

APLICACIÓN Y ALCANCE DE LA NOM-035-STPS-2018. REVISIÓN SISTEMÁTICA SOBRE EL USO DE LAS GUÍAS DE REFERENCIA (GRI, II Y III)

APPLICATION AND SCOPE OF NOM-035-STPS-2018. SYSTEMATIC REVIEW
ON THE USE OF REFERENCE GUIDES (GRI, II AND III)

Flor Azeneth Briones Torres, Dulce María Galarza Tejeda, Oscar Alejandro Palacios Rodríguez.

Universidad Autonoma de San Luis Potosí, México.

Correspondencia: galarza.dulce@gmail.com

Resumen

Introducción: La NOM-035-STPS recientemente entró en vigor y por tal motivo existe controversia sobre su alcance y aplicabilidad. **Objetivo:** Analizar los alcances de la NOM-035-STPS a través de una revisión sistemática de 26 estudios que aplicaron alguna Guía de Referencia (GR), publicados en español o inglés durante el periodo 2019-2023. **Métodos:** se utilizaron matrices descriptivas para comparar los resultados y el nivel de análisis implementado en cada estudio. **Resultados:** Nueve estudios aplican GRII, de los cuales, cuatro realizan análisis de confiabilidad con valores favorables, y uno realiza un análisis factorial exploratorio (AFE) y análisis factorial confirmatorio (AFC). De los 17 estudios que aplican GRIII, nueve analizan la fiabilidad, cinco implementan un estudio de AFE y seis análisis factorial confirmatorio (AFC) con la construcción de reagrupaciones, denotan las limitaciones del instrumento. Algunos estudios emplean otros instrumentos para correlacionar los valores. **Conclusiones:** Se debe considerar la poca aplicabilidad de un instrumento estándar

sobre riesgos psicosociales para las diversas organizaciones, se sugiere complementar las GR con otros instrumentos o técnicas cualitativas aplicadas por psicólogos y/o diseñar instrumentos para los diferentes tipos de organización. Se recomienda un metaanálisis específicamente sobre estudios que realizaron AFC.

Palabras clave: salud mental, ambiente de trabajo, factores psicosociales, NOM-035-STPS.

Abstract

Introduction: NOM-035-STPS recently came into force and for this reason there is controversy about its scope and applicability. **Objective:** Analyze the scope of NOM-035-STPS through a systematic review of 26 studies that applied some GR, published in Spanish or English during the period 2019-2023. **Methods:** descriptive matrices were used to compare the results and the level of analysis implemented in each study. **Results:** Nine studies apply GRII, of which, four perform reliability analysis with favorable values, and one performs an exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA). Of the 17 studies that apply GRIII, nine analyze reliability, five implement an EFA study and six confirmatory factor analysis (CFA) with the construction of regroupings, denote the limitations of the instrument. Some studies use other instruments to correlate values. **Conclusions:** The limited applicability of a standard instrument on psychosocial risks for various organizations should be considered. It is suggested that GR be complemented with other instruments or qualitative techniques applied by psychologists and/or design instruments for different types of organizations. A meta-analysis specifically on studies that performed CFA is recommended.

Keywords: mental health, work environment, psychosocial factors, NOM-035-STPS.

Introducción

La promoción de la salud en el trabajo se ha convertido en una prioridad del estado y de las organizaciones, debido a que se ha demostrado que no solo beneficia al trabajador de forma individual en su calidad de vida y bienestar social, sino que representa un beneficio para la organización; se traduce en la reducción de absentismo, rotación de personal e impacta de forma favorable en la producción, la competitividad y la identidad de la organización (OIT, 2024). Lamentablemente, sigue la preocupación por las elevadas tasas de mortalidad, discapacidad y enfermedad relacionadas con el trabajo. Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) tomaron en cuenta 19 factores de riesgo ocupacionales tales como: extensas jornadas de trabajo, exposición a contaminantes en el aire, riesgos ergonómicos y el ruido; se estimó que 1,9 millones de personas mueren a causa de enfermedades y traumatismos relacionados al trabajo, la principal causa fue la exposición a largas jornadas laborales con 750 000 muertes (OIT, 2021). Además, la exposición a los factores de riesgos laborales provoca niveles altos de estrés laboral que a su vez contribuyen al deterioro físico y mental.

Por ejemplo, los trabajadores desarrollan enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, burnout, trastornos del sueño, depresión y ansiedad; o bien, el estrés puede ser un detonante de conductas no saludables como uso de sustancias psicoactivas, inactividad física y hábitos alimenticios poco saludables. (OIT, 2024). Los FRP se han descrito por la OIT como “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden – en función de las percepciones y la experiencia – tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral” (OIT, 1984). Si bien es una descripción amplia,

esto sentó precedente para que el mismo organismo internacional en 2016 expusiera la imperiosa necesidad de que el estado de cada nación asumiera la responsabilidad de generar acciones concretas para evitar las consecuencias adversas de los FRP y se promoviera el bienestar y salud de los trabajadores (OIT, 2016).

García y Ordelin (2021), desarrollan un estado del arte sobre protocolos para la disminución e identificación de los FRP en Latinoamérica, resulta interesante mencionar que los más sobresalientes presentan diferentes niveles de actuación: en Perú existe la “Ley N°29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo” cuyo propósito es la promoción de una cultura sobre la prevención de riesgos laborales la cual puede ser diseñada por parte de los trabajadores y contratantes al establecer límites de protección de los FRP; en Ecuador se tiene el “Acuerdo No. MDT-2017-0082” donde se establece medidas de acción para la no discriminación en el proceso de selección de personal, así como la creación de estrategias para el cuidado de los FRP; en Costa Rica se posee una “Guía de inspección de condiciones de salud ocupacional” cuya finalidad es la evaluación y sus efectos a través de las áreas de la salud ocupacional: Gestión de prevención, condiciones de seguridad en el trabajo, condiciones de higiene en el trabajo y factores psicosociales y organización en el trabajo; en Colombia se crea la “Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social” con la finalidad de definir las responsabilidades por las diferentes figuras públicas o privadas para la identificación, análisis, intervención respecto a los FRP de manera continua; y en Chile se tiene el “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales”, para identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización.

En México en el 2018, se establece la NORMA Oficial Mexicana “NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención” (NOM-035-STPS) cuyo objetivo es “Establecer

los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo” (DOF, 2018), por lo cual es obligatoria para todos los centros de trabajo en México. La NOM-035-STPS contiene cinco guías de referencia (GR) que integran instrumentos y recomendaciones para prevenir los riesgos:

- GRI Cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos.
- GRII Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial.
- GRIII. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo.
- GRIV. Política de prevención de riesgos psicosociales.
- GRV. Datos del trabajador.

Existe poca información sobre la utilidad de la NOM-035-STPS, hasta el momento hay un estudio que analiza el estado del arte principalmente desde un enfoque teórico-legal, en el cual se denota que la emisión de la norma resulta positiva como punto de partida para la prevención de FRP, no obstante, presenta ambigüedades y ausencias teóricas importantes como la no inclusión de indicadores para detectar y atender el acoso sexual; así mismo, se señalan algunas debilidades metodológicas respecto a la confiabilidad de las GR para detectar los FRP, sin embargo, a la fecha que fue publicado ese estudio existía aún muy poca evidencia empírica (Duarte Castillo y Vega Campos, 2021). Por su parte, Acosta et al. (2023), realizaron una revisión sistemática sobre modelos de evaluación de la carga mental, en la cual solo hacen una mención respecto a la norma pues dentro de las guías evalúa dicha área.

