

**InnOvaciOnes de NegOciOs 23(45) enero-junio 2026: 121-145**

Universidad Autónoma de Nuevo León

e-ISSN: 3061-743X

<https://revistainnovaciones.uanl.mx/>

DOI: <https://doi.org/10.29105/in23.45-498>

## **Evaluación de la NOM-035-STPS-2018 y su Impacto en el Clima Organizacional de una Empresa Agroindustrial**

### **Evaluation of NOM-035-STPS-2018 and Its Impact on the Organizational Climate of an Agroindustrial Company**

**Marcos Octavio Osuna Armenta\***

**Mara del Rosario López Rodríguez♦**

**Yuridia Belén Cota Pardini♥**

**Xóchitl Patricia Flores Gutiérrez▲**

---

*Fecha de recepción: 24 de octubre de 2025*

*Fecha de aceptación: 08 de enero del 2025*

*Fecha de Publicación en línea: 31 de enero del 2026*

---

**Resumen.** La presente investigación tiene como objetivo identificar factores psicosociales que afectan el clima laboral en una empresa distribuidora de insumos agrícolas y soluciones técnicas, en el municipio de Guasave, Sinaloa, México. Es un estudio de caso con una metodología mixta, se aplicó la Guía de Referencia II de la NOM-035-STPS-2018 recopilando datos mediante un muestreo estratificado de 50 empleados, a la par, se realiza un análisis bibliográfico de la aplicación de la norma. Como resultado se identifica que las actividades que realizan el 50% de los colaboradores presentan un nivel de riesgo nulo o despreciable, mientras que el otro 50% se encuentra en niveles de riesgo bajo, medio y alto. A nivel de categorías, el ambiente de trabajo y la organización del tiempo presentan un nivel de riesgo nulo/bajo, lo que sugiere condiciones laborales adecuadas. No obstante, la carga de trabajo y la falta de control sobre las actividades requieren atención prioritaria, ya que el 58% de los

---

\* *Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior de Guasave, División de Ciencias Industriales, Ingeniería en Gestión Empresarial, Guasave, Sinaloa; México., [marcos.oo@guasave.tecnm.mx](mailto:marcos.oo@guasave.tecnm.mx), <https://orcid.org/0009-0006-2194-378X>*

♦ *Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior de Guasave, División de Ciencias Industriales, Ingeniería en Gestión Empresarial, Guasave, Sinaloa; México. [mara.lr@guasave.tecnm.mx](mailto:mara.lr@guasave.tecnm.mx), <https://orcid.org/0009-0006-9329-3421>*

♥ *Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior de Guasave, División de Ciencias Industriales, Ingeniería Industrial, Guasave, Sinaloa; México. [yuridia.cp@guasave.tecnm.mx](mailto:yuridia.cp@guasave.tecnm.mx), <https://orcid.org/0000-0003-1962-9274>*

▲ *Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior de Guasave, División de Ciencias Industriales, Ingeniería Industrial, Guasave, Sinaloa; México, [Xochitl.fg@guasave.tecnm.mx](mailto:Xochitl.fg@guasave.tecnm.mx), <https://orcid.org/0000-0001-6468-3865>*

---

Esta obra está bajo una licencia internacional

[Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



## Evaluación de la NOM-035-STPS-2018

colaboradores experimentan un nivel de riesgo medio en estos aspectos. La organización no enfrenta un riesgo alto; sin embargo, existen áreas de oportunidad que pueden mejorarse para optimizar el ritmo, la carga y ambiente laboral. Entre las principales recomendaciones se encuentran el desarrollo de un plan de acción para reducir los riesgos detectados, que incluya la capacitación en manejo del estrés y comunicación efectiva, mejoras en la organización del trabajo para equilibrar las cargas laborales, el fortalecimiento de la participación y bienestar de los empleados mediante programas de apoyo psicológico y políticas claras de prevención de acoso y violencia laboral.

**Palabras clave:** Clima laboral, desempeño organizacional, normatividad, factores psicosociales.

**Abstract.** The present research aims to identify psychosocial factors that affect the work climate in a company that distributes agricultural supplies and technical solutions in the municipality of Guasave, Sinaloa, Mexico. It is a case study with a mixed methodology. The Reference Guide II of NOM-035-STPS-2018 was applied to collect data through a sample of 50 employees, using stratified sampling, alongside a bibliographic analysis of the implementation of the standard. The results show that 50% of the employees perform activities with no or negligible risk, while the other 50% face low, medium, and high levels of risk. At the category level, the work environment and time management present a null/low risk, suggesting adequate working conditions. However, workload and lack of control over activities require priority attention, as 58% of employees experience a medium level of risk in these areas. The organization does not face a high level of risk; however, there are opportunities for improvement to optimize work pace, workload, and work environment. Among the main recommendations are the development of an action plan to reduce the identified risks, including training in stress management and effective communication, improvements in work organization to balance workloads, and strengthening employee participation and well-being through psychological support programs and clear policies to prevent workplace harassment and violence.

**Keywords:** Work climate, organizational performance, regulations, psychosocial risk.

### Introducción

El estudio del clima organizacional ha adquirido una importancia creciente en las organizaciones contemporáneas, dado que el entorno económico, cultural y social de sus integrantes influye de manera directa en su bienestar y desarrollo individual. Estas condiciones se reflejan en el ámbito laboral, determinando la forma en que se construyen las relaciones de trabajo, el nivel de productividad, el desarrollo organizacional y la capacidad de adaptación para alcanzar los objetivos institucionales.

Investigaciones recientes han demostrado la importancia de incorporar enfoques de innovación social para abordar el estrés y la salud mental en el lugar de trabajo. Jauregui et al. (2025) sugieren que las estrategias destinadas

a prevenir el estrés relacionado con el trabajo deben incluir prácticas participativas y mecanismos de apoyo psicosocial que fortalezcan la resiliencia de los empleados. Los autores destacan que la implementación de estas estrategias ayuda a mejorar el clima organizacional, reducir el agotamiento emocional y promover un ambiente de trabajo más saludable y sostenible. Desde esta perspectiva, un enfoque sistemático en el estrés organizacional se reconoce como un prerrequisito importante para desarrollar intervenciones según la NOM-035-STPS-2018, promoviendo un ambiente de trabajo que priorice la salud mental y el bienestar del capital humano.

En este contexto, la identificación de factores que puedan constituir riesgos resulta esencial para el éxito organizacional, especialmente en lo que respecta a la protección del capital humano. Diversas investigaciones han demostrado que colaboradores sanos y satisfechos contribuyen no solo al fortalecimiento de la dinámica interna de la organización, sino también al mejoramiento del entorno social en el que participan.

