

Strengths, weaknesses, and scope of NOM-035-STPS-2018 to identify, analyze and prevent psychosocial risk factors at work

Fortalezas, debilidades y alcance de la NOM-035-STPS-2018 para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Patlán Pérez Juana¹  <https://orcid.org/0000-0002-1247-4268>

¹ Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México

Dirección (autor principal): Avenida Universidad 3004, Edificio B, Tercer piso, Cubículo 245, Ciudad Universitaria, Colonia Copilco Universidad, Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México

Correo electrónico de contacto: patlanjuana@hotmail.com

Fecha de envío: 11/12/2021

Fecha de aprobación: 05/04/2022

Abstract

In Mexico, on October 23, 2018, NOM-035 was published in the Official Gazette of the Federation for the identification, analysis, and prevention of psychosocial risk factors at work. This standard presents multiple theoretical, psychometric, and methodological deficiencies and inconsistencies. This essay's objective is to analyze the main strengths, weaknesses, and scope of NOM-035-STPS-2018 to provide elements that allow future updates of this normative instrument to generate a well-founded, consistent, and supported labor standard with valid, reliable, and standardized measuring instruments.

Key words: psychosocial risk factors, prevention & control, psychometrics.

Resumen

El 23 de octubre de 2018 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la NOM-035 para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Esta norma presenta múltiples deficiencias teóricas, psicométricas, metodológicas e incongruencias. El objetivo del presente trabajo es analizar las principales fortalezas, debilidades y alcance de la NOM-035-STPS-2018 con el propósito de aportar elementos que permitan que en futuras actualizaciones de este instrumento normativo se genere una norma fundamentada, congruente y sustentada, con instrumentos de medición válidos, confiables y estandarizados.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, prevención y control, psicometría.

Introducción

En México recientemente se reconocen los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. El 13 de noviembre de 2014 se incorpora al Reglamento Federal de Salud y Seguridad en el Trabajo los factores de riesgo psicosocial y el 23 de octubre de 2018 se publica la norma oficial mexicana 035 que tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, además de promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo (STPS, 2018).

Diversos países han avanzado con antelación con normatividad para este respecto. Sin embargo, en México

a partir de 2018 comienza el reto de identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. El objetivo del presente trabajo es identificar y analizar las principales fortalezas, debilidades y alcance de la NOM-035-STPS-2018 con el propósito de aportar recomendaciones que permitan que en las futuras actualizaciones de este instrumento normativo se genere una norma fundamentada, congruente y sustentada.

Ensayos

Desarrollo del tema

Principales fortalezas de la NOM-035-STPS-2018

Fortalezas como instrumento normativo

Las fortalezas identificadas se presentan en la Tabla 1. La principal fortaleza de la NOM-035 (STPS, 2018) es que al ser publicada se efectúa un reconocimiento formal y oficial de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y, por tanto, como instrumento normativo esta norma establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, y promover el entorno organizacional favorable en los centros de trabajo del país. Derivado de ello surge una segunda fortaleza, centrada en formalizar la identificación, análisis y prevención de estos factores. Así también, la NOM-035 tiene una fortaleza de participación de la parte trabajadora y del patrón. Se establecen las obligaciones para ambos no sólo para establecer una política de prevención sino para realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, la adopción de medidas de prevención y control, la aplicación de exámenes, la difusión de información a los trabajadores, así como llevar registros por parte del patrón. También, se establece la participación que deben tener los trabajadores en términos de observar las medidas de prevención y control, participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, informar prácticas opuestas al entorno organizacional favorable, denunciar actos de violencia e incluso informar haber presenciado o sufrido acontecimientos traumáticos severos por motivo del trabajo.

Fortaleza de participación

Otra fortaleza de la NOM-035 es el reconocer la participación del psicólogo, el médico y el psiquiatra para efectuar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas, además de poder efectuarse a través de las instituciones de seguridad social o privada.

