



## ORIGINAL

# Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial según la NOM-035-STPS-2018 en una universidad mexicana

## *Identification and analysis of psychosocial risk factors according to NOM-035-STPS-2018 in a Mexican university*

Ernesto Cotonierto-Martínez<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>Instituto de Ciencias de la Salud (ICSa), Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) / San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo, México.

<sup>2</sup>Universidad Privada del Estado de México (UPEM), Plantel Pirámides / Santa María Coatlán, San Juan Teotihuacan de Arista, México.

 <https://orcid.org/0000-0001-5639-5898>

\* Autor para correspondencia.  
Correo electrónico: [cotonietoe@gmail.com](mailto:cotonietoe@gmail.com) (Ernesto Cotonierto-Martínez).

Recibido el 25 de junio de 2020; aceptado el 3 de noviembre de 2020.

### Cómo citar este artículo:

Cotonierto-Martínez E. Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial según la NOM-035-STPS-2018 en una universidad mexicana. JONNPR. 2021;6(3):499-523. DOI: 10.19230/jonnpr.3836

### How to cite this paper:

Cotonierto-Martínez E. Identification and analysis of psychosocial risk factors according to NOM-035-STPS-2018 in a Mexican university. JONNPR. 2021;6(3):499-523. DOI: 10.19230/jonnpr.3836



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License  
La revista no cobra tasas por el envío de trabajos,  
ni tampoco cuotas por la publicación de sus artículos.

## Resumen

**Antecedentes.** Las actividades laborales pueden implicar riesgos para la salud física y emocional, así como para la productividad y satisfacción laboral. En México recientemente se publicó la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, que establece que la identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial debe realizarse en todos los centros de trabajo, incluyendo las instituciones universitarias.

**Método.** Esta investigación tuvo como objetivos: a) evaluar el nivel de riesgo psicosocial en un centro universitario y describir las acciones necesarias en el cumplimiento de la Norma y b) explorar el uso de la



escala de clima social organizacional y la escala de riesgo psicosocial para profesores universitarios para la evaluación complementaria.

**Resultados.** Participaron 50 trabajadores, el 32% con nivel de riesgo psicosocial medio-alto, los dominios con más trabajadores en riesgo fueron: jornada de trabajo (74%) y falta de control sobre el trabajo (42%). Se encontraron correlaciones entre la mayoría de los factores de los cuestionarios, pero no con el factor Ambiente de trabajo del cuestionario de la NOM-035.

**Conclusiones.** En este estudio, la implementación de la Norma permitió determinar las estrategias de acción potencialmente efectivas para reducir el riesgo psicosocial según las necesidades del centro de trabajo. En general, los instrumentos muestran consistencia, pero algunos factores no se ajustan a lo esperado, por lo que se sugiere corroborar su factibilidad en poblaciones similares.

#### Palabras clave

*Legislación Laboral; Programa de Salud Laboral; Política de Salud Ocupacional; Estrés Laboral; Rendimiento Laboral*

#### Abstract

**Background.** The work activities can involve risks to physical and emotional health, as well as productivity and job satisfaction. In México, the Official Mexican Standard NOM-035-STSPS-2018 was recently published, which establishes that the identification, analysis and prevention of psychosocial risk factors must be carried out in all work centers, including the university centers.

**Method.** The objectives of this research were: a) evaluate the level of psychosocial risk in a university center and describe the necessary actions to be taken in complying with the Standard and b) explore the use of the organizational social climate scale and the psychosocial risk scale for university professors for the complementary evaluation.

**Results.** Fifty workers participated, 32% with medium-high psychosocial risk level, the domains with the most workers at risk were: working hours (74%) and lack of control over work (42%). Correlations were found between most of the factors of the questionnaires but none with the work environment factor of the NOM-035 questionnaire.

**Conclusions.** In this study, the implementation of the Standard allowed to determinate the potentially effective action strategies to reduce psychosocial risk according the needs of the workplace. In general, the instruments show consistency, but some factors do not match what is expected, so it is suggested to corroborate their feasibility in similar populations.

#### Keywords

*Legislation Labor; Occupational Health Program; Occupational Health Policy; Occupational Stress; Work Performance*



## Introducción

El trabajo es una actividad que caracteriza al ser humano desde que ha sido capaz de organizarse, situándose como el agente principal para llevar a cabo las actividades y tareas necesarias para alcanzar objetivos de manera conjunta. Al mismo tiempo que se convierte en beneficiario de este proceso, al generar los bienes y/o servicios que serán puestos a su disposición<sup>(1)</sup>.

Pero además de los beneficios, existen factores asociados a las actividades laborales que ponen en riesgo su integridad, condicionando su salud debido a accidentes u otro tipo de enfermedades derivadas del trabajo llevado a cabo; lo que destaca al campo laboral como un aspecto fundamental en el estudio y comprensión del proceso salud-enfermedad de las personas.