En ese sentido, Zelaschi et al. (2021) señalan que la evaluación de riesgos psicosociales en los centros de trabajo es una necesidad que requiere de soporte legal y tiene como objetivo prevenir y promover un entorno de salud favorable para los trabajadores. Por su parte, Arzola (2025) describe cómo los factores de riesgo psicosocial impactan el desempeño de los trabajadores dentro de las instituciones, volviéndose un problema de carácter social, que debe ser atendido para mejorar las condiciones en las que desarrollan las actividades creando entornos saludables, donde se identifiquen y minimicen los riesgos laborales, fortaleciendo la salud mental y física de las personas, y que como resultado del esfuerzo por mejorar las condiciones laborales, la normatividad mexicana ha incorporado marcos regulatorios para proteger los derechos de los trabajadores, promoviendo la adopción de mejores prácticas, centrando sus esfuerzos en el bienestar humano. Cuando los factores psicosociales son factores con alta probabilidad de afectar negativamente la paz, la salud y el bienestar del trabajador suelen llegar a ser factores de riesgo (Benavides et al. 1997). Para la identificación de factores psicosociales se aplica la NOM-035, que tiene el objetivo de identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, así como promover un entorno organizacional favorable que proteja la salud mental y el bienestar de los trabajadores (STPS, 2018).

Como señala Muñoz-López (2024) en su análisis de la NOM-035-STPS-2018 en la legislación laboral mexicana, la productividad de las empresas se ha visto afectada por problemas psicosociales de los trabajadores, derivado de la carga excesiva de trabajo, la rotación de jornadas, el esfuerzo físico y mental, entre otras. Por este motivo se han desarrollado instrumentos que permitan medir el clima organizacional en el lugar de trabajo. Señalando la postura de la política laboral de México respecto a su obligatoriedad en todos los ámbitos, los elementos que se consideran para el análisis en la NOM-035-STPS-2018 incluyen: demanda y carga laboral, control sobre el trabajo, liderazgo y apoyo social en el ámbito laboral, entorno organizacional y violencia en el trabajo (Lizárraga et al., 2021).

Cotonieto-Martínez (2021) identifica y analiza factores de riesgo psicosocial conforme a la NOM-035-STPS-2018 en una universidad mexicana, y señala que, aunque promover la salud y prevenir estos factores de riesgo genera cambios positivos en el funcionamiento de las organizaciones, no es novedad que exista resistencia por parte de algunos actores, ya que implementar estas medidas requiere de recursos humanos y económicos que podrían emplearse en otros fines con resultados visibles a corto plazo.

De acuerdo con los planteamientos anteriores, sobre la importancia del bienestar laboral, diversos autores han estudiado la relación entre el riesgo psicosocial y el clima organizacional en las organizaciones. Al respecto, Aguirre y Palacio (2022) sostienen que la exposición a condiciones laborales adversas, como carga de trabajo excesiva, deficiencias de comunicación interna, apoyo organizacional limitado y falta de reconocimiento, aumenta la probabilidad de impactar en la salud mental de los trabajadores. Estas condiciones afectan el bienestar individual conduciendo al deterioro del clima organizacional que se manifiesta en bajos niveles de satisfacción, compromiso y esfuerzo laboral. Los autores también expresan que la falta de mecanismos formales para identificar y gestionar estos riesgos psicosociales está asociados a mayores niveles de estrés, ausentismo y rotación de personal; lo que afecta la productividad y estabilidad de las empresas.

Santoyo et al. (2022) refieren que las condiciones laborales en los centros de trabajo eventualmente impactan negativamente en la salud mental y emocional. Datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, s.f.) indican que, el 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos. Además, según estadísticas de la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), aproximadamente 40% de los trabajadores en México sufren estrés laboral, por ello, diversos autores han demandado por parte del gobierno mexicano un compromiso para fortalecer la seguridad y salud en el trabajo, STPS (2018) citado por Banda (2022).

La prevención y atención de los trastornos mentales y del comportamiento es de carácter prioritario, y se basa en el conocimiento de los factores que afectan la salud mental, las causas de las alteraciones de la conducta, los métodos de prevención y control multidisciplinario de dichos trastornos, así como con otros aspectos relacionados con el diagnóstico, conservación y mejoramiento de la salud mental (Ley General de Salud - LGS, 2021).

De acuerdo con Duarte Beltrán et al. (2023) el 75% de los mexicanos que ha experimentado episodios de estrés ha desarrollado síntomas emocionales, conductuales, cognitivos y fisiológicos que afectan negativamente la productividad y el clima organizacional. Lo anterior, enfatiza la necesidad de investigar de forma sistemática el ambiente laboral, ya que no solo constituye un factor determinante en el desempeño de los colaboradores, sino que también incide en la estabilidad, sostenibilidad y competitividad de las organizaciones. Comprender las condiciones que favorecen o deterioran dicho entorno permite identificar riesgos, diseñar estrategias preventivas y promover entornos laborales saludables que fortalezcan el bienestar del capital humano. En este sentido, Barrera-Rodríguez et al. (2022), citando a Rowshan (1997) establece que el estrés laboral aparece como consecuencia del contenido o la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador experimenta vivencias negativas, entre las que se destacan: apatía por el trabajo, dificultades en las relaciones interpersonales, disminución en el rendimiento laboral, tristeza, depresión, síntomas psicósomáticos que pueden llegar a generar la aparición de determinados trastornos físicos y mentales.

La NOM-035-STPS-2018 STPS (2019) es una normativa base en el diseño de programas de intervención tendientes a mejorar el entorno organizacional, mediante la identificación de factores de riesgo psicosocial, promoviendo la salud mental y la denuncia y tratamiento de violencia laboral. Un programa de intervención según Duarte-Beltrán (2023), consiste en un documento que ayuda a promover y aplicar acciones tendientes al cumplimiento de las normas técnicas que se implementan en el centro de

trabajo, que de acuerdo con la NOM035-STPS-2018 incluye el cuestionario y entrevistas estructuradas y validadas, como instrumentos principales para la identificación de las categorías que deben atenderse inmediatamente, para mejorar el clima de la organización.

El análisis de factores de riesgo psicosocial junto con la evaluación del ambiente organizacional, son aspectos que la NOM-035-STPS-2018 considera como parte fundamental según la STPS. En este ámbito, Santoyo et al. (2022) evalúan las propiedades psicométricas de la herramienta de identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluación del Entorno Organizacional (GRIII) planteada por la NOM-035-STPS-2018 en una empresa, aplicando un análisis factorial confirmatorio (AFC), Modelos de Ecuaciones Estructurales y el Modelo de confiabilidad Alfa de Cronbach y Omega para la validez de constructo, determinando que el instrumento no es válido para evaluar ciertas dimensiones como son la deficiente relación con los trabajadores que se supervisan, el dominio de las relaciones en el trabajo, el liderazgo y cargas psicológicas emocionales; por lo que sugiere que se utilicen otras herramientas o metodologías para analizar integralmente estos aspectos.