México ha marcado un punto decisivo dentro del marco laboral con la implementación de NOM-035-STPS, aunque su reciente implementación

no ha permitido identificar con claridad la utilidad y alcance de las guías antes mencionadas. En relación con esta situación, en este trabajo se tienen las siguientes interrogantes:

1. Cuáles han sido los alcances en la aplicación de la NOM-035-STPS en la práctica cotidiana dentro de las organizaciones?
2. ¿Se han realizado análisis de confiabilidad y validez de los instrumentos que se recomiendan en las GR I, II y III, y estos han coincidido entre las aplicaciones en los diferentes sectores organizacionales?

Para responder a esas interrogantes se ha planteado desarrollar el presente estudio de revisión sistemática de estudios empíricos publicados entre octubre del 2018 y julio de 2023, con el objetivo de analizar la utilidad y alcances de la norma, con base en los resultados documentados sobre las aplicaciones de la NOM-035-STPS en organizaciones y en los resultados sobre el análisis de las propiedades psicométricas que se han realizado sobre las guías.

Material y métodos

El presente estudio desarrolla una revisión sistemática que consiste en describir una problemática a través de la selección de la información, para evaluarla de forma crítica y sintetizarla (Moreno et al., 2018). Así mismo se integran los ítems de referencia para publicar protocolos de revisiones sistemáticas: declaración PRISMA-P 2015 (Moher et al., 2016). Cabe destacar que ya existe una Guía PRISMA 2020; sin embargo, dentro de los alcances de su declaración se especifica que no está destinada a documentar la publicación de protocolos de revisión sistemática, puesto que existe PRISMA-P 2015 y más bien es una actualización de PRISMA 2009 (Page et al., 2021).

Se incluyeron artículos publicados entre octubre 2018 (fecha en que se publica la NOM-035-STPS en el Diario Oficial de la Federación de la Secretaría de Gobernación de México) y julio 2023 (fecha actual), se decide realizar la búsqueda desde su publicación oficial debido a que se parte del supuesto de que algunas organizaciones atendieron de forma inmediata a dicha norma, sin embargo, cabe destacar que la totalidad de la norma entró en vigor de manera obligatoria a partir del 23 de octubre de 2020 (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2020) y la presente revisión únicamente encontró investigaciones publicadas desde el año 2019.

La búsqueda contempló publicaciones de estudios originales cuantitativos escritos en idioma español e inglés, que en su metodología hubieran aplicado al menos la GR I, GR II o la GR III en cualquier tipo de organización. Se excluyeron todos los estudios que solo mencionan la NOM-035; pero que utilizan mecanismos distintos a la norma para detectar o intervenir sobre los factores.

Se utilizó como instrumento para valorar la calidad de los estudios el cuestionario Effective Public Health Practice Project (EPHPP) (Berghs, Atkin, Graham, Hatton y Thomas, 2016). Se incluyen todos los estudios potenciales; pero se señala aquellos que presentaron inconsistencias metodológicas o en la aplicación de las GR. Posteriormente se colocó el nivel de evidencia con base en el Centre for Evidence-Based Medicine de Oxford (CEBM) (Manterola, Asenjo-Lobos y Otzen, 2014).

La búsqueda se realizó en las bases de datos: Scielo, Redalyc, Biblioteca Virtual en Salud, PubMed y en el buscador Google Académico, con las palabras claves para la exploración: “NOM 035”, “Norma 035” y “NOM-035-STPS-2018”, estas palabras debían aparecer en título y/o abstract. La tabla 2 describe los descriptores y las bases de datos utilizadas para la búsqueda.

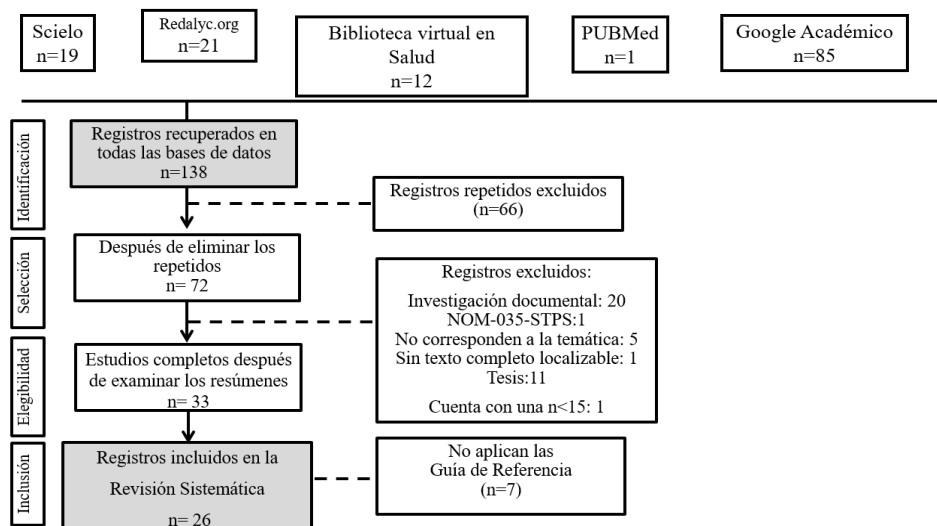
Tabla 1. *Descriptores de búsqueda usados en las bases de datos*

Base de datos	Descriptores de búsqueda	n
Scielo (abstract y título)	Nom 035	1
	NOM- 035-STPS-2018	8
	Norma 035	10
Redalyc.org (abstract y título)	Nom 035	11
	Norma 035	6
	NOM- 035-STPS-2018	4
Biblioteca virtual en Salud (abstract y título)	Nom 035	5
	Norma 035	2
	NOM- 035-STPS-2018	5
PubMed (abstract y título)	Nom 035	0
	Norma 035	0
	NOM 035 STPS 2018	1
Buscador Google Académico (Solo título)	NOM 035	48
	Norma 035	6
	NOM 035 STPS 2018	31
Todas las bases	Todos los descriptores	138

Se excluyeron los estudios que no correspondían a la temática, por ejemplo, análisis de software para aplicar la NOM-035-STPS; en la figura 1 se puede apreciar la selección (Moher et al., 2009). Para el análisis de la información se utilizó una matriz descriptiva y se codificó bajo el criterio análisis de contenido sumativo y tradicional (Hsieh y Shannon, 2005; Miles, Huberman y Saldaña, 2020), para presentar los resultados se construyeron las categorías:

- Estudios descriptivos sobre los resultados de las GRI
- Estudios descriptivos y las propiedades psicométricas sobre los resultados de las GRI y GRII
- Estudios descriptivos y las propiedades psicométricas sobre los resultados de la GRIII.

Figura 1. Diagrama de flujo de la selección de artículos



Resultados

De los 26 estudios, cinco describen resultados de la GRI, de los cuales, dos aplican también GRII y dos más aplican GRIII. Por su parte nueve estudios aplican GRII, seis de ellos únicamente describen los resultados y tres además analizan las propiedades psicométricas (ver tabla 2). Finalmente 17 estudios aplican la GRIII, de los cuales, ocho describen los resultados y nueve analizan las propiedades psicométricas (ver tabla 3).

Estudios descriptivos sobre los resultados de las GRI

La presente revisión identificó cuatro estudios que reportan resultados de la aplicación de la GRI junto a la aplicación de la GRII o GRIII para la identificación y análisis de los factores (Vargas et al., 2021; Sarmiento y Rojas, 2021; Benam y González, 2021 y Benítez, 2022). La investigación realizada por Vargas et al. (2021), en una empresa textil, describió que el 21.3% de los trabajadores presenciaron algún acontecimiento traumático

severo y el 9% de los trabajadores reconoció tener afectaciones por dicho acontecimiento como: conductas de evitación y recuerdos del evento; a pesar de ello, el estudio no incluye o menciona haber diseñado o implementado una propuesta de política de prevención. Dos estudios más, uno aplicado en personal de una panificadora (Sarmiento y Rojas, 2021), y otro en un despacho arquitectónico (Benam y González, 2021), se limitan a mencionar que ningún empleado ha presenciado acontecimientos traumáticos severos durante su jornada laboral y, finalmente, una investigación realizada en una empresa forrajera que dice haber aplicado esta guía, no muestran evidencia o resultados de su aplicación en la publicación del estudio (Benítez, 2022). En relación con los resultados de la GRI y GRII se encontraron diez investigaciones (ver tabla 3).