Estas fortalezas dan pie a generar formalmente los diagnósticos y programas preventivos y de intervención de los factores de riesgo psicosocial lo que representa un gran paso después de casi 20 años que surgió el *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* en Dinamarca (Kristensen, 2001), el cual ha tenido un gran impacto por su sólido fundamento teórico y sus adecuadas propiedades psicométricas y sus continuas actualizaciones lo que lo ha llevado a ser adaptado en, al

menos, 17 países, contando con aproximadamente 599 publicaciones en revistas científicas entre 2001 y 2021 (Nolle, Kranich & Häberle, 2021) tal como se muestra en el COPSOQ International Network (COPSOQ, 2021).

Tabla 1: Debilidades de la NOM-035-STPS-2018.

Fortalezas
Fortalezas como instrumento normativo: - Reconocimiento formal y oficial de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. - Formalización de la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Fortaleza de participación: - Incorporación de obligaciones para los patrones y trabajadores en la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
Debilidades
Debilidades teóricas: - Falta de un marco teórico que sustente la norma, los factores de riesgo psicosocial, la medición, la prevención y la intervención. - Falta de definición de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. - Discrepancia entre factores de riesgo psicosocial y una política para prevenir riesgos psicosociales. Debilidades metodológicas: - Falta de un método para identificar, analizar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. - Falta de la ficha técnica de la Guías de Referencia II y III que señale la metodología de construcción de los cuestionarios. - Falta de un proceso de identificación, análisis y evaluación de los factores de riesgo psicosocial Debilidades psicométricas: - Falta de evidencia de las propiedades psicométricas (validez de constructo y confiabilidad) de la Guía de Referencia II y III. - Indefinición de lo que se mide en las Guías de Referencia I, II y III. Debilidades de forma, contenido y falta de congruencia: - Incongruencias sustanciales en conceptos, definiciones, medición e intervenciones de los factores de riesgo psicosocial.

Ensayos

Principales debilidades de la NOM-035-STPS-2018

Debilidades teóricas

La primera debilidad de la NOM-035 (STPS, 2018) se refiere a la carencia de un marco teórico que sustente los factores de riesgo psicosocial que esta norma pretende identificar, medir, analizar y prevenir. El marco teórico da sentido a la interpretación de resultados una vez identificados los factores de riesgo psicosocial en un trabajador, un grupo de trabajadores o en un centro de trabajo. Sin embargo, la ausencia de un marco teórico convierte a esta norma en solo una serie de puntajes obtenidos con los niveles de riesgo psicosocial señalados en la NOM-035 que se deberán interpretar a la luz de las Tablas 4 y 7 de dicha norma. Derivado de la falta de un marco teórico, la NOM-035 (STPS, 2018) no define qué son los “factores” psicosociales, solamente se circunscribe a especificar que son “...aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado...” (p. 2). Esta indefinición lleva a no poder precisar qué son los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y por lo tanto a dejar la incertidumbre de qué es lo que se mide. A esto habrá que añadir que la NOM-035 se enfoca a los factores de riesgo psicosocial y presenta una propuesta de política para prevenir riesgos psicosociales, estos últimos no definidos en dicha norma.

Debilidades metodológicas

Otra debilidad de la NOM-035 (STPS, 2018) es carecer de un método para la identificación, análisis, medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. En la práctica esta norma se reduce a la aplicación de los cuestionarios de las Guías de Referencia I, II y III. Cabe señalar que otros países han desarrollado sus métodos. Por ejemplo, el método del Cuestionario Suseso/Istas21 de Chile (Candia y Pérez, 2020), el Método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (Moncada, Llorens, Andrés, y Molinero, 2014), el Manual del Método COPSOQ de Dinamarca (Moncada, Llorens, Kristensen y Vega, 2001), la Metodología RED-WoNT de la Universidad Jaume I de Castellón, el Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de

Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, el Método Prevenlab-Psicosocial de la Universidad de Valencia (Melía et al., 2006), por citar algunos.