El clima organizacional enfrenta ciertos retos que la NOM-035-STPS-2018 considera para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables; como lo refiere Duarte y Vega (2021) al realizar una revisión entorno a la NOM-035-STPS-2018 con el propósito de inferir sobre la efectividad de esta norma en la atención de riesgos psicosociales y los entornos organizacionales favorables. Gracias al análisis de estudios publicados, el autor concluyó que, aunque la emisión de esta norma significa un importante avance aún se requiere una revisión con el fin de mejorar su sustento teórico y su metodología en el abordaje de los factores de riesgo psicosocial.

Asimismo, Gil-Monte (2000), citado por Duarte y Vega (2021) describe que las malas condiciones del clima organizacional pueden influir en la presencia del estrés laboral, considerando que el ambiente laboral está conformado por diversos factores de riesgo psicosocial relacionados con la salud como es el caso de la sobrecarga de trabajo, la ausencia de control y autonomía, conflictos en la autoridad, la pobre participación en las decisiones, la desigualdad en el salario, la inexistente seguridad en el trabajo, el clima laboral, problemas en relaciones de trabajo, la falta de reconocimiento, el

deterioro en cuanto al apoyo social de jefes y compañeros, la carencia de retroalimentación del desempeño, la violencia, entre otros aspectos.

Por su parte, Goncalves (1992) citado por Caligiore y Díaz (2003) definen el clima organizacional como un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo.

Lo anterior, de acuerdo con Orozco et al. (2025) se puede explicar que el clima organizacional es un conjunto de propiedades del entorno laboral que son percibidas por los empleados, que afectan su motivación y comportamiento, y que pueden identificarse, medirse y evaluarse con la norma en estudio. En el contexto de una agroindustria, se considera relevante su implementación debido a las condiciones propias del sector, donde los colaboradores pueden enfrentarse a extensas jornadas laborales, exposición a entornos adversos y actividades que demandan un alto nivel de esfuerzo físico y mental.

En estudios recientes se destaca que la gestión de los factores de riesgo psicosocial es un elemento clave para la mejora del clima organizacional y del desempeño laboral. En este plano, Duarte et al. (2023) señalan que, la aplicación sistemática de la NOM-035-STPS-2018 permite identificar condiciones laborales que afectan de forma negativa el bienestar de los trabajadores. Los autores sostienen que, la atención a estos factores, mediante programas de intervención contribuye a mejorar la percepción del clima laboral, fortalecer el compromiso de los colaboradores y reducir manifestaciones de estrés y desgaste. Desde la perspectiva de la Norma, se pretende consolidar el marco normativo y metodológico para impulsar entornos laborales saludables.

La organización objeto de estudio, no ha llevado a cabo la evaluación de la percepción de los factores incluidos en la norma, por lo que se desconoce el impacto que estos pueden tener en la conducta de los empleados y, en consecuencia, en el rendimiento de la empresa. La puesta en marcha de la NOM-035-STPS-2018 facilitará la identificación, evaluación y mitigación de los

posibles riesgos, promoviendo un entorno laboral equilibrado que contribuya al bienestar del personal. Se estima que la correcta aplicación de esta normativa no solo ayuda a disminuir el estrés laboral, sino que también influye de manera positiva en la eficiencia y el alcance de los objetivos organizacionales y personales, fortaleciendo los canales de comunicación, el trabajo en equipo, reduciendo la rotación de personal, creando una cultura empresarial sólida, factores claves para la estabilidad y desarrollo de un negocio, como lo señala Luna et al.(2019) existe la necesidad de formar entornos psicosocialmente favorables que fomenten el buen rendimiento y el desarrollo del personal, así como el bienestar mental y físico de los trabajadores de las organizaciones.

Un clima organizacional saludable, sustentado en la gestión de riesgos psicosociales, favorece la cohesión del equipo de trabajo, optimiza la comunicación interna y mejora la eficiencia en los procesos productivos, generando beneficios tanto para los colaboradores como para la compañía, por lo tanto, adoptar esta norma permitirá cumplir con las disposiciones laborales vigentes en México, evitando posibles sanciones y fortaleciendo la imagen corporativa ante clientes, proveedores y organismos reguladores.

### **Metodología**

El enfoque adoptado en esta investigación es mixto, no experimental y transversal que, de acuerdo con Hernández-Sampieri et al. (2014) se lleva a cabo observando los fenómenos en su entorno natural para analizarlos sin intervenir directamente en las variables.

Este estudio se desarrolló con un enfoque mixto, que es pertinente para el objetivo planteado, debido a que se integra medición cuantitativa estandarizada de los factores de riesgo psicosocial sustentados por la NOM-035-STPS-2018. De esta manera, el elemento cuantitativo permite clasificar el nivel de riesgo por categoría y dominio basado en la Guía de Referencia II, lo que asegura la objetividad y comparación de los resultados. En este caso, el rigor estadístico es abordado con el análisis de los resultados mediante estadística descriptiva (medidas de tendencia central y dispersión) lo que muestra niveles adecuados de confiabilidad para el análisis global y por categorías. Asimismo, la parte cualitativa se realiza con la interpretación de los hallazgos a la luz de la evidencia teórica y lo que la Norma indica. Debido a lo explicado, el enfoque mixto respalda el diagnóstico fortaleciendo la interpretación y aplicación de los resultados.

Se considera un estudio de caso, donde el objeto de análisis es una empresa mexicana, distribuidora de insumos agrícolas y soluciones técnicas para la agricultura, ubicada en Guasave, Sinaloa, en los meses de junio a diciembre de 2024, por lo que también se considera transversal. Se seleccionó una muestra de 50 empleados de un total de 130, los cuales pertenecen a los distintos departamentos de la organización, realizando actividades operativas y administrativas, utilizando un muestreo estratificado, con la finalidad de tener representación de todas las áreas de la empresa.

Se emplea la metodología establecida por la NORMA 035-STPS 2018, cuyo objetivo es aplicar un cuestionario compuesto por 46 preguntas, organizado en 4 categorías: ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo y liderazgo. Esta última categoría se subdivide en 8 dominios; sin embargo, para los fines de la presente investigación se hará énfasis en las categorías mencionadas. El propósito es identificar, analizar y evaluar los factores que pueden afectar la salud de los trabajadores y, a su vez, impactar el clima laboral de la organización. Las respuestas a los ítems del cuestionario se calificaron según la tabla 1 valor de opciones de respuesta.