Tabla 2. Estudios descriptivos y las propiedades psicométricas sobre los resultados de las GRI y GRII

Primer autor y año	Lugar y muestra (n)	Técnicas Instrumentos	Índices de fiabilidad	AFE	AFC
Madero, S (2024)	PYMES de Nuevo León (n=434)	GRII	$\alpha = 0.920$ $\omega = 0.922$	KMO 0.909	si
Pérez, L. (2023)	Empresa de transporte, Nuevo león (n=35)	GRII y GRV			
Chan, J. (2022)	Empresa de servicios en México (n=71)	GRII			
Moya, J. (2022).	Médicos de un Hospital público, Querétaro (n=25)	GRII			
Rojas-Mata, I., (2022)	Universidad Autónoma de Nuevo León (n=21)	GRII	Presencial $\alpha = 0.85$ en línea $\alpha = 0.88$		
Benam, J. (2021)	Despacho arquitectónico, Yucatán (n=14)	GRI y GRII			
Estrada, J. (2021)	Comercializadora, Hidalgo (n=16)	GRII	$\alpha = 0.87$		
Sarmiento, M. (2021)	Panificadora Guanajuato (n=39)	GRI y GRII			
Saldaña, C. (2019)	Dirección de Tránsito y Movilidad de Zapotlán el Grande (n=40)	Cuestionario de estrés; GRII; Cuestionario de Liderazgo MQL	$\alpha = 0.885$		

Calidad del estudio con base en cuestionarios EPHPP

Nivel de evidencia con base en Centre for Evidence-Based Medicine de Oxford (CEBM)

Estudios que aplicaron GRII, descriptivos y propiedades psicométricas

Se identificaron nueve estudios que aplican GRII, seis de los cuales solo describen resultados, cuatro realizan análisis de fiabilidad y solo uno realiza Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y Análisis Factorial Confirmatorio (AFC). Además, algunos de estos estudios describen resultados de la GRI, o bien implementan otras técnicas o instrumentos no contemplados en la NOM-035-STPS para comparar o correlacionar resultados.

Moya et al. (2022), realizaron su estudio en un hospital público de Querétaro con un grupo de 25 médicos residentes que enfrentaban la pandemia por el COVID-19. Los resultados arrojaron en la escala general un nivel alto conforme al semáforo de identificación de los factores de riesgo psicosocial, con una inclinación hacia el nivel muy alto, lo cual aluden a condiciones de trabajo insuficientes, peligrosas e insalubres; es importante resaltar que los resultados por categorías y dominios se ubicaron en un nivel de riesgo muy alto con un puntaje por encima del 60%. A partir de los resultados, proponen estrategias en favor de la salud y el bienestar psicosocial de los trabajadores en salud.

Otro estudio que muestra resultados de riesgo alto fue el de Saldaña et al. (2019), implementado en la Dirección de Tránsito y Movilidad en el estado de Jalisco con 40 trabajadores. En este trabajo, además, el cuestionario de EST presentado por Medina et al. (2007), también aplicaron el Cuestionario de Liderazgo (MQL) diseñado por Mendoza-Martínez et al. (2014), e identificaron que los trabajadores presentaban un nivel de estrés

“medio”; En cuanto, a los resultados de liderazgo evaluaron el liderazgo transformacional transaccional; por lo que determinan, de acuerdo, con los resultados ambos tipos de liderazgo contribuyen a reducir los FRP, así como minimizar de forma indirecta el estrés. Al correlacionar las variables de los instrumentos, observaron que los factores de ambiente de trabajo, jornada de trabajo, interferencia familia-trabajo y violencia se relacionan en mayor grado con el estrés. En contraste se dieron cuenta que la edad y la antigüedad en el puesto influye en menor grado a la exposición de carga elevada y al alto ritmo de trabajo. Comprobaron una alfa de Cronbach de 0.88.

Como se observó en el estudio de Moya et al. (2022), la pandemia por COVID-19, afectó en gran medida algunos espacios laborales que representan mayor riesgo por sus características de proximidad social. Lo mismo ocurrió en el estudio de Rojas-Mata et al. (2022), quienes hicieron un análisis comparativo con trabajadores de una Universidad en modalidad presencial y en línea, la aplicación la realizaron en dos etapas en el 2019 en la oficina, antes de la pandemia y en el 2020 en línea; entre los resultados encontraron que durante la modalidad presencial se reportaba un nivel de riesgo “medio”, en cambio en la modalidad en línea se apreció un nivel “alto”. Al correlacionar los FRP con el género en la modalidad presencial, fueron los hombres quienes manifestaron mayor riesgo, en comparación con las mujeres, quienes no presentaron diferencias significativas entre ambas modalidades. Sobre el análisis de consistencia, el estudio validó la aplicación de la GRII en ambas modalidades, en la modalidad presencial arrojó un alfa de Cronbach de 0.85, mientras que en línea arrojó un alfa de Cronbach de 0.88.

Por su parte, el estudio de Sarmiento y Rojas (2021), implementado en una panificadora, reportaron un nivel de riesgo “medio” en el análisis global, sin embargo, el nivel de riesgo fluctuó de manera importante entre los trabajadores y las sucursales en las cuales se realizó el estudio al ser una de ellas en particular la que demostró mayor riesgo, pero al promediar con el resto de las sucursales en las cuales había personas que reportaban un riesgo nulo, disminuyó la clasificación global. Para dar respuesta a los resultados obtenidos mediante la aplicación de la GRII, la empresa propuso estrategias y acciones de control para cada categoría. Para la categoría Ambiente de trabajo, se colocó un buzón; para la categoría de Factores propios de la actividad, se implementó la entrega de estímulos económicos y la elaboración de una política de prevención de riesgos psicosociales. En el caso de la categoría Organización del tiempo de trabajo, se envió con más tiempo, los horarios de trabajo por sucursal para permitir a los trabajadores organizar mejor sus actividades laborales y personales. Finalmente, para las categorías de Liderazgo y Relaciones en el trabajo se implementó un programa de convivencia entre compañeros.

Como se aprecia en el estudio anterior, los resultados globales pueden esconder situaciones de riesgo muy altas sino se realizan los análisis por sectores, de la misma forma se debe reconocer que el resultado global poco ayuda a identificar los factores específicos de las categorías que analiza la NOM-035- STPS. Por ejemplo, en el estudio de Estrada et al. (2021), realizado en una comercializadora en Mixquiahuala de Juárez, Hidalgo se observó un nivel de riesgo medio en la escala general; sin embargo al comparar las categorías, sobresalió que el Ambiente de trabajo y en la dimensión de Carga de trabajo presentaban nivel de riesgo muy alto, seguido de la categoría Factores propios de la actividad, por lo cual dentro de su política de prevención de riesgos psicosociales se planteó atender

dichos factores así como liderazgo y las relaciones entre esta investigación buscó la validez de la GRII y obtuvieron una alfa de Cronbach de 0.87.