Con esto en mente, es que surgió la disciplina de La seguridad y la salud en el trabajo (SST), dedicada al estudio y generación de conocimiento para la prevención de lesiones y enfermedades derivadas de actividades laborales, así como de la promoción de la salud entre el personal; entendiendo la salud como un continuo en el que se deben considerar aspectos físicos y mentales<sup>(2)</sup>.

La inclusión de aspectos psicológicos como un componente importante en los Sistemas de Gestión para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo es de gran importancia para impactar en el bienestar de las y los trabajadores, ya que el proceso de salud-enfermedad-atención no puede ser entendido sin considerar todas las dimensiones que conforman al ser humano.

Por ejemplo, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud<sup>(3)</sup>, el estrés generado por las actividades laborales es potencialmente nocivo para la salud del trabajador al tiempo que vulnera el funcionamiento y alcance de objetivos organizacionales, al encontrarse asociaciones entre la presencia de sintomatología de estrés con los índices de ausentismo, deterioro de la salud y baja productividad.

De tal manera que, a medida que se hacía más evidente la importancia de las condiciones laborales sobre la salud mental y el impacto que ésta a su vez tenía sobre el funcionamiento de las organizaciones, el estudio de los riesgos psicosociales tomó mayor relevancia en el área de la seguridad y la salud en el trabajo; buscando los mecanismos más adecuados para su anticipación, reconocimiento, evaluación y control.

Los factores de riesgo psicosocial fueron definidos en 1984 por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud<sup>(4)</sup>, haciendo referencia a



aquellas condiciones que pueden influir en la salud, rendimiento y satisfacción laboral, considerando algunas como: medio ambiente, condiciones organizacionales, necesidades y cultura del trabajador, entre otros aspectos personales.

En México, existen documentos que actualmente dan un sustento normativo a las acciones tanto para mejorar la seguridad en el trabajo como para la prevención de los factores de riesgo psicosocial. Entre los más importantes podemos mencionar: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123<sup>(5)</sup>, Ley Federal del Trabajo en el artículo 2<sup>(6)</sup>, Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo en el artículo 3<sup>(7)</sup>, así como la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención<sup>(8)</sup>.

Esta última norma fue emitida en el 2018 y define que los factores de riesgo psicosocial son “aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de 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”<sup>(8)</sup>; lo que incluye:

- Condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo.
- Cargas de trabajo excesiva, en relación la capacidad del trabajador.
- Limitaciones para influir en cómo organizarse y desarrollar su trabajo cuando es posible.
- Jornadas laborales superiores a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.
- Rotación de turnos nocturnos que no permitan la recuperación y descanso.
- Interferencia en la relación trabajo-familia.
- Prácticas de liderazgo negativo.
- Relaciones laborales negativas.

Además, esta Norma establece una serie de lineamientos para su evaluación, análisis y prevención, señala las obligaciones tanto del patrón como de los trabajadores (respecto a esta norma), especifica algunos procedimientos y aporta guías para su aplicación. Además, indica que rige en todos los centros de trabajo del territorio nacional, aunque el tipo de obligaciones cambian dependiendo del número de trabajadores, por lo que a partir del 23 de octubre del año 2020 es de carácter obligatorio su implementación, incluyendo los centros universitarios.

Esto es especialmente relevante ya que en el ámbito educativo la carga y naturaleza de actividades laborales asociadas suele generar ausentismo laboral por motivo de enfermedad, inconformidad, irritabilidad, desgaste emocional y deficiente generación de productos laborales satisfactorios; siendo el estrés, acoso laboral y el síndrome del quemado los factores de riesgo



psicosocial con mayor frecuencia tanto en directivos como docentes de los centros educativos<sup>(9)</sup>.

## Método

### Instrumentos de evaluación ex ante

El diagnóstico del riesgo psicosocial se llevó a cabo con lo establecido en la NOM-035-STPS-2018, por lo que se utilizó el *Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo* (de aquí en adelante se usarán las siglas CN035), incluido en las Guías de Referencia de dicha Norma. Evalúa el riesgo de desarrollar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo del sueño-vigilia y estrés grave y de adaptación, como consecuencia de las funciones realizadas en el centro de trabajo y cuenta con un apartado para valorar los síntomas relacionados con acontecimientos traumáticos severos con motivo o asociados al trabajo y que requieren una valoración clínica.

Se encuentra integrado por 72 preguntas con cinco opciones de respuesta en Escala tipo Likert Siempre (4), Casi siempre (3), Algunas veces (2), Casi nunca (1) y Nunca (0), de las cuales 4 deben ser respondidas únicamente por personal que brinde servicios a clientes o usuarios y otras 4 sólo por el personal que es jefe de otros trabajadores. Las preguntas se distribuyen en 5 categorías: Ambiente de trabajo, Factores propios de la actividad, Organización del tiempo de trabajo, Liderazgo y relaciones en el trabajo, y Entorno organizacional. Para la calificación hay que considerar que una mayor puntuación representa un mayor riesgo psicosocial; además, existen reactivos en los que se deben invertir los valores obtenidos inicialmente. Las puntuaciones se agrupan en los niveles: Nulo o despreciable, Bajo, Medio, Alto, Muy alto.