**Tabla 1.** Valor de las opciones de respuesta

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18,19,20,21,22,23,24,25,26, 27,28,29,30,31,32,33	0	1	2	3	4
1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16, 17,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46	4	3	2	1	0

Fuente: Tomado de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 STPS (2018)

Para obtener la calificación se deberá tomar como base los datos de la tabla 1 donde se muestra cómo se agrupan los ítems por 4 categorías, 8 dominios y 20 dimensiones, así como las preguntas del cuestionario que deben considerarse para la valoración de cada módulo, como se observa en la tabla 2.

## Evaluación de la NOM-035-STPS-2018

**Tabla 2. Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría**

Categoría	Dominio	Dimensión	Ítem	
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	2	
		Condiciones deficientes e insalubres	1	
		Trabajos peligrosos	3	
	Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas	4, 9
			Ritmos de trabajo acelerado	5, 6
			Carga mental	7, 8
Falta de control sobre el trabajo		Cargas psicológicas emocionales	41, 42, 43	
		Cargas de alta responsabilidad	10, 11	
		Cargas contradictorias o inconsistentes	12, 13	
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	20, 21, 22	
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo	18, 19	
		Limitada o inexistente capacitación	26, 27	
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Jornadas de trabajo extensas	14, 15	
		Influencia del trabajo fuera del centro laboral	16	
		Influencia de las responsabilidades familiares	17	
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones	23, 24, 25	
		Características del liderazgo	28, 29	
		Relaciones sociales en el trabajo	30, 31, 32	
	Relaciones en el trabajo	Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	44, 45, 46	
		Violencia	Violencia laboral	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40

Fuente: Tomado de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 STPS (2018)

Los resultados del cuestionario tendrán una connotación en función del puntaje obtenido y podrán encontrarse entre los rangos siguientes: menor a 20 puntos, para obtener una nota despreciable o nula, entre 20 y 44 para considerarse bajo, entre 45 y 69 para estar en medio, de 70 a 89 se considera alto, y por último muy alto cuando es igual o mayor a 90, como se puede apreciar en la tabla 3.

**Tabla 3 Rango de la calificación final**

Resultado del cuestionario	Nulo o Despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Calificación final del cuestionario $C_{final}$	$C_{final} < 20$	$20 \leq C_{final} < 45$	$45 \leq C_{final} < 70$	$70 \leq C_{final} < 90$	$C_{final} \geq 90$

Fuente: Tomado de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 STPS (2018)

Mientras que las evaluaciones para la sección que aborda este análisis, que es la de categoría, se puede observar en la tabla 4, donde se establece

que para ambiente de trabajo se considera nulo o despreciable, cuando tiene un puntaje menor a 3, bajo cuando esta entre 3 y menos 5, medio cuando es igual o mayor a 5 y menor a 7, alto cuando esta entre 7 y es menor a 9, y muy alto cuando es igual o mayor a 9, de igual manera establece los puntajes para cada nivel, para las categorías factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo y liderazgo y relaciones en el trabajo.

**Tabla 4** Calificación de la Categoría

Resultado del cuestionario	Nulo o Despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Ambiente de trabajo	$C_{cat} < 3$	$3 \leq C_{cat} < 5$	$5 \leq C_{cat} < 7$	$7 \leq C_{cat} < 9$	$C_{cat} \geq 9$
Factores propios de la actividad	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 20$	$20 \leq C_{cat} < 30$	$30 \leq C_{cat} < 40$	$C_{cat} \geq 40$
Organización del tiempo de trabajo	$C_{cat} < 4$	$4 \leq C_{cat} < 6$	$6 \leq C_{cat} < 9$	$9 \leq C_{cat} < 12$	$C_{cat} \geq 12$
Liderazgo y relaciones en el trabajo	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 18$	$18 \leq C_{cat} < 28$	$28 \leq C_{cat} < 38$	$C_{cat} \geq 38$

**Fuente:** Tomado de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 STPS (2018)

A partir de los resultados obtenidos en el cuestionario, se determina el nivel de riesgo y se establecen las acciones necesarias para el control de los factores de riesgo psicosocial. Estas acciones se implementarán mediante un programa de intervención que incorpore estrategias de prevención, mitigación y seguimiento, de conformidad con la Figura 1, Criterios para la toma de acciones.

**Figura 1** Criterios para la toma de acciones

Nivel de riesgo	Necesidad de acción
<b>Muy alto</b>	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas <sup>1</sup> , y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
<b>Alto</b>	Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica <sup>1</sup> y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
<b>Medio</b>	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.
<b>Bajo</b>	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
<b>Nulo</b>	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requiere medidas adicionales.

Fuente: Tomado de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 STPS (2018)

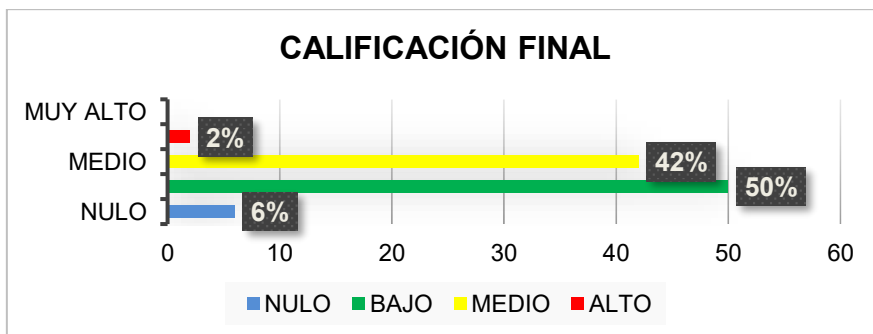
## Resultados

De acuerdo con la figura 2 Calificación final, se observa un porcentaje del 6% Nulo o despreciable, el 50% muestra un nivel de riesgo Bajo, que indica que colaboradores se encuentran fuera de riesgo, pero que es necesario que la empresa haga una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales, a través de programas para la promoción de un entorno organizacional favorable libre de violencia laboral, mientras que el 42% muestra un nivel de riesgo Medio, donde la norma establece que es necesario revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo, la promoción de un entorno

organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.

Finalmente, en un nivel de riesgo alto se encuentra un 2%, identificando como factores específicos la carga de trabajo, el liderazgo y el entorno laboral. Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política y programas de prevención de riesgos psicosociales, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.

Figura 2 Calificación final.