El estudio de Pérez et al. (2023), aplicó la GRII en una empresa de transporte y describió que la mayor proporción de los trabajadores el 31.4% presentaban un riesgo alto en la categoría de ambiente de trabajo, debido a condiciones inseguras por el tipo de trabajo y la rotación de horarios o turnos, sin embargo, se rescata que la categoría de Liderazgo se presenta muy bajo riesgo por lo que exponen que existe una buena comunicación entre los líderes y con el personal de producción. La forma en que se recuperan estas categorías sirve para reconocer las fortalezas que la misma organización cuenta y que puede echar mano para favorecer la prevención de riesgos.

Entre los estudios revisados, se identificaron dos que no cumplieron con lo especificado por la NOM-035-STPS, la cual determina en el numeral 7.1 que la aplicación de la GRII es para organizaciones que tengan entre 16 a 50 trabajadores. Además, no especifican si la excepción en la aplicación de la GRII se debió a condiciones o circunstancias específicas.

El estudio de Benam y González (2021), aplicó la GRII en un despacho arquitectónico con 14 trabajadores y reportaron un nivel de riesgo bajo. Con base en los resultados se diseñó una política para prevenir contingencias que pudieran afectar la salud de los trabajadores y específicamente se propuso establecer estrategias para mejorar el seguimiento del plan de trabajo semanal y la comunicación entre el personal, principalmente entre líderes y colaboradores. El otro estudio que no cumplió con lo establecido en la NOM-035-STPS fue el de Chan y López (2022), quienes aplicaron GRII en una empresa de servicios en México, con una muestra de 71

trabajadores, los resultados mostraron un nivel de riesgo medio y con base en las dimensiones que resultaron más altas, se diseñó una política para la gestión y prevención de riesgos, las cuales se orientaron principalmente a favorecer el sentido de pertenencia y motivación en los colaboradores.

El estudio de Madero et al. (2024), realizó AFE y AFC de la GRII aplicada en diversas empresas pequeñas de Monterrey, con una muestra de 434 trabajadores. Entre sus principales resultados sostiene que la estimación del modelo no permite asegurar que el cuestionario en su conjunto cuente con validez convergente, y divergente, para lo cual proponen aumentar el número de reactivos para los dominios que tienen pocos y así nivelar los reactivos por dominio. Además, se plantea aumentar el número de respuestas por reactivos a 10 por reactivo para garantizar que se pueda estimar el modelo de validación, así como hacer una revisión en la redacción de reactivos confusos o con bajas cargas. Respecto al AFE se manifestó que los ocho factores planteados no corresponden a los factores identificados empíricamente. Los resultados AFC obtuvieron RMSEA menor a 0.08, RMSR máxima de 0.08, CFI mayor a 0.90, NFI mayor a 0.90 y un valor-p asociado a la prueba de X^2 mayor a 0.05.

Estudios que aplicaron la GRIII, descriptivos y análisis de propiedades psicométricas

A continuación, se describen y analizan las diferencias entre los 17 estudios que evaluaron FRP utilizando GRIII. Algunos de ellos aplican GRI y otros instrumentos no contemplados en la NOM-035-STPS para comparar o correlacionar resultados. Nueve estudios analizan las propiedades psicométricas de la GRIII (ver tabla 3).

Tabla 3. Estudios descriptivos y las propiedades psicométricas sobre los resultados de las GRIII

Primer autor y año	Lugar y muestra (n)	Técnicas Instrumentos	Índices de confiabilidad	AFE	AFC
Bermúdez, R. (2023)	Maquiladora Teocaltiche (n=110)	GRIII			
Cano-Gutiérrez, J. (2023)	Organizaciones en la industria y la educación sectores gubernamentales Baja California (n=2,149)	GRIII	$\alpha = 0.93$ $\omega = 0.94$	KMO 0.66	si
Federico, O. (2023)	Sector agrícola, Sonora (n=167)	GRIII 35 reactivos	$\alpha = 0.959$	KMO 0.919	
Benítez, A., (2022)	Empresa forrajera, Veracruz (n=47)	GRI y GRIII			
Díaz, D., (2022)	Universidades Tecnológicas, Estado de la región central de México (n=156)	GRIII; GRV CVRS, Short Form-36	$\alpha = 0.95$		
Gutiérrez, M. (2022)	Tres compañías automotrices, Chihuahua (n=250)	GRIII	$\alpha = 0.918$	KMO 0.838	Si
Santoyo, F. (2022)	Empresa del norte de México (n=403)	GRIII	$\alpha = 0.924$ $\omega = 0.926$		si
Ugarte, R. (2022)	Exportadora de arneses, Chihuahua (n=303)	GRIII			
Alaniz, J. (2021)	Organización Educativa (n=54)	GRIII			
Alviter, L. (2021)	Dos empresas del sector de ropa y una recicladora (n=366)	GRIII	$\alpha = 0.955$	varianza total 79.5	Si
Brito-Ortiz, J. (2021)	21 estados de la República Mexicana (n=99)	GRIII	$\alpha = 0.90$ a 0.91		Si
Cotonieto Martínez, E. (2021)	Centro Universitario (n=50)	GRIII; Escala de Clima Social (WES) Escala FRP de profesores universitarios			
Méndez, J. (2021)	Industria automotriz, Guanajuato (n=128)	GRIII Escala de Satisfacción con la Vida			
Vargas, C. (2021)	Empresa textil, Estado de México (n=652)	GRI y GRIII			
Littlewood Zimmerman (2020)	Empresa de café y alimentos (n=1,247)	GRIII	$\alpha = 0.966$	KMO 0.957	Si
Uribe-Prado, J. (2020)	Institución de Derechos Humanos (n=305)	GRIII Escala EDO			
Uribe, J., et al. (2020)	Empresa de servicios, Ciudad de México y del interior de la república (n=114)	GRIII	$\alpha = 0.67$ a 0.93 dominios		Si

Los estudios que aplican AFC, se presentan resultados completos en el texto

La categoría que resulta estar más elevada en los estudios es la categoría Ambiente de trabajo independientemente del sector productivo y del riesgo reportado en la escala general; por ejemplo, en el estudio de Bermúdez (2023), se presenta la aplicación de la GRIII en una empresa maquiladora en Teocaltiche a toda la población (110 trabajadores), su nivel de análisis fue descriptivo y en la escala general reportó un nivel de riesgo medio; la categoría con mayor nivel de riesgo fue la de Ambiente de trabajo en los dominios Carga de trabajo y Falta de control sobre el trabajo. Por su parte el estudio de Benítez et al. (2022), en una empresa forrajera en Xalapa, Veracruz, con una muestra de 47 trabajadores, identifican en la escala general un nivel bajo, en cuanto a las categorías solo de la Ambiente de trabajo en un nivel alto especialmente en los dominios Carga de trabajo y Jornada de trabajo.

Con base en los resultados, ambos autores exponen la necesidad de realizar una política de prevención de riesgos psicosociales y ejecutar programas de intervención. Finalmente, en el estudio de Alaniz y López (2021), se implementó la GRIII a 54 empleados de una organización educativa a supervisores, personal operativo y manual de las áreas de vigilancia, mantenimiento y limpieza, proveeduría y apoyo de imagen. Para llevar a cabo la aplicación se dividieron en grupos compuestos por 10 trabajadores y efectuaron una presentación para explicar la norma. Los resultados se mostraron en dos segmentos nivel de supervisores que denotan en la escala general un nivel de riesgo medio y en el personal operativo y manual donde se identificó un nivel de riesgo alto Ambos segmentos con resultados de nivel de riesgo alto en la categoría Ambiente de trabajo, principalmente en los dominios: Carga de trabajo, Falta de control sobre el trabajo, Liderazgo y Violencia. Aun cuando el estudio no realiza un análisis psicométrico sobre el instrumento de la GRIII, refiere que existen limitaciones para poder

diseñar un programa de intervención ya que se requiere de un análisis más específico para contrarrestar los FRP.