*Escala de Clima Social Organizacional (WES)*. Desarrollada por Moos & Insel (1974) y actualizada en 2008 por Moos, estructurándola en 90 reactivos distribuidos en 10 factores. Fue adaptada y validada en el 2014 por García-Saisó, Ortega-Andeane & Reyes-Lagunes<sup>(10)</sup>, en una muestra de 490 mexicanos de entre 18 y 66 años. La escala final quedó constituida por 18 reactivos con un Alpha de Cronbach de 0.843. Cada reactivo tiene 6 opciones de respuesta tipo Likert que van de Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo organizados en 3 factores (Clima laboral, Aspectos físicos, Normatividad organizacional) y 1 indicador (Cambio).

*Escala de factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios* (de aquí en adelante se usarán las siglas RP31). Mide los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios mexicanos. Fue desarrollada por Unda, Uribe, Jurado,



García, Tovalín y Juárez en el año 2016<sup>(11)</sup>, con una muestra de 500 profesores universitarios con edades de entre 21 y 76 años. Está integrada por 31 reactivos con cinco opciones de respuesta tipo Likert que incluyen Nunca, Rara vez, Algunas veces, Frecuentemente y Siempre, organizados en 5 factores: Percepción de inequidad en mi trabajo, Estudiantes difíciles, Percepción de Inseguridad, Sobrecarga académica y Percepción de falta de recursos. Todos los factores presentan coeficientes de Alfa de Cronbach mayores o iguales a 0.75.

## Procedimiento

Primero fue realizada una presentación en diapositivas para sensibilizar y proporcionar información a las y los trabajadores sobre qué es la Norma (incluyendo definiciones conceptuales), las actividades que deben realizarse, beneficios para ellos y la organización, aspectos sobre confidencialidad a lo largo del proceso, etc.

Posteriormente los cuestionarios fueron digitalizados en la plataforma de Formularios de Google (incluyendo el formato de consentimiento informado), con el objetivo de reducir el consumo de papel y contribuir con el cuidado del medio ambiente, y fueron enviados al personal que contaba con las habilidades digitales necesarias para responderlos. Para el caso del personal sin estas habilidades, una vez descartado el analfabetismo, los cuestionarios se imprimieron y se les invitó a responderlos en papel.

El centro universitario es pequeño, de acuerdo con la información proporcionada por la dirección escolar, al momento del estudio contaba con poco 55 docentes, 7 administrativos (algunos fungen con actividades docentes al mismo tiempo) y 3 personas encargadas de limpieza y mantenimiento a las instalaciones. Por lo tanto, no se utilizó ningún tipo de muestreo y la evaluación contempló todos los trabajadores; sin embargo, fueron un total de 50 trabajadores los que aceptaron participar en el proceso.

## Análisis estadístico

Debido al tamaño de la muestra, se aplicó la prueba de *Shapiro-Wilk* para determinar la normalidad de la distribución muestral considerando las puntuaciones totales de los instrumentos utilizados. Los resultados se muestran en la Tabla 1.



**Tabla 1.** Resultados de normalidad

Instrumento	Estadístico	gl	p
CN035	0.960	50	0.920
RP31	0.981	45	0.647
WES	0.958	50	0.750

CN035= Cuestionario de la NOM 035; RP31= Escala de factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios; WES= Escala de Clima Social Organizacional.

Una vez confirmada la normalidad de la distribución de las puntuaciones. Se utilizó la prueba *r de Pearson* para determinar correlaciones entre las variables y la prueba *t de Student* para muestras independientes para determinar diferencias entre grupos en cuanto a las variables de estudio. Todos los análisis se hicieron con el programa estadístico SPSS, versión 19 para Windows.

## Resultados

### Datos sociodemográficos y laborales

Participaron en el diagnóstico 50 trabajadores, 22 hombres y 28 mujeres de entre 26 y 59 años ( $m=33.5$ ,  $de= 7.317$ ). El 65.3% se encuentran casados o en unión libre y el resto sin una relación afectiva actual. La mayoría reportan un nivel de estudios de Licenciatura. Un total de 45 son docentes con una media de horas semanales frente a grupo de 12.42 ( $de=6.04$ ); los detalles se muestran en la Tabla 2.