La NOM-035 (STPS, 2018) tiene una debilidad metodológica importante dado que carece de una ficha técnica que señale cómo se construyeron los cuestionarios de las Guías de Referencia II y III. En psicometría existen metodologías para la construcción de instrumentos de medición. Por ejemplo, Reyes-Lagunes (2009) propone el uso de las redes semánticas naturales (RSN) para construir instrumentos culturalmente sensibles y relevantes que tomen en cuenta una muestra de conductas del constructo obtenidas de la población a la que va dirigida la prueba (Mercado, López y Velasco, 2015). Sin embargo, la NOM-035 no sustenta la construcción de los cuestionarios por lo que los resultados que arroje son cuestionables (STPS, 2018). El cuestionario de la Guía de Referencia I se refiere a los rubros del Trastorno de estrés postraumático que señala el DSM-V (APA, 2018), sólo que con un formato de autoevaluación y no como una guía que debe utilizar el psicólogo en la etapa de diagnóstico de este trastorno. Por lo que se refiere a los cuestionarios de la Guía de Referencia II y III, se desconocen los fundamentos teóricos con que se desarrollaron y no se señala la metodología con la que se construyeron los cuestionarios para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y para evaluar el entorno organizacional (STPS, 2018).

Debilidades psicométricas

De igual forma, la NOM-035 tiene debilidades psicométricas dado que no se incorporan resultados de algún tipo de validez (de contenido, de constructo, predictiva, de criterio, etc.) y no reporta los resultados del análisis de confiabilidad (STPS, 2018).

Uribe-Prado, Gutiérrez-Amador y Amézquita-Pino (2020) aplicaron el cuestionario de la Guía de referencia III a una muestra de 114 trabajadores, reportando una confiabilidad total de $\alpha = .95$, y una confiabilidad de los 10 dominios entre $\alpha = .67$ y $\alpha = .93$. En esta investigación, los autores reportan que los análisis factoriales confirmatorios no mostraron propiedades de validez para ajustes y calificación.

Littlewood-Zimmerman, Uribe-Prado y Gurrola (2020) aplicaron el Cuestionario de la Guía de Referencia III de 72 reactivos a una muestra de 1,247 trabajadores y

Ensayos

obtuvieron un del Alpha de Cronbach de al menos 0.70. Sin embargo, no se satisfacen los criterios de validez de constructo derivados del análisis factorial exploratorio y el análisis factorial confirmatorio conforme a los requisitos señalados en el numeral 7.5 de la NOM-035.

La investigación realizada por Guzmán (2021) en la que se aplicó el Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional (Guía de Referencia III) a una muestra de 442 trabajadores de una empresa mexicana arroja resultados del Alpha de Cronbach en las categorías con valores entre 0.41 y 0.92, y en los dominios con valores entre 0.13 y 0.88. En este estudio los análisis factoriales confirmatorios efectuados con el análisis de ecuaciones estructurales no cumplen con los niveles de ajuste aceptable señalados en el numeral 7.5 de la NOM-035.

Otra investigación realizada por Hernández y Velasco (2021) en la que se aplicó el Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional (Guía de Referencia III) arrojó resultados del Alpha de Cronbach entre 0.61 y 0.94 en las categorías, entre 0.44 y 0.91 en los dominios, entre 0.20 y 0.88 en las dimensiones y un valor global de 0.95. En este estudio se efectuó la validez de constructo con el análisis de ecuaciones estructurales validando las categorías y dominios de manera independiente para cumplir con los índices de ajuste señalados en el numeral 7.5 de la NOM-035.

La principal repercusión de las debilidades psicométricas es que los cuestionarios no son válidos ni confiables y por lo tanto no se tiene certeza de que miden y su consistencia interna es cuestionable.

Debilidades de forma, contenido y falta de congruencia

A lo anterior habrá que añadir que la NOM-035 tiene debilidades de forma y contenido que dan cuenta de incongruencias sustanciales en conceptos, definiciones, medición e intervenciones (Tabla 2).

- Tres categorías, dos dominios y 25 dimensiones no están definidos en la NOM-035. La misma calificación final no se define.
- Existen factores abordados de manera positiva y/o negativa: liderazgo y relaciones en el trabajo vs liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo.