Entre los estudios que aplicaron instrumentos más específicos y complementarios se destacan los cuatro trabajos que se describen a continuación. El trabajo de Cotonieto-Martínez (2021), que se realizó en un centro universitario, con una muestra de 50 participantes; antes de iniciar con la aplicación llevó a cabo la recomendación de la NOM-035-STPS e hizo una presentación con el objeto de sensibilizar y dar información a los trabajadores. Los instrumentos aplicados fueron: la GRIII, la escala de clima social organizacional (WES) de Moos et al. (1974), y la escala de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios (RP31) por Unda et al. (2016). En los resultados generales de los FRP, se identifica un nivel de riesgo medio-alto en la escala general; la C2 se ubicó en un nivel medio y por dominio, los más altos fueron: Violencia y Liderazgo. En el análisis de correlación de intra e inter-instrumentos se determinó que la escala de WES se puede integrar con la NOM-035-STPS para una mayor especificidad de los FRP. En cambio, la RP31 requiere de adecuaciones según el tipo de organización y para el contexto del estudio se propone ampliar los reactivos. En función de lo anterior los autores realizaron una revisión a la política de riesgos para el diseño de intervención.

Otro estudio que correlacionó instrumentos fue el de Vargas et al. (2021), quienes aplicaron GRIII y el Cuestionario General de Salud GHQ-28 de Lobo et al. (2016) en 652 trabajadores de una empresa textil, entre los principales resultados se identifica un nivel de riesgo medio en la categoría Factores propios de la actividad y en los dominios Falta de control sobre el trabajo de la misma categoría y en el dominio de Jornada de trabajo de la categoría Organización del tiempo de trabajo. En el Cuestionario General de Salud GHQ-28 de Lobo et al. (2016), observaron que el 12.7

% de los empleados necesitan atención psicoterapéutica debido a síntomas de ansiedad, depresión, disfunción social y síntomas somáticos; un dato alarmante es que el 2.3% de los empleados muestran riesgo suicida. Sugieren una intervención para promover relaciones laborales saludables, promover la igualdad y equidad entre pares y mejorar el clima laboral.

Díaz et al. (2022), aplicaron la GRIII, GRV y el cuestionario CVRS SF36 (Short Form-36) de Ware (1993), a 156 empleados del sector educativo. Respecto a los resultados en la escala general se obtuvo una alfa de Cronbach de 0.95 en los resultados de los dominios y se consideró una buena confiabilidad al obtener una alfa Cronbach entre 0.67 y 0.93. Con relación a los resultados de la escala general se obtuvo un nivel de riesgo alto con el 26.9% de los trabajadores, después el nivel medio con un 24.4% y por último el nivel bajo con un 23.7%. En los resultados por dominio se ubicó en un nivel muy alto el de Carga de trabajo, en un nivel alto, así como en Falta de control sobre el trabajo y Jornada de trabajo. Para ambos dominios en cuanto a la “interferencia trabajo-familia” observaron que la población adulta en edad media se encuentra más afectada y consideran que se puede deber al largo tiempo que trabajan en línea. En los resultados de la identificación de la CVRS las subescalas con mejores resultados Grado se encuentra la salud limita las actividades y la salud físicas interfiere en el trabajo y en otras actividades diarias. Sobre las relaciones entre FRP y CVRS, se observó que los dominios de FRPS se correlacionan de forma negativa y significativa con las subescalas de la CVRS. Establecen con lo anterior, la necesidad de modificar las políticas educativas para el trabajo en línea en donde se les proporcione herramientas adecuadas y capacitación constante para esta nueva modalidad.

Por último, en la investigación de Méndez y González (2021), se apreció una forma interesante de mostrar la especificidad e integración de los resultados entre la GRIII y otros instrumentos, en este caso fue la escala de satisfacción con la vida desarrollada por Diener et al. (1985). La muestra fue de 128 trabajadores (no se ajustó al tamaño de la muestra recomendada $n=140$) en una empresa proveedora del sector automotriz ubicada en Laja-Bajío, Guanajuato. Entre los principales resultados no se describen las frecuencias totales por categoría y tampoco de la escala general, únicamente se aprecia que los dominios de Interferencia relación trabajo-familia y Reconocimiento del desempeño inciden de manera directa en la satisfacción de los trabajadores; así como el dominio de Relaciones en el trabajo. Además, señala que los problemas económicos afectan la relación trabajo-familia y la Interferencia del trabajo-familia se presenta con el dominio de violencia. En el área socio afectiva se observa que “el considerar que no existen amistades verdaderas en el trabajo y los niveles altos de riesgo en la relación trabajo-familia se relaciona con niveles bajos de satisfacción. En contraste, cuando consideran tener amigos, la interferencia de relación-trabajo no determina la satisfacción. Respecto al sueldo, cuando consideran que no perciben un buen salario, afecta en la falta de control en el trabajo y no se sienten motivados.

En la revisión se identificó un estudio descriptivo (Ugarte, 2022), que aplicó la GRIII con el objetivo de hacer un análisis con base al tratado internacional entre México, Estados Unidos y Canadá el T-MEC, en dicho tratado se aprecia un apartado sobre los derechos laborales en el capítulo 23.1. La investigación la llevó a cabo, en una en una exportadora de arneses en la ciudad de Juárez, Chihuahua, con una muestra de 303 trabajadores (utilizó la ecuación propuesta por la NOM-035-STPS para elegir el tamaño de la muestra) entre los principales resultados se

identifica un nivel de riesgo bajo; sin embargo, se debe destacar que solo incluyeron para el análisis los 23 reactivos que contienen factores de las condiciones de trabajo aceptables expuestas en el T-MEC; reactivos que pueden ser indicadores del síndrome de burnout y estrés laboral. El resto de los reactivos no se consideraron y concluyen que la norma puede ser instrumento inicial para la detección de posibles casos de enfermedades ocupacionales y que responde al tratado internacional.

En algunas investigaciones revisadas, los autores optaron por seleccionar algunos reactivos para hacer correlaciones con otros cuestionarios; por ejemplo, Uribe-Prado (2020), llevó a cabo la investigación con 305 trabajadores (muestra intencionada con control de varianza por género) en una Institución de Derechos Humanos y realizaron un análisis comparativo entre GRIII y la Escala de desgaste ocupacional (EDO) del mismo Uribe-Prado (2008). Los resultados permitieron observar que la Jornada de trabajo, la Interferencia de la relación familia-trabajo producen desgaste emocional e impacta en trastornos del sueño, dolor y ansiedad, afectando la salud del trabajador. Es un estudio de referencia para futuras propuestas en las cuales se plantea especificar algunos factores que expliquen mejor los resultados de la GRIII.

Únicamente se identificaron nueve estudios que analizaron propiedades psicométricas de la GRIII, uno de ellos fue el estudio de Gutiérrez et al. (2022), que se realizó en tres organizaciones del sector automotriz de Ciudad Juárez a 250 trabajadores. El objetivo fue obtener la confiabilidad y validez solo del dominio de Relaciones en el trabajo, por lo que se enfocaron en aplicar los 10 reactivos que conforman el dominio. Los resultados alcanzados fueron una alfa de Cronbach de 0.913, lo que supone alta confiabilidad en el dominio. En cuanto a los resultados para

la categoría C4, para el dominio Relaciones en el trabajo y para las dimensiones Relaciones sociales y Mala relación con los subordinados todos obtuvieron una alfa de Cronbach y alfa ordinal por encima de 0.90 excepto la dimensión de Relaciones sociales alcanzó una alfa de 0.87. En cuanto a los análisis AFE y AFC establecieron un buen ajuste y una robustez de la estructura factorial.