**Tabla 2.** Características de la población

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Participantes (N=50)</b>		
<b>Sexo</b>		
Hombres	22	44%
Mujeres	28	56%
<b>Estado civil</b>		
Soltero	14	28%
Unión libre	5	10%
Casado	28	56%
Divorciado	1	2%
Viudo	2	4%
<b>Nivel de estudios</b>		
Primaria	1	2%
Técnico superior	1	2%
Licenciatura	31	62%
Maestría	17	34%
<b>Tipo de puesto</b>		
Personal de apoyo	1	2%
Administración	3	6%
Administración y docencia	1	2%
Docencia	45	90%
<b>Docentes (n=45)</b>		
<b>Modalidad</b>		
Sabatina	3	6.7%
Escolarizada	18	40%
Escolarizada y sabatina	24	53.3%

### Niveles de riesgo psicosocial

Siguiendo lo establecido en la NOM-035-STPS-2018, de principio se realizó la determinación de los niveles de riesgo psicosocial de acuerdo con la puntuación total obtenida. En el centro universitario se encontró que poco más de la tercera parte (32%) de los trabajadores tienen riesgo de medio a alto (Figura 1).



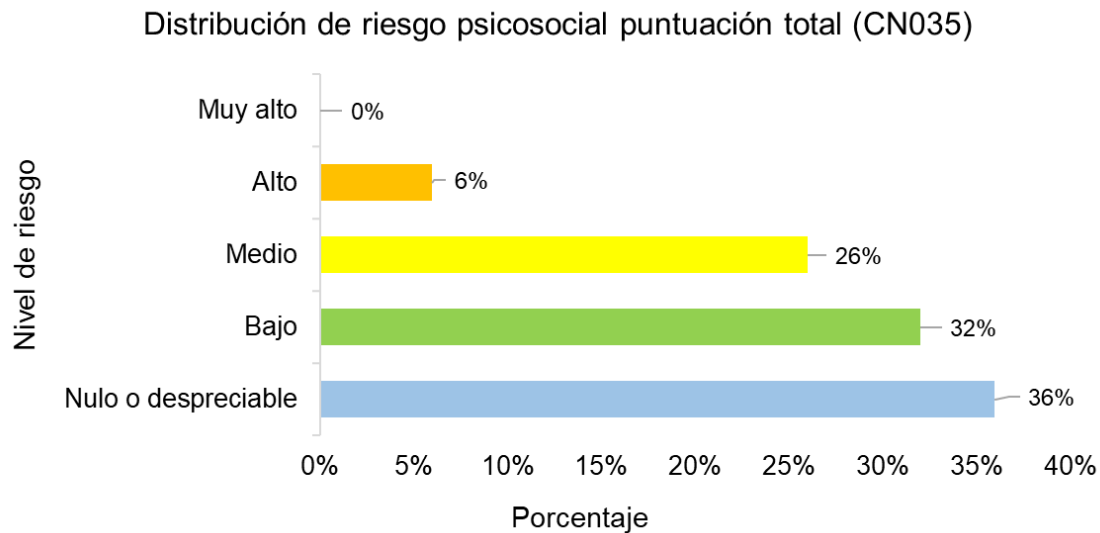


Figura 1. Distribución porcentual de los niveles de riesgo psicosocial

### Toma de acciones

La Norma establece una serie de necesidades de acción según los niveles de riesgo psicosocial identificados durante la evaluación. En el caso de la presente, los niveles de acción corresponden al nivel de riesgo Alto, lo que implicó lo siguiente:

- Análisis por categoría y dominio para identificar acciones de intervención.
- Identificación de trabajadores con riesgo psicosocial elevado.
- Identificación de trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos.
- Revisión de la política de prevención de riesgos psicosociales.
- Planteamiento de un programa de intervención.

### Análisis por categoría y dominio

Con base en dichos niveles, se procedió a hacer la identificación de niveles de riesgo en cada una de las categorías. En este análisis, se observa que las categorías en las que los trabajadores presentan niveles medio-alto son: Factores propios de la actividad laboral (50%), Organización del tiempo de trabajo (22%), Liderazgo y relaciones en el trabajo (12%); y la categoría con niveles de medio-muy alto fue Entorno organizacional (32%). Ver Figura 2.



Nivel de riesgo psicosocial por componente (CN035)