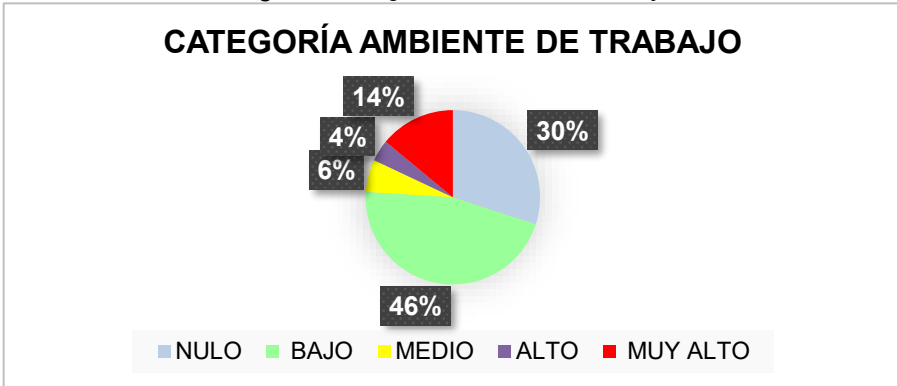


Fuente: Elaboración Propia

La categoría Ambiente de Trabajo evalúa aspectos que pueden generar estrés o afectar el desempeño y se refiere a las condiciones físicas, psicosociales y organizacionales que influyen en el entorno laboral, afectando la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.

En la Figura 3 Categoría Ambiente de Trabajo se observa un nivel de riesgo Bajo y Nulo con un total del 76%, lo que indica que por encima de la media, se percibe un ambiente laboral positivo, un nivel de riesgo medio del 6%, un nivel de riesgo alto y muy alto del 20%, donde la empresa tiene que realizar un análisis profundo para identificar que factores están afectando la percepción de los colaboradores, para integrarlos en el plan de trabajo, con el objeto de erradicarlos.

Figura 3 Categoría Ambiente de Trabajo

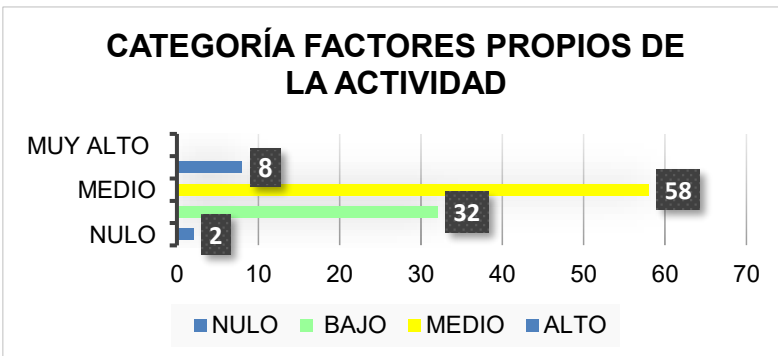


Fuente: Elaboración Propia

*Factores propios de la actividad*

Se refiere a las cargas de trabajo, a su intensidad y a la complejidad que se tiene para llevarlas a cabo, así como la falta de control que pueden impedir realizarlas dentro de los esquemas establecidos. Se observa en la figura 4, que un 8% señala un nivel de riesgo alto, un 2% se ubicó en nulo, mientras que un 32% en un rango bajo. Un 58% de los trabajadores estuvo en el rango medio, enfocando la necesidad de revisar la carga laboral, algunas acciones que se podría realizar son la revisión de las políticas internas, las condiciones laborales, la definición de indicadores de alcance, así como su revisión constante, el establecimiento de incentivos por el alcance de objetivos, sin dejar la comunicación asertiva y constante del equipo de trabajo.

Figura 4. Categoría Factores Propios de la Actividad

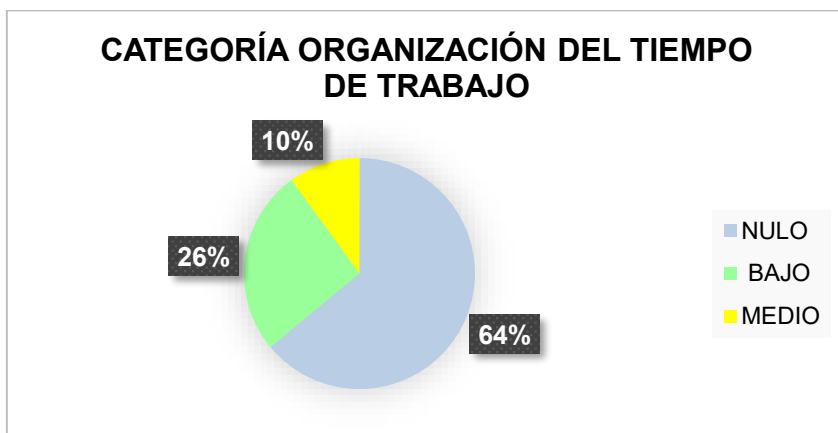


Fuente: Elaboración Propia

### *Categoría organización del tiempo de trabajo*

Es también conocida como gestión o administración del tiempo, donde se busca la realización de las actividades dentro del lapso establecido, con el objetivo de elevar la eficiencia y eficacia de la organización. De acuerdo con la Figura 5 la organización del tiempo de trabajo se observa que se obtuvo un porcentaje del 64% con un nivel de riesgo nulo, se ubico un 26% en un rango bajo y finalmente en se detecto un 10% con un nivel de riesgo medio, por lo que se puede deducir que el 90% de las actividades se realizan dentro de los tiempos establecidos para ello.

**Figura 5.** *Categoría Organización del tiempo de trabajo*

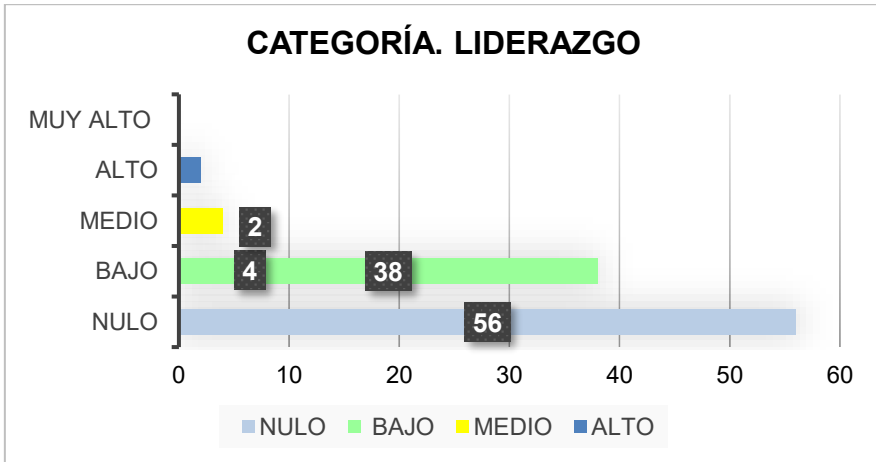


Fuente: Elaboración Propia

### *Categoría liderazgo*

El liderazgo es la habilidad de influir y guiar el comportamiento de las personas en un grupo de trabajo. Un líder tiene la capacidad de inspirar y promover el trabajo en equipo, a través del reconocimiento y la motivación. De acuerdo con la figura 6 el 56% de los colaboradores están en un rango nulo o despreciable de igual forma el 38% está en un nivel bajo lo cual es algo bueno para la empresa ya que nos dice que cuenta con un buen líder y no se ocupa tomar medidas en el asunto, también se observó un nivel de riesgo del 4% en un rango medio y un 2% en un nivel alto.