Por su parte en el estudio de Federico et al. (2023), se buscó explicar la relación que existe entre la NOM-035-STPS y la calidad de laboral, para lo cual aplicaron 35 reactivos de la GRIII a 167 trabajadores de 35 empresas agrícolas registradas en la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural y Alimentación (SAGARPA), entre los resultados se identificaron tres componentes con una buena confiabilidad en el AFE : sentido de pertenencia, actividades y responsabilidades y conocimiento de la NOM 035 todos con una alfa de Cronbach por encima de 0.94, por lo cual los autores determinan que existe una relación entre la calidad laboral y el sentido de pertenencia evaluado en la norma. Las investigaciones que se describen a continuación se realizaron con el objetivo de evaluar las propiedades psicométricas de la GRIII con todas sus categorías y dominios, para efectos de la presente revisión, únicamente se resaltan las puntuaciones de confiabilidad y los principales y generales resultados de los análisis factoriales.

Cano-Gutiérrez et al. (2023), realizaron la investigación con 2,149 trabajadores en los sectores industrial y educativo en el estado de Baja California, presenta entre sus resultados evidencias de validez de la estructura interna del inventario de la GRIII a partir del análisis de los dominios de 8 factores y cuatro categorías establecidos de la Norma y propone un modelo de tres factores que cumplen con los criterios de

confiabilidad y dimensionalidad los factores propuestos son: 1) la relación conflictiva con compañeros y gerentes, 2) los efectos negativos de las condiciones de trabajo, vida personal, familiar y relaciones laborales y 3) las cargas cuantitativas y ritmos de trabajo acelerado. Dada la evidencia, se recomienda una revisión y ajuste de la estructura interna y el diseño de ítems del inventario de la GRIII, así como explorar las pruebas de validez de la estructura interna. En el AFC los datos obtenidos presentaron índices de ajuste adecuados $CFI=0.95$ $GFI=0.96$ y un RMSEA 0.06 por lo tanto, el modelo propuesto de los tres factores cumple con los criterios de calidad.

Otra investigación realizada por Brito-Ortiz et al. (2021), a una organización con presencia en 21 estados de la República Mexicana, con una población de 600 trabajadores, lograron una muestra de 299 e identificaron con el análisis de confiabilidad una alfa de Cronbach de 0.91 y para el cuestionario de evaluación del entorno organizacional una de 0.79; respecto a las correlaciones bivariada entre los dominios se acepta que cumplen con valores de correlación de .5 y una significancia menor o igual a .05.; en el AFC cuatro de las cinco categorías obtuvieron valores aceptables excepto la categoría “entorno organizacional” con la χ^2/gl mayor a 5. En tanto, determinan que de acuerdo con los análisis de confiabilidad y validez de constructo la GRIII es válida para aplicar en las organizaciones.

Littlewood-Zimmerman et al. (2020), realizaron una investigación en una organización de café y alimentos conformada por 680 establecimientos con más de 6,000 trabajadores en México; la GRIII se aplicó a una muestra de 1,247 trabajadores. Los resultados arrojaron en la escala general un nivel de riesgo “medio” y el análisis de fiabilidad obtuvo una alfa de Cronbach de 0.96 general y las cinco categorías están por encima de 0.70, la categoría Liderazgo y relaciones en el trabajo resultó ser la más alta

con 0.95. En el AFE no se identificó las categorías Ambiente de trabajo y Entorno organizacional y la categoría Liderazgo y relaciones en el trabajo se divide en dos componentes, la categoría Factores propios de la actividad se fracciona en tres y la categoría de Organización del tiempo de trabajo se mezcla con la categoría Factores propios de la actividad y un tercer componente. El AFC no avala la validez del constructo para las cinco categorías, por lo que se concluye en el estudio que no se pueden hacer diagnósticos eficaces o intervenciones adecuadas, algunos estadísticos confirmatorios reportados fueron RMSEA con un valor de 0.138 y RMSR 0.0874, ambos por arriba del límite de 0.08; NFI (índice de ajuste normalizado, relativo o incremental) tiene 0.897 y un GFI con 0.462, abajo del mínimo de 0.90.

La investigación realizada por Uribe et al. (2020), en una empresa de servicios de la Ciudad de México y del interior del país con una población de 160 trabajadores, obtuvo una muestra estratificada por género de acuerdo con la fórmula descrita por la norma de 114, entre los principales resultados estimaron una alfa de Cronbach para la escala general de 0.95 y para los 10 dominios oscila entre 0.67 y 0.93. En cuanto los resultados de AFC los ajustes de NFI muestran que dos tuvieron un ajuste perfecto y ocho un buen ajuste entre 0.87 y 0.994; en cuanto al CFI todos se ubicaron por encima de 0.90 y en cuanto al RMSEA solo dos dominios efectuaron un nivel esperado menor a 0.60.

La investigación realizada por Alviter (2020), en dos empresas una de ropa y una recicladora, aplicó la GRIII a 366 trabajadores y encontró que, en la escala general, el nivel de riesgo es muy alto principalmente en las categorías Organización del tiempo de trabajo, Liderazgo y relaciones en el trabajo y Entorno organizacional. Al realizar los análisis de fiabilidad,

se obtuvo un alfa de Cronbach alta de 0.95; y al analizar por categorías, Ambiente de trabajo, Organización del tiempo de trabajo y Entorno organizacional obtuvieron una alfa de Cronbach por debajo de 0.70 y las categorías Factores propios de la actividad y Liderazgo y relaciones en el trabajo por encima de 0.80. En el AFE se dieron cuenta que hay categorías que se atribuyen a más de un componente, por tanto, no se brinda suficiente certeza de validez de constructo. En lo que respecta al AFC, los resultados no confirman la validez de constructo para las cinco categorías, los investigadores proponen redefinir los reactivos que no cargan a una categoría, ampliar la muestra de análisis y agregar reactivos a dimensiones que solo cuentan con uno o dos reactivos.

Santoyo et al. (2022), efectuaron su investigación en una organización en el norte de México, optaron por trabajar mediante censo con los 403 empleados, estimaron un alfa de Cronbach general de 0.924, las categorías Ambiente de trabajo y Organización del tiempo de trabajo tienen una puntuación por debajo de 0.70. En lo referente al AFC señalan que el instrumento por sí solo no es suficiente para abordar todos los FRP, en particular los resultados de la dimensión “deficiente relación con los colaboradores que supervisa”, del dominio “relaciones en el trabajo” y la dimensión “cargas psicológicas emocionales” del dominio “carga de trabajo”, entre los estadísticos reportados se encuentra un valor de .08, los índices de bondad de ajuste no son los esperados. Concluyen la necesidad de eliminar reactivos a la guía.

Conclusiones

La revisión permite determinar que la NOM-035-STPS es un punto de partida en México para reconocer que la actividad laboral tiene un impacto en el bienestar y la salud de los trabajadores. En tal sentido, Uribe

et al. (2020), expone sobre la importancia de que dicha norma sea de obligatoriedad en el territorio mexicano ya que permite cuidar de la salud del trabajador, así como del entorno organizacional. Además, esclarece los alcances que ha tenido la NOM-035 al ser aplicada por diversas organizaciones, principalmente se resalta que es un precedente de atención a los FRP y un acierto con limitaciones importantes a nivel diagnóstico.