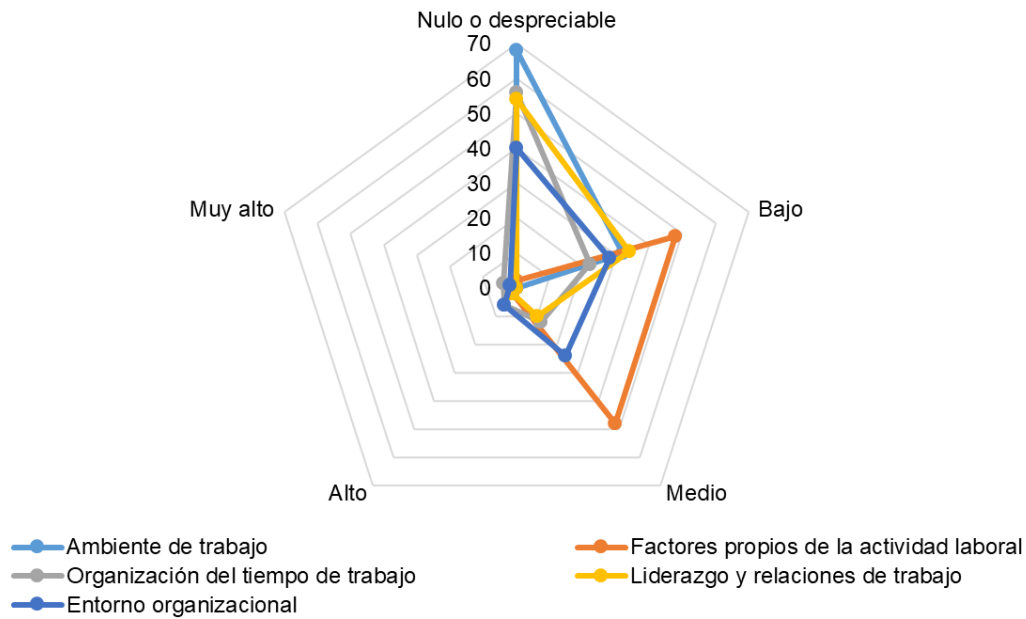


Figura 2. Distribución del nivel de riesgo psicosocial por componente

Finalmente, se realizó un análisis de la distribución del nivel de riesgo por dominio para poder identificar áreas específicas (Tabla 3) sobre las cuales estarían basadas las acciones de intervención.

**Tabla 3.** Nivel de riesgo psicosocial por dominio (CN035)

Dominio	Nivel de riesgo psicosocial por dominio CN035				
	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones del ambiente de trabajo	68%	32%	0%	0%	0%
Carga de trabajo	48%	32%	12%	8%	0%
Falta de control sobre el trabajo	34%	24%	30%	8%	4%
Jornada de trabajo	6%	20%	60%	14%	0%
Interferencia trabajo-familia	68%	22%	4%	4%	0%
Liderazgo	68%	10%	14%	6%	2%
Violencia	82%	8%	8%	2%	0%
Reconocimiento del desempeño	36%	34%	24%	4%	2%
Baja pertenencia e inestabilidad	52%	34%	8%	6%	0%



## Identificación de grupos en riesgo

Adicionalmente, se realizó un análisis de diferencias entre grupos. En la presente muestra, los datos recolectados permitieron hacer una comparación en cuanto a las puntuaciones obtenidas en los instrumentos de evaluación para identificar información relevante sobre vulnerabilidad relacionada al sexo o relación afectiva. En este punto, es importante recordarle al lector que los cuestionarios CN035 y WES se aplicaron a la muestra total (N=50) y el RP31 únicamente al personal que realiza labores de docencia (n=45).

### Diferencias entre grupos en las escalas CN035 y WES (N=50)

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la muestra total (N=50) entre los hombres y mujeres, en cuanto a las puntuaciones en WES. Pero sí se encontraron diferencias entre esos grupos en la puntuación total de CN035 y uno de sus factores, así como una tendencia en otro. En los tres casos, las mujeres presentan mayor riesgo psicosocial (Ver Tabla 4). No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la muestra total (N=50) entre las personas con y sin relación afectiva en las escalas CN035 y WES.

**Tabla 4.** Diferencias entre grupos (N=50)

Escala/Factor	Grupos	Media	DE	t	sig.
TCN035	Hombres	81.36	20.12	2.604	0.012
	Mujeres	65.71	21.81		
CFA	Hombres	35.63	8.03	1.985	0.053
	Mujeres	31.14	7.87		
CLR	Hombres	18.72	12.07	2.399	0.020
	Mujeres	10.82	11.15		

TCN035= Puntaje total CN035; CFA= Factores propios de la actividad; CLR= Liderazgo y relaciones de trabajo

### Diferencias entre grupos en las escalas CN035 y RP31 (n=45)

De manera similar a la muestra total, únicamente se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los hombres y mujeres en la puntuación total NC035 y una tendencia en uno factor, ninguna en cuanto a las puntuaciones de la RP31 (Ver Tabla 5). Tampoco se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones de CN035 y RP31 entre personas con y sin relación afectiva.



**Tabla 5.** Diferencias entre grupos (n=45)

Escala/Factor	Grupos	Media	DE	t	sig.
TCN035	Hombres	81.36	20.12	2.054	0.046
	Mujeres	65.71	21.81		
CLR	Hombres	35.63	8.03	1.756	0.064
	Mujeres	31.14	7.87		

TCN035= Puntaje total CN035; CLR= Liderazgo y relaciones de trabajo.

### Política de prevención de riesgo psicosocial

Existen una serie de actividades que deben ser implementadas para la prevención y atención de riesgo psicosocial en el entorno laboral, de acuerdo con lo establecido por la NOM-035-STPS-2018, el primer paso obligatorio a llevar a cabo a partir del 24 de octubre de 2019 consiste en la elaboración y difusión de una Política de prevención de riesgo psicosocial en los y las trabajadores.