- En la norma no se especifican las medidas de prevención y acciones de control para la calificación final, tres categorías, tres dominios y las 25 dimensiones.
- En la norma se define el apoyo social el cual no se mide en los cuestionarios de la Guía de Referencia II y III.
- En la norma se señalan las medidas de prevención y acciones de control para tres rubros no señalados como factores de riesgo psicosocial: apoyo social, información y comunicación, y capacitación y adiestramiento.
- El número de reactivos es desproporcionado para las categorías (entre 5 y 26), los dominios (entre 2 y 15) y las dimensiones (entre 1 y 8).
- Existe una incongruencia en lo señalado en el numeral 7.3 de la NOM-035 respecto a que la evaluación del entorno organizacional deberá comprender seis aspectos (sentido de pertenencia, formación para la adecuada realización de tareas, definición precisa de responsabilidades, participación proactiva y comunicación, distribución adecuada de cargas de trabajo y evaluación y reconocimiento del desempeño) sin embargo, el cuestionario de la Guía de Referencia III solamente señala 2 dominios (reconocimiento del desempeño, insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad) y 3 dimensiones (retroalimentación, reconocimiento y compensación, limitado sentido de pertenencia, inestabilidad laboral) que no abarcan la totalidad de lo señalado en el numeral 7.3 de la norma.
- La categoría “Ambiente de trabajo”, además de no ser definida por la NOM-035, se equipará a un dominio denominado “Condiciones en el ambiente de trabajo”. A su vez, este dominio se desagrega en tres dimensiones de las cuales sólo dos se refieren a condiciones de trabajo: Condiciones peligrosas e inseguras, condiciones deficientes e insalubres y trabajos peligrosos.
- La NOM-035 presenta los rangos para determinar los niveles de riesgo en las primeras cuatro categorías que agrupan los factores de riesgo psicosocial señalados en los dominios. Por lo que estas categorías no son los factores de riesgo psicosocial. Por ejemplo, los “factores propios de la actividad” no son un factor de

Ensayos

riesgo psicosocial solo representan un grupo de factores de riesgo psicosocial (carga de trabajo y falta de control sobre el trabajo). Por lo que se debe aclarar cuáles son los factores de riesgo psicosocial que son objeto de la NOM-035.

- Existen factores de riesgo psicosocial señalados al margen de la literatura. Por ejemplo, el dominio “Falta de control sobre el trabajo” es denominado por Karasek como “control sobre el trabajo” (Karasek, 2012).
- Existen factores de riesgo psicosocial señalados negativamente sin considerar que la escala de medición tipo Likert identifica desde puntajes bajos hasta puntajes altos por lo que no es necesario señalar a los factores de riesgo psicosocial de manera negativa y sin fundamento teórico, este es el caso de: Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad, Falta de control y autonomía sobre el trabajo, Limitada o nula posibilidad de desarrollo, Insuficiente participación y manejo del cambio, Limitada e inexistente capacitación, Escasa claridad de funciones, Escaso o nulo reconocimiento y compensación y Limitado sentido de pertenencia.
- Existen dominios y dimensiones que miden 2 factores a la vez sin especificar los reactivos para cada uno lo que cuestiona la medición: Insuficiente sentido de

pertenencia e inestabilidad, Falta de control y autonomía sobre el trabajo, Insuficiente participación y manejo del cambio, Escaso o nulo reconocimiento y compensación.

- No es claro qué mide la NOM-035: factores de riesgo psicosocial, niveles de riesgo psicosocial o la exposición a los factores de riesgo psicosocial. Esta debilidad tiene su origen en la falta de una definición clara de qué son los factores de riesgo psicosocial.
- En la Categoría de Liderazgo y relaciones de trabajo, específicamente en el dominio de Liderazgo las dimensiones no miden el liderazgo dado que una pretende medir las “Características del liderazgo” sin aclarar cuáles características se miden, las cuales no se incluyen en la definición de liderazgo negativo señalada en el numeral 7.2.
- Muchas de las definiciones de las categorías y dominios no son claras. Esto tiene su origen en la falta de definición de los factores de riesgo psicosocial. Por ejemplo, el dominio “Jornadas de trabajo” no especifica claramente qué es, y este dominio se equipará a la dimensión “Jornadas extensas de trabajo”. El dominio de “interferencia en la relación trabajo-familia” tampoco señala qué es, solo explica cuándo surge.

Tabla 2. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo NOM-035 (STPS, 2018): Definiciones, reactivos, medidas de prevención y acciones de control.