Por una parte, existe un vacío en la propia norma para la evaluación de FRP en empresas con menos de 14 trabajadores, en las cuales se considera como suficiente la aplicación de la GRI, esto no permite apreciar varias dimensiones que pueden provocar problemas importantes en la salud de los trabajadores y a la misma organización. Otro aspecto que se debe discutir es la importancia de que la NOM-035 sea aplicada por un psicólogo capacitado que comprenda los riesgos que se analizan a nivel conceptual y su relación con las actividades laborales, de tal forma que no se quede con un resultado global de los instrumentos propios de las GR, sino que pueda aplicar otros instrumentos específicos o técnicas de entrevista que permitan aclarar el nivel y cualidad de los riesgos. Tal y como quedó evidenciado en múltiples trabajos como los trabajos de Uribe-Prado (2020) y Vargas et al. (2021).

Actualmente existen programas o aplicaciones que de forma inmediata permiten conocer los niveles de riesgo en las organizaciones, sin embargo, los resultados y recomendaciones quedan descontextualizados si no hay un análisis de un profesional de la psicología que pueda integrar todos los otros aspectos que intervienen para que se dé un resultado. Por ejemplo, hay estudios que han denotado cambios en los resultados cuando se han presentado situaciones inesperadas y que modifican la percepción de riesgo en los trabajadores.

A decir de los estudios revisados, en su mayoría presentan riesgos altos en la categoría Factores propios de la actividad y principalmente en el dominio carga de trabajo, donde se integra el dominio de Carga mental. Al revisar cuidadosamente, no solo implica que si se presenta un riesgo alto en Carga de trabajo se debe a las largas jornadas laborales, sino que puede estar relacionado con situaciones emocionales que viven los trabajadores. Igualmente, se coincide sobre la importancia del diseño de políticas de prevención de riesgos de forma colaborativa entre los trabajadores con diferentes niveles de autoridad, no obstante, se resalta que debería ser con la guía de una persona capacitada que pueda interpretar los resultados y entonces se propongan las estrategias desde el trabajador. Se coincide con Santoyo et al. (2022), sobre la importancia de complementar los instrumentos propuestos por las GR con otros que permitan profundizar en algún tema relevante sobre la organización, sea por su naturaleza o funcionamiento; por ejemplo, una dimensión poco explorada por la norma que se relacionen con violencia laboral.

Finalmente, se identifica que los estudios que realizan análisis de confiabilidad y validez de constructo obtienen elevados niveles de confiabilidad en las aplicaciones, sin embargo, los dominios deben ser repensados y encontrar reactivos que amplíen y se adecuen mejor a las características de lo que se desea evaluar. Si bien ampliar el instrumento puede ser una salida, otra podría enfocarse en un trabajo que analice con detalle las categorías que resulten elevadas según el sector productivo o de servicios de la organización, por ejemplo, se podría considerar que las GR son instrumentos que analizan dimensiones muy generales con alta sensibilidad, pero con muy baja especificidad, para lo cual se requiere de instrumentos que precisen sobre las diferentes dimensiones.

Referencias

- Acosta, J., Cuello, Y., García, J. y Barrios, Y. (2023). Modelos para la valoración de la carga mental de trabajo: una revisión sistemática. *Revista San Gregorio*, 55(158-180). <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2272>
- Alaniz, J. y López, L. (2021). Implementación del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial con base a la NOM-035-STPS-2018 a personal operativo de una organización educativa. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILOS DS.*, 17, 94-108
- Alviter, L. (2021). NOM-035 de 72 ítems propuestos por la STPS: Evaluación de sus propiedades psicométricas: Caso de dos organizaciones. Capítulos - La Empresa y los recursos humanos bajo la óptica de la competitividad, en: Marco Alberto Valenzo Jiménez y Evaristo Galeana Figueroa (ed.), *La Empresa y los Recursos Humanos bajo la óptica de Competitividad*, edición 1, capítulo 4, páginas 93-112, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas.
- Benam, J. y González, M. (2021). Evaluación de riesgo psicosocial según la NOM-035. Caso de estudio: Despacho Arquitectónico. *Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología*, 47, 388-401.
- Benítez, A., Bello, D. y Peralta, A. (2022). Diagnóstico basado en la NOM-035-STPS-2018 para la identificación de riesgos psicosociales en las áreas de trabajo de una empresa de la región de Xalapa. *Revista Ciencia Administrativa*, (2).
- Berghs, M., Atkin, K., Graham, H., Hatton, C., y Thomas, C. (2016). Effective public health practice project quality assessment tool. NIHR Journals Library.
- Bermúdez, R. (2023). Determinación de los factores de riesgos psicosociales, conforme a la NOM-035-STPS-2018 en una maquiladora textil. *Investigación y Ciencia Aplicada a la Ingeniería*, 6(36), 01-08.

- Brito-Ortíz, J., Soto, G., y Lago, A. (2021). Validación y consistencia interna del cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial de la NOM-035-STPS-2018 en centros de trabajo ubicados en México. https://www.researchgate.net/profile/Jose-Brito-Ortiz/publication/350341972_Validacion_y_consistencia_interna_del_cuestionario_para_identificar_los_factores_de_riesgo_psicosocial_de_la_NOM-035-STPS-2018/links/605ab5eda6fdccbfea004249/Validacion-y-consistencia-interna-del-cuestionario-para-identificar-los-factores-de-riesgo-psicosocial-de-la-NOM-035-STPS-2018.pdf
- Cano-Gutiérrez, J., Pérez-Morán, J., Bernal, B., Arenas-Meneses, D., Vázquez-Lira, R. y Olguín-Tiznado, J. (2023). Factor structure and measurement invariance of the psychosocial risk factors inventory of NOM-035-STPS-2018. *Frontiers in Psychology*, 13, 01-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022707>
- Chan, J. y López, L. (2022). Incidencia de factores de riesgo psicosocial en una empresa de servicios con base en la nom-035-stps-2018. *Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 4(36) 42-51. <https://doi.org/10.51896/rilcods contemporanea>
- 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. DOI: 10.19230/jonnpr.3836
- Díaz, D., Anaya, A. y Santoyo, F. (2022). Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida durante el confinamiento por covid-19 en universidades. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1168>
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality Assessment*, 49 (1): pp. 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Duarte, S. y Vega, S. (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*, 16(17), 48-86. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>

- Estrada, J., Trejo, J. y Gálvez, A. (2021). Análisis de la NOM-035-STPS-2018, en empresa Sedipssa Comercializadora S.A. de C.V. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 80, 110-125.
- Federico, O., Sepúlveda, C. y Pérez, J. (2023). Implementación de la NOM-035-STPS-2018 en empresas agrícolas de la Costa de Caborca, Sonora y su relación con la calidad de vida laboral. *INVURNUS*, 17(1). <https://doi.org/10.46588/invurnus.v17i1.53>
- Gutiérrez, M., Reyes, R. De la Riva, J., Maldonado, A. y García, H. (2022). Norma Oficial Mexicana 035, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: validación del dominio relaciones en el trabajo. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1223>
- Hsieh, H. y Shannon, S. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277–1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Littlewood-Zimmerman, H., Uribe-Prado, J. y Gurrola, M. (2020). Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems. *Ciencias Administrativas Teoría y Praxis*, 1(16) 72-86. <https://doi.org/10.46443/catyp.v16i1.252>.
- Madero, S. Montes, J. y del Castillo, E. (2024). Evaluación de la norma 035 para la medición de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral mexicano. *Contaduría y Administración*, 69 (1), 2024, 77-99. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.3070>
- Manterola, C., Asenjo-Lobos, C., y Otzen, T. (2014). Jerarquización de la evidencia: Niveles de evidencia y grados de recomendación de uso actual. *Revista chilena de infectología*, 31(6), 705–718. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-10182014000600011&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Medina, A., Preciado, M y Pando M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. Departamento de salud pública. Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara. *Revista de Salud Pública y Nutrición*; 43 (4): 1-18. <http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>