A partir 24 de octubre de 2020 los primeros pasos involucran la identificación y análisis presentados en este documento. Sin embargo, el autor de este artículo considera que es necesario llevar a cabo primero la evaluación diagnóstica *expo ante* por dos motivos: identificar las necesidades que deben ser atendidas desde la Política y evaluar el impacto (*expo post*) del conjunto de acciones implementadas para la prevención y atención del riesgo psicosocial.

La NORMA contiene una Guía de Referencia (IV) con los requisitos mínimos que debe contener la Política. Considerando los resultados de la evaluación y análisis aquí presentados, se adaptó dicha guía para formular una Política acorde con las características y necesidades del centro universitario; algunas modificaciones se muestran en las Tabla 6 y Tabla 7.



**Tabla 6.** Ejemplo de adaptaciones a la Política (Parte 1)

Original	Adaptación según características y necesidades
Se realizan reuniones con los trabajadores para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo	Considerando que existen tres grupos de trabajo interno (docencia, administración y de apoyo) con funciones y necesidades diferentes, se llevan a cabo reuniones separadas con cada uno de ellos al inicio de cada periodo escolar, para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes y quejas relacionadas con sus labores, en las que está presente un representante de Coordinación/Dirección y así formular resoluciones satisfactorias;
Mantienen limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, baños, sanitarios, accesos	Se mantienen limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, baños, sanitarios, accesos; siendo responsabilidad de todos los trabajadores y no exclusivamente del personal de limpieza. Además, se promueve este principio entre la comunidad estudiantil.
Llevar a cabo exámenes psicológicos y/o psicométricos para situar a cada trabajador en el puesto para el cual cuenta con capacidades y preparación acordes	Se llevan a cabo exámenes psicológicos mediante escalas estandarizadas para a) situar a cada trabajador en el puesto para el cual cuenta con capacidades y preparación acordes y b) prevenir e identificar presencia de síntomas asociados a ansiedad, depresión u otro tipo (incluyendo trastornos mentales graves) y que sirven para sugerir la asistencia a servicios de salud emocional en caso de ser necesario. Esta última evaluación está a cargo de un profesional de la salud mental y los resultados no son condicionantes de la permanencia en los puestos de trabajo.

**Tabla 7.** Ejemplo de adaptaciones a la Política (Parte 2)

Original	Adaptación según características y necesidades
Este centro de trabajo, para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas, imparte a sus trabajadores y empleados la capacitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeñan.	Este centro de trabajo, para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas, imparte a sus trabajadores y empleados la capacitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeñan. Además, al inicio de cada periodo escolar o de la fecha de contratación, se le proporciona a cada trabajador el acceso a un video que simplifica dicha información.
Atienden todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionan éstos	Se atienden todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación y todo acto de hostigamiento y violencia laboral que atente contra la dignidad y derechos humanos. En cada uno serán valoradas las condiciones precipitantes, las consecuencias (biopsicosociales) y el nivel de riesgo de reincidencia, para determinar las acciones específicas de prevención de acontecimientos similares (que pueden ir desde sugerencias de rehabilitación conductual hasta sanciones administrativas).



## Identificación de trabajadores con riesgo psicosocial elevado

Por otro lado, como parte de la identificación de trabajadores con riesgo psicosocial, se generó un registro en el que se pudiese dar seguimiento a las necesidades individuales, en la Tabla 8 se puede observar un registro con algunos datos de los trabajadores (utilizando un folio ficticio en vez de nombre para resguardar su confidencialidad).

**Tabla 8.** Ejemplo del registro de trabajadores en riesgo psicosocial

Folio	Puntaje total	Nivel de riesgo	Puesto	Áreas prioritarias de intervención (Dominios con niveles más elevados)
0025	108	Alto	Administrativo	Dominio Falta de control sobre el trabajo Dominio Liderazgo
0069	104	Alto	Docente	Dominio de Violencia Dominio Organización y Tiempo de Trabajo
0129	89	Medio	Docente	Dominio Falta de control sobre el trabajo Dominio Jornada de Trabajo
0084	87	Medio	Administrativo	Dominio Falta de control sobre el trabajo
0078	78	Medio	Docente	Dominio Liderazgo

## Identificación de trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos

Un ejercicio similar a este tendría que realizarse en caso de identificar a trabajadores sujetos a acontecimientos traumáticos severos y que necesiten una valoración clínica complementaria. Este registro estaría enfocado en los síntomas presentados y que formarían parte de los objetivos terapéuticos en caso de ser necesaria la intervención con psicoterapia. En el presente estudio no se presenta ya que en la muestra no se identificaron este tipo de síntomas.