**Figura 6** Categoría Liderazgo

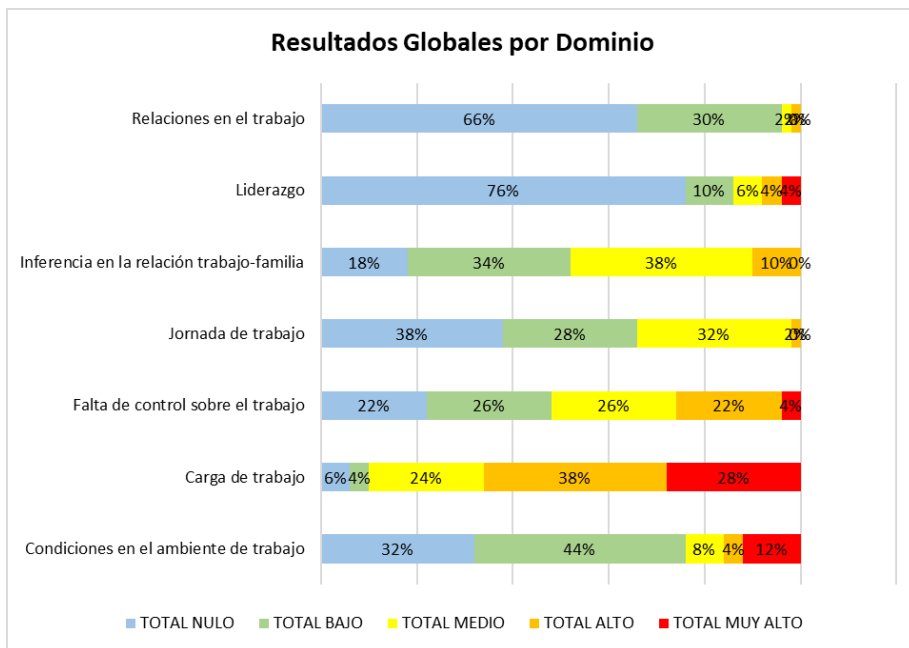


Fuente: Elaboración Propia

Los resultados obtenidos describen que la mayoría de los trabajadores se localizan en niveles de riesgo nulo o bajo; pero también, una proporción se ubica en el nivel medio, lo que significa que existe la necesidad de aplicar medidas preventivas. En la categoría de factores propios de la actividad, se obtuvo el mayor porcentaje en riesgo medio, relacionándose con las cargas de trabajo y exigencias cognitivas. Por otro lado, las categorías de organización del tiempo de trabajo y liderazgo, y relaciones en el trabajo, evidenciaron un comportamiento favorable en su mayoría. Estos hallazgos dejan a la luz priorizar estrategias de intervención enfocadas en la gestión de la carga laboral y el diseño de tareas.

El análisis de los resultados globales por dominio (Ver Figura 7) de acuerdo con la NOM-035-STPS-2018, muestra la distribución de los niveles de riesgo psicosocial en las secciones que forman el diagnóstico de la empresa. Se observa que hay áreas con condiciones favorables y otras que requieren atención.

Figura 7 Resultados globales por dominio



En el dominio Relaciones en el trabajo, persisten los niveles de riesgo nulo (66%) y bajo (30%), por lo que los niveles medio, alto y muy alto presentan una incidencia marginal del 4% en conjunto. Asimismo, el dominio Liderazgo muestra un perfil favorable, con 76% de riesgo nulo y 10% bajo; pero se identificó un 14% acumulado en niveles medio, alto y muy alto.

Por otro lado, el dominio Inferencia en la relación trabajo-familia, muestra una distribución no tan favorable, concentrado en el nivel nulo (18%), nivel bajo 34% y 38% en nivel medio además del 10% en nivel alto. Respecto al dominio Jornada de trabajo, se muestra que el 38% es de nivel nulo y 28% en nivel bajo; sin embargo, el riesgo medio obtuvo el 32% y el 2% en el alto.

En el dominio Falta de control sobre el trabajo, la distribución entre niveles es equilibrada, riesgo nulo (22%), nulo (26%), medio (26%) y alto (22%); con nivel muy alto del 4%. El dominio Carga de trabajo, presenta resultados críticos, ya que se concentró el 38% en nivel alto y el 28% en nivel muy alto. Por último, en el dominio Condiciones en el ambiente de trabajo, el 32% se obtuvo en el nivel nulo y el 44% en el nivel bajo; sin embargo, en el nivel medio, alto y muy alto se concentró el 24%.

### Discusión

El análisis realizado durante este estudio sobre la implementación de la NOM-035-STPS-2018 en el ámbito de una empresa agroindustrial permitió identificar áreas clave relacionadas con la prevención de riesgos psicosociales, la promoción de un entorno organizacional favorable y la lucha contra la violencia laboral. Este tipo de normativas están diseñadas no solo para cumplir con una legislación, sino también para mejorar el bienestar de los empleados, lo que a su vez impacta de manera directa en la productividad y en el clima organizacional. Los resultados del diagnóstico mediante la Guía de Referencia II de la NOM-035-STPS-2018 evidencian que, si bien la empresa presenta un perfil global predominantemente nulo/bajo (56% nulo o despreciable y 50% bajo, con presencia relevante de riesgo medio), existen focos específicos de atención que pueden afectar el clima organizacional si no se atienden de manera preventiva. En este sentido, los hallazgos confirman que la NOM-035 no debe asumirse únicamente como cumplimiento normativo, sino como un marco operativo para gestionar condiciones de trabajo que influyen en bienestar, satisfacción y desempeño (STPS, 2018; Duarte Beltrán, 2023).

Uno de los hallazgos más relevantes de esta investigación es la necesidad de fortalecer la difusión y aplicación de las políticas y programas establecidos por la norma. Para ello, se recomienda implementar procesos de evaluación continuos, tales como entrevistas a profundidad con los colaboradores afectados, así como el uso de herramientas como listas de cotejo que permitan evaluar y controlar la efectividad de las estrategias aplicadas. Este enfoque es crucial, ya que las intervenciones a nivel organizacional requieren ser adaptadas y ajustadas en función de las percepciones y experiencias de los empleados.