Factores de riesgo psicosocial (Tabla 6 de la NOM-035)	Definición (Artículos 4, 7.2 y 7.3)	Número de reactivos	Determina el Nivel de riesgo	Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral y promoción del entorno organizacional favorable
Categorías				
Calificación final	No definido en la norma.	72	Si	No especificadas en la norma.
Ambiente de trabajo	No definido en la norma.	5	Si	No especificadas en la norma.
Factores propios de la actividad	No definido en la norma.	25	Si	No especificadas en la norma.
Organización del tiempo de trabajo	No definido en la norma.	6	Si	No especificadas en la norma.
Liderazgo y relaciones en el trabajo	1) El liderazgo negativo en el trabajo. Es el tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones	26	Si	En liderazgo y relaciones en el trabajo (8.2, a): 1) Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos

Ensayos

Factores de riesgo psicosocial (Tabla 6 de la NOM-035)	Definición (Artículos 4, 7.2 y 7.3)	Número de reactivos	Determina el Nivel de riesgo	Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral y promoción del entorno organizacional favorable
Categorías	de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño. 2) Relaciones negativas en el trabajo. Es la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social.			de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo; 2) Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto; 3) Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores; 4) Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten, y 5) Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables, con énfasis en lo señalado en los subincisos 1) al 3) de este inciso, según aplique.
Entorno organizacional	Entorno organizacional favorable. Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.	10	Si	En el 8.1, c: c) Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.
Total		72		
Dominios				
Condiciones en el ambiente de trabajo	Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres. Condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación.	5	Si	No especificadas en la norma.

Ensayos

Factores de riesgo psicosocial (Tabla 6 de la NOM-035)	Definición (Artículos 4, 7.2 y 7.3)	Número de reactivos	Determina el Nivel de riesgo	Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral y promoción del entorno organizacional favorable
Categorías				
Carga de trabajo	Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes;	15	Si	En Cargas de trabajo (8.2, b): 1) Revisión y supervisión que la distribución de la carga de trabajo se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación; 2) Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados, y 3) Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades;
Falta de control sobre el trabajo	Es la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto;	10	Si	En Control del trabajo (8.2, c): 1) 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; 2) 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 3) 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;
Jornadas de trabajo	Jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con	2	Si	No especificadas en la norma.

Ensayos

Factores de riesgo psicosocial (Tabla 6 de la NOM-035)	Definición (Artículos 4, 7.2 y 7.3)	Número de reactivos	Determina el Nivel de riesgo	Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral y promoción del entorno organizacional favorable
Categorías	extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana.			
Interferencia en la relación trabajo-familia	Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo.	4	Si	Equilibrio en la relación trabajo-familia (8.2, e): 1) Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan; 2) Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo; 3) Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y 4) Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores.
Liderazgo	Liderazgo negativo en el trabajo: Es el tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño.	9	Si	Liderazgo y relaciones en el trabajo (8.2, a): 1) Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo; 2) Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto; 3) Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores;
Relaciones negativas en el trabajo	Relaciones negativas en el trabajo: Se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales	9	Si	4) Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten, y

Ensayos

Factores de riesgo psicosocial (Tabla 6 de la NOM-035)	Definición (Artículos 4, 7.2 y 7.3)	Número de reactivos	Determina el Nivel de riesgo	Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral y promoción del entorno organizacional favorable
Categorías	como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social.			5) Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables, con énfasis en lo señalado en los subincisos 1) al 3) de este inciso, según aplique.
Violencia	4.12 Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud. 1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. 2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas. 3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).	8	Si	Prevención de la violencia laboral (8.2, g): 1) Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores; 2) Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, y 3) Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral;
Reconocimiento del desempeño	No definido en la norma.	6	Si	Reconocimiento en el trabajo (8.2, f): 1) Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores; 2) Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes, y 3) En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo;