## Programa de intervención

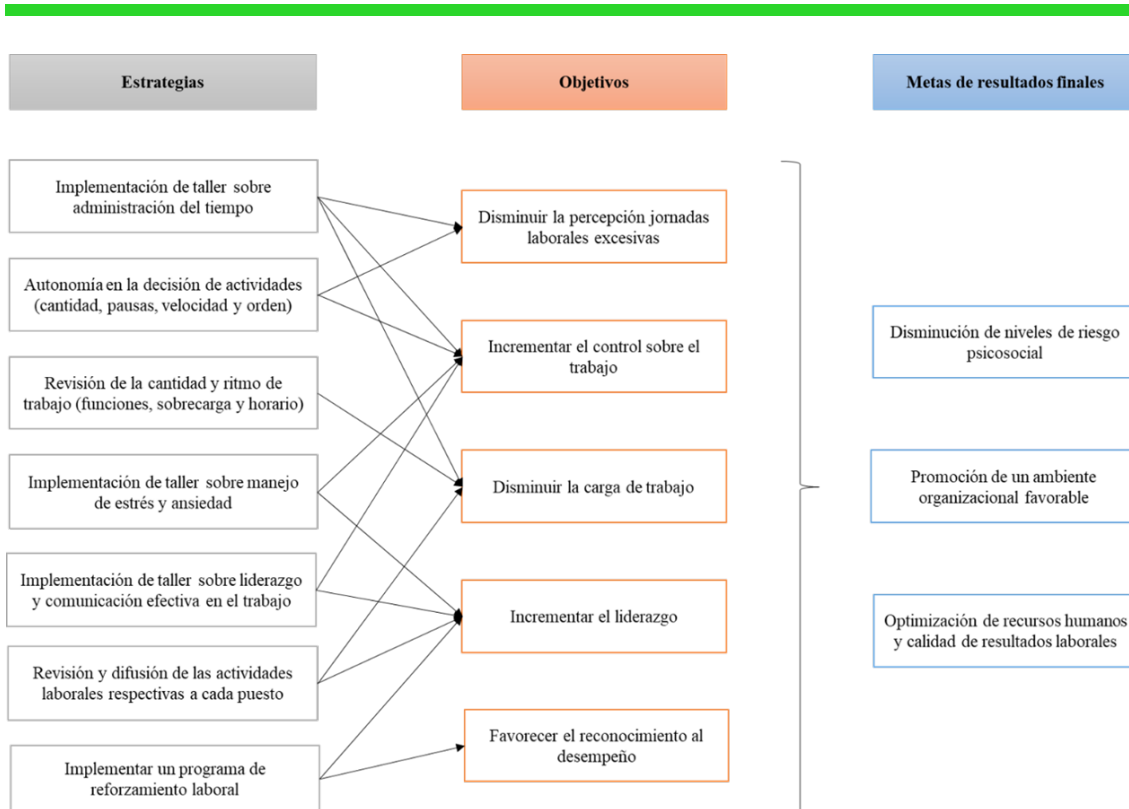
La priorización de necesidades se realizó considerando el porcentaje de la población con niveles de medio hasta muy alto, es decir, considerando el porcentaje acumulado del personal en riesgo (Tabla 9).



**Tabla 9.** Priorización de necesidades según el nivel de riesgo

Dominio	Prioridad según nivel de riesgo		
	Porcentaje en riesgo	Nivel de prioridad	Semáforo
Jornada de trabajo	74%	Muy alto	Rojo
Falta de control sobre el trabajo	42%	Alto	
Reconocimiento del desempeño	30%	Medio	Amarillo
Liderazgo	22%	Medio	
Carga de trabajo	20%	Medio	
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	14%	Bajo	Verde
Interferencia en la relación trabajo-familia	10%	Bajo	
Relaciones en el trabajo	10%	Bajo	
Violencia	6%	Bajo	
Condiciones en el ambiente de trabajo	0	Nulo	

Con base en esa priorización y los planteamientos realizados en la Política, se formuló un programa de intervención para este centro universitario, la representación gráfica del programa de intervención se basó en la estructura de un Mapa de Alcance de Metas de Nezu, Nezu & Lombargo<sup>(12)</sup> y se muestra en la Figura 3.



**Figura 3.** Diseño general del programa de intervención

### Exploración del uso de WES y RP31 para evaluación complementaria

La NORMA establece que los cuestionarios incluidos en las guías de referencia no son de uso obligatorio y puede ser utilizado algún otro cuestionario desarrollado para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y que haya sido validado de manera adecuada.

En el caso de esta evaluación, el uso de tres diferentes instrumentos tuvo como objetivo la exploración inicial que sirva como precedente de estudios ya sea para describir las propiedades psicométricas de CN035, así como para la evaluar la posibilidad de utilizar el RP31 y el WES en su lugar o de manera complementaria.

Las correlaciones entre los propios factores de la CN035 son positivas, estadísticamente significativas, en la mayoría de los casos; sin embargo, se observa que el componente de Ambiente de trabajo se correlaciona de manera negativa tanto con el total del cuestionario como con los otros cuatro (Tabla 10). Lo que es congruente con los resultados descriptivos de niveles de riesgo psicosocial pero contradictorio a lo esperado teóricamente.