- Méndez, J. y González, M. (2021). Satisfacción de vida y riesgos psicosociales en el trabajo: la NOM-035 frente al bienestar. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 10(20), 80-102
- Mendoza-Martínez I, García-Rivera B, Uribe-Prado J. Liderazgo y su relación con variables de resultado: un modelo estructural comparativo entre liderazgo transformacional y transaccional en una empresa de entretenimiento en México. *Acta de investigación psicológica*. 2014; 4(1): 1412-1429. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322014000100008&lng=es.
- Miles M. B., Huberman A. M., Saldaña J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications, Inc.
- Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P. y Stewart, L. (2016). Ítems de referencia para publicar Protocolos de Revisiones Sistemáticas y Metaanálisis: declaración PRISMA-P 2015. *Revista Española de Nutrición Humana y Dietética*, 20(2), 148 160. <https://dx.doi.org/10.14306/renhyd.20.2.223>
- Moos, R., Insel, P.M. y Humphrey, B. (1974). *Preliminary Manual for Family Environment Scale; Work Environment Scale and Group Environment Scale*. Palo Alto, CA: National Press Book.
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S. y Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista Clínica de Periodoncia, Implantología y Rehabilitación Oral*, 11(3), 184-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184>
- Moya, J., Pacheco, H. y Ramírez, J. (2022). Factores de riesgo psicosocial en médicos residentes de un hospital público de segundo nivel en el Estado de Querétaro (México). Identificación mediante la NOM-035- STPS-2018. *Psicología y Educación*, 1(2) 1-25. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7439230>
- Ordelin, J. y García, J. (2021). Estudio normativo sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo: identificación, análisis y prevención. [Archivo PDF]. <https://home.ciess.org/wp-content/uploads/2022/08/CAPRT-CAJS-2021-Estudio-normativo-sobre-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-Identificacion-analisis-y-prevencion.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención [Archivo PDF]. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés en el trabajo, Un reto colectivo [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (29 de enero de 2024), Violencia y Estrés. Departamento de políticas sectoriales, <https://www.ilo.org/es/departamento-de-politicas-sectoriales-sector/actividades/temas/violencia-y-estres>
- Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional de Trabajo (2021). Global monitoring report. WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016. [Archivo PDF]. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/9789240034945-eng.pdf.
- Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E., Mayo-Wilson, McDonald, S., McGuinness, L., Stewart, L., ...Moher, D. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas (Yepes-Núñez, J., Urrútia, G., Romero-García, M. y Alonso- Fernández, S., Trans). *Revista Español Cardiología*, 74(9),790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Pérez, L., Hernández. N., Alvarado, G. y Silva, M. (2023). La diversidad organizacional, un reto para la administración contemporánea. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. https://www.researchgate.net/profile/Armando-Sanchez-Macias2/publication/370254286_La_Diversidad_Organizacional_un_reto_para_la_Administracion_Contemporanea/links/64481a5cd749e4340e384c34/La-Diversidad-Organizacional-un-reto-para-la-Administracion-Contemporanea.pdf#page=229.

- Rojas-Mata, I., Suárez-Escalona, R. y Cavazos-Salazar, R. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios: un estudio comparativo antes y durante el COVID-19. *Ciencia UAT*, 17(1): 61-72. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v17i1.1583>
- Saldaña, C., Polo-Vargas, J., Gutiérrez-Carvajal, O. Ibarra, G. y Anaya, A. (2019). Liderazgo, factores de riesgo psicosocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotlán el Grande (Jalisco). *Revista Salud Uninorte*, 35(3)343-359
- Santoyo, F., Echerri, D. y Figueroa, J. (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), 2022, 1-23 <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3306>
- Sarmiento, M. y Rojas, O. (2021). Diagnóstico, atención y recomendación sobre riesgos psicosociales en una empresa panificadora desde la óptica de la NOM-035. *Pistas Educativas*, 139, 747-761
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2020). Entra en vigor la segunda etapa de la NOM-035. Boletín Número 094/2020, Gobierno de México, <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-segunda-etapa-de-la-nom-035?idiom=es#:~:text=Este%2023%20de%20octubre%20entra,en%20los%20centros%20de%20trabajo>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. [STPS]. (23 de octubre de 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#gsc.tab=0
- Ugarte, R. (2022). Identificación de posibles controversias laborales en el T-MEC utilizando indicadores relacionados con el burnout de la NOM-035-STPS-2018 aplicada a la empresa CEWS en Ciudad Juárez, Chihuahua. *Anuario de Derecho, Comercio Internacional, Seguridad y Políticas Públicas*, 1(1), 53-65. <https://doi.org/10.20983/anuariocij.2022.05>

- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H. y Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 67-74. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004>
- Uribe, J., Gutiérrez, J. y Amézquita, J. (2020). Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM 035 de la STPS en México. *Contaduría y administración*, 65(1), e147. Epub 24 de abril de 2020. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569>
- Uribe-Prado, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49(125)1-16.
- Uribe-Prado, J.F. (2008a). *Escala de desgaste ocupacional*, EDO. México: Editorial Manual Moderno
- Vargas, C., Bernáldez, G. y Gil, U. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Horizonte sanitario*, 20(1) 121-130. DOI: 10.19136/hs. a20n1.3972
- Ware, J. E. (1993). SF-36 Health survey, manual and interpretation guide. [Archivo PDF] https://www.researchgate.net/profile/John-Ware-6/publication/313050850_SF-36_Health_Survey_Manual_Interpretation_Guide/links/594a5b83aca2723195de5c3d/SF-36-Health-Survey-Manual-Interpretation-Guide.pdf

Envío a dictamen: 20 marzo 2024

Reenvió: 4 julio 2024

Aprobación: 8 agosto 2024

Flor Azeneth Briones Torres. Maestra en Psicología, Estudiante del Doctorado en Psicología en el Instituto de Investigación y posgrado de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Línea de investigación: Psicología y salud en las organizaciones. Teléfono

celular: 444708 2591, correo electrónico: florazenethb@gmail.com <https://orcid.org/0009-0001-7614-1796>

Dulce María Galarza Tejada. Profesora investigadora de la Facultad de psicología, licenciada en psicología, maestra en psicología con acentuación clínica y doctora en ciencias de la salud pública. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel I y con reconocimiento de perfil Prodep deseable y miembro del Sistema Potosino de Investigación. Interesada en las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGyAC) relacionadas a la promoción de la salud mental y prevención de riesgos psicosociales en sectores poblacionales que viven bajo condiciones de vulnerabilidad. <https://orcid.org/0000-0001-8247-8291>. <https://scholar.google.es/citations?user=nG1YBaAAAAAJ&hl=es&oi=ao>

Oscar Alejandro Palacios Rodríguez. Doctor en Ciencias de la Salud Pública por la Universidad de Guadalajara (UdG), licenciado y maestro en Psicología por parte de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), donde actualmente labora como profesor asignatura. Candidato a investigador nacional en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI); principal línea de investigación es el comportamiento sexual desde una perspectiva integral, con la que ha participado en congresos nacionales e internacionales, además ha publicado artículos en revistas indexadas y arbitradas en México y otros países. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8842-8233> Correo electrónico: oscar.palacios@uaslp.mx GoogleScholar: <https://scholar.google.es/citations?hl=es&pli=1&user=dmRefjgAAAAJ> Scopus: Sin dato ResearchGate: <https://www.researchgate.net/profile/Oscar-Palacios-Rodriguez> Academia: <https://uaslp.academia.edu/OscarAlejandroPalaciosRodr%C3%ADguez>