Ensayos

Factores de riesgo psicosocial (Tabla 6 de la NOM-035)	Definición (Artículos 4, 7.2 y 7.3)	Número de reactivos	Determina el Nivel de riesgo	Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral y promoción del entorno organizacional favorable
Categorías				
Insuficiente sentido de pertenencia, e inestabilidad	No definido en la norma.	4	Si	No especificadas en la norma.
Total		72		
Dimensiones				
Condiciones peligrosas e inseguras	No definido en la norma.	2	No	No especificadas en la norma.
Condiciones deficientes e insalubres	No definido en la norma.	2	No	No especificadas en la norma.
Trabajos peligrosos	No definido en la norma.	1	No	No especificadas en la norma.
Cargas cuantitativas	No definido en la norma.	2	No	No especificadas en la norma.
Ritmos de trabajo acelerado	No definido en la norma.	2	No	No especificadas en la norma.
Carga mental	No definido en la norma.	3	No	No especificadas en la norma.
Cargas psicológicas emocionales	No definido en la norma.	4	No	No especificadas en la norma.
Cargas de alta responsabilidad	No definido en la norma.	2	No	No especificadas en la norma.
Cargas contradictorias e inconsistentes	No definido en la norma.	2	No	No especificadas en la norma.
Falta de control y autonomía sobre el trabajo	No definido en la norma.	4	No	No especificadas en la norma.
Limitada o nula posibilidad de desarrollo	No definido en la norma.	2	No	No especificadas en la norma.
Insuficiente participación y manejo del cambio	No definido en la norma.	2	No	No especificadas en la norma.
Limitada o inexistente capacitación	No definido en la norma.	2	No	No especificadas en la norma.
Jornadas de trabajo extensas	No definido en la norma.	2	No	No especificadas en la norma.

Ensayos

Factores de riesgo psicosocial (Tabla 6 de la NOM-035)	Definición (Artículos 4, 7.2 y 7.3)	Número de reactivos	Determina el Nivel de riesgo	Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral y promoción del entorno organizacional favorable
Categorías				
Influencia del trabajo fuera del centro laboral	No definido en la norma.	2	No	No especificadas en la norma.
Influencia de las responsabilidades familiares	No definido en la norma.	2	No	No especificadas en la norma.
Escasa claridad de funciones	No definido en la norma.	4	No	No especificadas en la norma.
Características de liderazgo	No definido en la norma.	5	No	No especificadas en la norma.
Relaciones sociales en el trabajo	No definido en la norma.	5	No	No especificadas en la norma.
Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	No definido en la norma.	4	No	No especificadas en la norma.
Violencia laboral	No definido en la norma.	8	No	No especificadas en la norma.
Escasa o nula retroalimentación del desempeño	No definido en la norma.	2	No	No especificadas en la norma.
Escaso o nulo reconocimiento y compensación	No definido en la norma.	4	No	No especificadas en la norma.
Limitado sentido de pertenencia	No definido en la norma.	2	No	No especificadas en la norma.
Inestabilidad laboral	No definido en la norma.	2	No	No especificadas en la norma.
Total		72		
No es un factor de riesgo psicosocial				Apoyo social (8.2, d):
4.2 Apoyo social: Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y/o subordinados. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, y				1) Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;
				2) Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo;

Ensayos

Factores de riesgo psicosocial (Tabla 6 de la NOM-035)	Definición (Artículos 4, 7.2 y 7.3)	Número de reactivos	Determina el Nivel de riesgo	Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral y promoción del entorno organizacional favorable
Categorías				
	proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.			3) Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores, y 4) Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;
	No es un factor de riesgo psicosocial			Información y comunicación (8.2, h): 1) El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo. 2) Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre los trabajadores, y 3) Los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño.
	No es un factor de riesgo psicosocial			En Capacitación y adiestramiento (8.2, i): 1) Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas; 2) Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades, y 3) Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.

Alcance de la NOM-035

La NOM-035 tiene el siguiente alcance:

- Esta norma aplica a todos los centros de trabajo del país. Sin embargo, no especifica expresamente si dicha aplicación involucra a las organizaciones e instituciones del sector público y gubernamental en los niveles federal, estatal y municipal.

- En cuanto a la medición que supuestamente realiza, esta norma tiene un alcance únicamente de tipo descriptivo en virtud de que mide o estima un puntaje y únicamente lo describe en términos de frecuencia y porcentaje en los cinco niveles de riesgo psicosocial (nulo o despreciable, bajo, medio, alto y muy alto). Esta norma carece de un nivel explicativo, es decir la aplicación de los cuestionarios no contribuye a

Ensayos

explicar las causas que dan origen a los factores de riesgo psicosocial y tampoco su aplicación contribuye a explicar los efectos que provocan los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores y en los centros de trabajo, sin considerar a los clientes o usuarios.