La creación de un programa de intervención también es una recomendación clave. La intervención debe contemplar un enfoque integral que abarque desde la capacitación en la gestión de la carga de trabajo hasta el desarrollo de un sistema de reconocimiento al mérito laboral. Este tipo de programas ayudan a reducir el estrés laboral y mejoran la satisfacción de los empleados, lo que genera un clima organizacional más positivo. Además, la implementación de talleres de capacitación para el desarrollo de habilidades y destrezas es fundamental no solo para mejorar el desempeño en tareas específicas, sino también para fomentar un ambiente de crecimiento personal y profesional dentro de la empresa.

Un aspecto particularmente importante que debe atenderse en las organizaciones es la gestión del clima organizacional. Según Arzola (2025), una correcta gestión de este clima puede fomentar un ambiente de trabajo más saludable, donde la cordialidad, el respeto y una comunicación abierta sean elementos centrales. La instauración de un liderazgo inclusivo y la promoción de la satisfacción personal son factores que inciden positivamente en la productividad y eficiencia de la empresa. Estos elementos no solo benefician a los colaboradores, sino que también permiten alcanzar los objetivos organizacionales de manera más eficiente, manteniendo altos niveles de motivación y compromiso.

En conjunto, el patrón observado, respalda la idea de que el clima organizacional es un fenómeno multidimensional, donde algunos componentes pueden sostener percepciones positivas generales mientras otros deterioran la experiencia laboral de manera persistente (Goncalves, 1992 citado por Caligiore & Díaz, 2003). Por ello, la interpretación del impacto de la NOM-035 en el clima organizacional debe centrarse en cómo los dominios críticos (carga, control y trabajo-familia) alteran la motivación, el compromiso y el bienestar emocional, que son variables asociadas al funcionamiento organizacional (Aguirre & Palacio, 2022; Jauregui Moreno et al., 2025). De hecho, estudios recientes subrayan que las estrategias orientadas a salud mental laboral requieren acciones participativas, apoyo psicosocial y mecanismos organizacionales sostenidos; de lo contrario, los riesgos tienden a permanecer aun cuando existan políticas formales (Jauregui Moreno et al., 2025; Duarte Beltrán et al., 2023).

Finalmente, los hallazgos refuerzan que la implementación efectiva de la NOM-035-STPS-2018 puede contribuir a consolidar un entorno organizacional favorable, siempre que las acciones no se limiten a la difusión documental, sino que se orienten a intervenir los determinantes organizacionales del riesgo: diseño de cargas, claridad y control del trabajo, y condiciones que favorezcan la recuperación y el equilibrio trabajo-familia (STPS, 2018; Duarte Beltrán, 2023). En términos de clima organizacional, atender estos dominios tiene el potencial de mejorar la percepción de justicia y apoyo, fortalecer el compromiso y reducir manifestaciones de estrés que, de acuerdo con la literatura, afectan productividad y estabilidad organizacional (Aguirre & Palacio, 2022; Duarte Beltrán et al., 2023). La implementación de la NOM-035-STPS-2018 no solo debe considerarse desde una perspectiva

normativa, sino también como una oportunidad para mejorar el bienestar general de los trabajadores, lo que contribuye a un clima organizacional positivo. Si bien las recomendaciones planteadas en este estudio son fundamentales para asegurar el éxito de la intervención, es esencial que las empresas se comprometan con un proceso continuo de evaluación y ajuste de sus políticas y prácticas, con el objetivo de garantizar que la salud psicosocial de sus empleados sea efectivamente protegida.

### Conclusiones

De acuerdo a la aplicación del cuestionario para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, se obtuvo que el 50% de los colaboradores se encuentran en un nivel de riesgo bajo, un 42% representa un nivel medio, mientras que solo un 2%, se identifica con un nivel alto, por lo que se define que en gran medida no se encuentran influenciados negativamente por las condiciones del entorno respecto al ambiente de trabajo que poseen, sin embargo, si tienen que realizar cambios y mejoras para mejorar el ritmo de trabajo, así como la implementación de un plan de acción para reducir los riesgos detectados, que incluya:

1. **Capacitación y sensibilización.** Realizar talleres o cursos sobre manejo del estrés, comunicación efectiva, y prevención de riesgos psicosociales. Sensibilizar a líderes y colaboradores sobre la importancia del bienestar emocional.
2. **Mejoras organizacionales:** Ajustar cargas de trabajo y promover un entorno laboral sano, con apoyo y reconocimiento adecuado. Establecer políticas claras de prevención del acoso y violencia laboral.
3. **Fomentar la participación:** Involucrar a los empleados en la creación y ejecución de soluciones. Establecer canales de comunicación abiertos y seguros.
4. **Brindar apoyo psicológico:** implementar programas de apoyo psicológico. Proveer acceso a servicios de atención profesional, como consejería o terapia.
5. **Monitorear y dar seguimiento:** Revisar periódicamente las condiciones laborales y realizar evaluaciones continuas.

Documentar los avances para demostrar cumplimiento ante la autoridad laboral.

6. **Comunicación con la STPS:** Si es necesario, reportar las acciones correctivas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para mostrar el compromiso con la normativa.

La categoría **ambiente de trabajo** presenta una media que recae en bajo/nulo, lo cual es comprensible dada la naturaleza de las tareas de los colaboradores de la empresa los cuales consideran que, cuentan con buenas condiciones de trabajo, sin embargo, vale la pena revisar algunos espacios de trabajo, que resultan ser pequeños para muchas personas y para el trabajo que tienen.

En factores propios de la actividad conformada por los dominios: carga de trabajo y falta del control sobre el trabajo, muestra un nivel de riesgo medio en 58% de los colaboradores analizados, requiere atención particular y evaluaciones específicas, como entrevistas breves, en ambos dominios para establecer acciones y medidas que contribuyan a la mejora del ámbito laboral, ambos dominios señalan a la categoría, como un área de oportunidad para la empresa, de aquí se deriva la importancia del análisis de sus dominios, identificando Carga Trabajo. La media del dominio que corresponde a la carga de trabajo de la empresa, señala un nivel alto de atención, es deseable tomar acciones adecuadas para equilibrar o revisar las cargas y evitar el desgaste del personal, mientras que la Falta de control sobre el trabajo, los resultados recaen en un rango que señala medio o alto en el nivel de atención, lo cual implica tomar medidas para mejorar el ámbito de autonomía y consideración del trabajador, así como la mejora en la percepción de posibilidades de su desarrollo en la organización. Es recomendable integrar entrevistas para ambos dominios que permitan abundar en la percepción de los trabajadores y definir acciones, acordes a las necesidades de las diversas áreas que los involucren y empoderen de forma positiva.

También se sugiere revisar con los jefes de departamentos o coordinadores la forma en que establecen el ámbito de planeación y toma de decisiones con su equipo de trabajo. Promover el considerar las opiniones de los trabajadores y la escucha activa en las actividades que los involucren como grupo de trabajo, siempre y cuando cuenten con los conocimientos para participar en la toma de decisiones. La NOM 035 además, contempla que cada

centro de trabajo debe considerar respecto a las cargas de trabajo actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello; acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo; y reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones.

La categoría Organización del tiempo de trabajo presenta un rango bajo/nulo, lo cual quiere decir, que la empresa sabe administrar los recursos y el tiempo disponible para alcanzar objetivos y no solo eso también con una buena organización del tiempo aumentar la eficiencia y productividad de los empleados.

Mientras que categoría liderazgo y relaciones en el trabajo de acuerdo con el análisis realizado esta categoría cae en un nivel de riesgo nulo/bajo, lo cual indica que el liderazgo con el que la empresa se rige la empresa es bueno y la relación social entre los superiores y los colaboradores es excelente, mientras que las relaciones sociales entre las personas en el trabajo también cuentan con un ambiente sano, desarrollando actividades sociales con la finalidad de incrementar la unión entre colaboradores, por lo que se descarta de algún posible riesgo.

Se recomienda a la empresa revisar los protocolos y establecer políticas de prevención de riesgos psicosociales para los trabajadores, y promover capacitaciones o talleres con un entorno organizacional favorable, con la definición de una política para la mejora del clima organizacional, en donde cada determinado tiempo se estén revisando los distintos indicadores, categorías y dimensiones que marca la norma, así como otros instrumentos para la medición del entorno laboral.

### *Conflictos De Interés*

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

### *CONTRIBUCIÓN DE AUTORES*

**Marcos Octavio Osuna:** Redacción, revisión, edición, conceptualización, metodología, interpretación de datos e investigación. **Mara del Rosario López:** autor de correspondencia, redacción, revisión y edición. **Yuridia Belén Cota Pardini:** Redacción, revisión y edición. **Xóchitl Patricia Flores Gutiérrez:** Redacción, revisión y edición.

## Referencias

- Aguirre, L., & Palacio, V. (2022). Riesgo psicosocial y clima organizacional en las empresas. *Mente Joven*, 11. [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/mente\\_joven/article/view/11424](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/mente_joven/article/view/11424)
- Arzola Aguilar, L. C. (2025). *Condiciones del entorno organizacional y su influencia en la implementación de la NOM-035-STPS-2018: El caso de la Consejería Jurídica del Estado de México* [Tesis de maestría, Centro de Investigación y Docencia Económicas]. Repositorio Digital CIDE. <https://repositorio-digital.cide.edu/handle/11651/6229>
- Banda Navarrete, C. (2022). *Los factores psicosociales del medio ambiente del trabajo que influyen en el estrés laboral en docentes universitarios* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional de la UNAM. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/3672562>
- Barrera-Rodríguez, M., Deroncele-Acosta, A., & García-Vega, M. (2022). Intervención psicosocial en el manejo del estrés laboral. *Santiago*, (número especial 75UO), 99–116. <https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stqo/article/view/5780>
- Benavides, F. G., Ruiz Frutos, C., & García García, A. M. (1997). Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Revista Española de Salud Pública*, 71(4), 409–410. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57271997000400009](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271997000400009)
- Caligiore Corrales, I., & Díaz Sosa, J. A. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24), 644–658. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408>
- Cotonieto-Martínez, E. (2021). Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial según la NOM-035-STPS-2018 en una universidad mexicana. *Journal of Negative and No Positive Results*, 6(3), 499–523. <https://doi.org/10.19230/jonnpr.3836>
- Duarte Beltrán, E. (2023). Programa de intervención para mejorar el entorno

- organizacional de una empresa con base en la NOM-035-STPS-2018. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 8(24), 70–100. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i24.224>
- Duarte Beltrán, E., Montesinos González, S., & Calvo Cortés, J. (2023). Mejora del clima organizacional de una empresa de servicios basado en la NOM-035-STPS-2018. *UNACIENCIA*, 16(30), 49–60. <https://doi.org/10.35997/unaciencia.v16i30.690>
- Duarte Castillo, S. M., & Vega Campos, M. Á. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 6(17), 48–86. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill Education.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (s. f.). *Estrés laboral*. Recuperado el 4 de junio de 2026, de <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Jauregui Moreno, J. E., Calderón García, R., & Jiménez Torres, J. A. (2025). Innovación social para la salud mental laboral: Estrategias contra el estrés organizacional. *Revista Electrónica del Desarrollo Humano para la Innovación Social*, 12(23). <https://www.cdhis.org.mx/index.php/CAGI/article/view/250>
- Ley General de Salud. (2024). Diario Oficial de la Federación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Ley\\_General\\_de\\_Salud.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_General_de_Salud.pdf)
- Lizárraga Salazar, G., Pérez Melo, A. Y., & López Hernández, H. M. (2021). Factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en empresas del sector turístico. *Revista Administración Contemporánea*, 17(42), 48–68.
- Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., & Ramírez-Lira, E. (2019). Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 36, e180148. <https://doi.org/10.1590/1982-0275201936e180148>
- Muñoz-López, S. I. (2024). Análisis de la NOM-035-STPS-2018 en nuestro derecho laboral. *Revista Multidisciplinaria de Ciencia, Innovación y Desarrollo*, 3(1). [https://www.remcid.utgz.edu.mx/Archivos/MA2024/3\(1\)\\_4.pdf](https://www.remcid.utgz.edu.mx/Archivos/MA2024/3(1)_4.pdf)
- Orozco Montes, J. H., García Suárez, C. J., & Domínguez Rascón, R. H. (2025). Análisis de la aplicación de la NOM-035-STPS en el sector industrial de Agua

- Prieta, Sonora. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(2), 2158–2169. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i2.17052](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.17052)
- Santoyo Telles, F., Echerri Garcés, D., & Figueroa Hernández, J. A. (2022). Evaluación de la validez del cuestionario de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional propuesto por la NOM-035-STPS-2018. *Contaduría y Administración*, 67(3), e339. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3306>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo—Identificación, análisis y prevención*. Diario Oficial de la Federación. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)
- Zelaschi, M. C., Cornelio, C., Reif, L., & Amable, M. (2021). Validación de un cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo en población trabajadora argentina (COPSOQII-ISTAS21). *Revista de Psicología*, 20(2), 2–17. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe084>