- En cuanto a la intervención psicosocial, la NOM-035 tiene un alcance preventivo y de control. Es decir, su aplicación contribuye a prevenir los factores de riesgo psicosocial y a implementar medidas de control de estos factores. Cabe señalar que la norma no es completamente explícita en cuanto a controlar los efectos de estos factores en la salud de los trabajadores.
- La NOM-035 tiene un alcance centrado en tres grandes grupos de variables: factores de riesgo psicosocial en el trabajo, violencia laboral y el entorno organizacional. Sin embargo, el Cuestionario de la Guía de referencia I está enfocado a identificar a los trabajadores que fueron sujetos de acontecimientos traumáticos severos. Es decir, incluye los criterios del DSM-V para el diagnóstico del Trastorno de estrés postraumático (TEPT) (APA, 2018), siempre y cuando ocurra durante o por motivo del trabajo.

Conclusiones

La NOM-035 enfocada a la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo es un gran paso en México para que los centros de trabajo inicien el proceso de diagnóstico e implementación de programas de prevención y de intervención. Sin embargo, requiere de una profunda revisión teórica, psicométrica y metodológica que garantice la validez y confiabilidad de las mediciones que sustentarán los programas de prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial, la violencia laboral y la promoción del entorno organizacional favorable.

Referencias

- APA. (2018). DSM-5 Actualización. Suplemento del Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales. American Psychiatric Association Publishing.
- Candia, M. y Pérez, F. (2020). Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21, Versión completa y breve. Chile: Gobierno de Chile, Superintendencia de Seguridad Social.
- COPSOQ. (8 de Diciembre de 2021). COPSOQ International Network. Obtenido de COPSOQ International Network: <https://www.copsoq-network.org/>
- Guzmán, J. (2021). Factores de riesgo psicosocial y su relación con el consumo de sustancias y trastornos psicosomáticos en trabajadores de una empresa agrícola del sur de Jalisco. (Tesis inédita de Licenciatura en Psicología) Universidad de Guadalajara.
- Hernández, G. y Velasco, A. (2019). Aplicación de la NOM-035-STPS-2018 para evaluar los factores de riesgo psicosocial y su relación con los trastornos psicosomáticos en trabajadores mexicanos. (Tesis inédita de Licenciatura en Psicología) Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología.
- Karasek, R. (2012). El modelo de demandas/control: enfoque social, emocional, fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. En S. Sauter, L. Murphy, J. Hurrell. y L. Levi, Factores psicosociales y de organización. Núm. 34. (págs. 34.1-34.87). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Kristensen, T. (2001). A new tool for assessing psychosocial factors at work: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Conference on Occupational Health Psychology. Barcelona: European Academy of Occupational Health Psychology.
- Littlewood-Zimmerman., Uribe-Prado. y Rodríguez, M. (2020). Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems. Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis, 16(1), 72-86.
- Melía, J., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J., Pou, R., Marisa, S., García, D., Bona, J., Bajo, J. y Martínez-Losa, J. (2006). Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Evaluación de riesgos. España: Foment del Treball Nacional.
- Mercado, S., López, C. y Velasco, R. (2015). Manual de redes semánticas estructurales. Ciudad de México: UNAM, Facultad de Psicología.
- Moncada, L., Llorens, S., Kristensen, T. y Vega, M. (2001). NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R. y Mollinero, E. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

Ensayos

Nolle, I., Kranich, J. & Häberle, N. (8 de Diciembre de 2021). COPSOQ International Network. Obtenido de COPSOQ International Network: <https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/Homepage-Part-1-COPSOQ-literature-peer-rev-30062021.pdf>

Reyes-Lagunes, I. (2009). Las redes semánticas naturales, su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos. *Revista Psicología Social y Personalidad*, IX(1), 81-97.

STPS. (23 de Octubre de 2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. *Diario Oficial de la Federación.*, págs. 1-28.

Declaración de conflicto de intereses

"Los autores declaran no tener ningún interés comercial o asociativo que represente un conflicto de intereses en relación con el trabajo presentado"

Obra protegida con una licencia Creative Commons



Atribución – No comercial
No derivadas