**Tabla 10.** Correlaciones entre componentes del CN035 (N=50)

Componentes	Cuestionario riesgo psicosocial de la NOM-035 (CN035)				
	TCN035	CAT	CFA	COT	CLR
CAT	<b>-0.303*</b>	1	<b>-0.306*</b>	-0.044	<b>-0.332*</b>
CFA	<b>0.805**</b>	<b>-0.306*</b>	1	<b>0.433**</b>	<b>0.571**</b>
COT	<b>0.356*</b>	-0.044	<b>0.433**</b>	1	0.132
CLR	<b>0.911**</b>	<b>-0.332*</b>	<b>0.571**</b>	0.132	1
CEO	<b>0.743**</b>	-0.245	<b>0.374**</b>	0.98	<b>0.664**</b>

\*\*Significancia a nivel 0.01; \* Significancia a nivel 0.05; TCN035= Puntaje total CN035; CAT= Ambiente de trabajo; CFA= Factores propios de la actividad; COT= Organización del tiempo de trabajo; CLR= Liderazgo y relaciones de trabajo; CEO= Entorno Organizacional.

En el caso de WES, se observan correlaciones positivas, estadísticamente significativas (la mayoría medias-altas) entre los factores y con el puntaje total de la escala (Tabla 11). Esto nos podría sugerir (de manera preliminar) que el instrumento cuenta con buenas propiedades psicométricas para la evaluación del clima social organizacional en esta población.

**Tabla 11.** Correlaciones entre los propios factores de WES (N=50)

Factores	Escala de Clima Social Organizacional (WES)			
	TWES	FAF	FNO	FID
FAF	<b>0.745**</b>	1	<b>0.562**</b>	<b>0.284*</b>
FNO	<b>0.860**</b>	<b>0.562**</b>	1	<b>0.524**</b>
FID	<b>0.583**</b>	<b>0.284*</b>	<b>0.524**</b>	1
FCL	<b>0.947**</b>	<b>0.638**</b>	<b>0.712**</b>	<b>0.383**</b>

\*\*Significancia a nivel 0.01; \* Significancia a nivel 0.05; TWES= Total Wes; FAF= Aspectos físicos; FNO= Normatividad organizacional; FID= Indicador a desarrollar; FCL= Clima laboral.

Finalmente, se encontraron pocas y bajas correlaciones estadísticamente significativas entre los factores de la FR31 (Tabla 12), a pesar de que este instrumento fue diseñado específicamente para medir el riesgo psicosocial en profesores universitarios.

**Tabla 12.** Correlaciones entre los propios factores de FR31 (n=45)

Factores	Escala de Riesgo Psicosocial para profesores (FR31)				
	TRP31	ED	PIN	SA	FR
PI	<b>0.754**</b>	0.119	0.243	0.252	<b>0.528**</b>
ED	<b>0.536**</b>	1	<b>0.298*</b>	<b>0.324*</b>	0.60
PIN	<b>0.541**</b>	<b>0.298*</b>	1	0.292	0.011
SA	<b>0.629**</b>	<b>0.324*</b>	0.292	1	0.224
PFR	<b>0.636**</b>	-0.060	0.011	0.224	1

\*\*Significancia a nivel 0.01; \* Significancia a nivel 0.05; TRP31= Puntaje total RP31; PI= Percepción de inequidad; ED= Estudiantes difíciles; PIN= Percepción de inseguridad; SA= Sobrecarga académica; PFR= Percepción de falta de recursos.



En cuanto a las correlaciones entre instrumentos, la correlación entre las puntuaciones totales de CN035 y WES fue alta, negativa y estadísticamente significativa (a mejores condiciones de clima social organizacional, menor riesgo psicosocial y viceversa). Los Componentes Liderazgo y Relaciones de Trabajo y Entorno Organizacional de la CN035 fueron los que mejor correlacionaron con todos los factores de WES (Tabla 13). Contrario a lo esperado teóricamente, se encontró correlaciones positivas entre el Componente Ambiente de Trabajo con los factores de la WES.

Tabla 13. Correlaciones entre CN035 y WES (N=50)

CN035	WES				
	TWES	FAF	FNO	FID	FCL
TCN035	<b>-0.812**</b>	<b>-0.611**</b>	<b>-0.670**</b>	<b>-0.324*</b>	<b>0.814**</b>
CAT	<b>0.303*</b>	<b>0.395**</b>	0.090	0.183	<b>0.308*</b>
CFA	<b>-0.507**</b>	<b>-0.476**</b>	<b>-0.365**</b>	-0.135	<b>0.519**</b>
COT	-0.140	-0.067	-0.140	0.078	-0.175
CLR	<b>-0.814**</b>	<b>-0.567**</b>	<b>-0.658**</b>	<b>-0.345**</b>	<b>-0.831**</b>
CEO	<b>-0.730**</b>	<b>-0.518**</b>	<b>-0.674**</b>	<b>-0.385**</b>	<b>-0.686**</b>

\*\*Significancia a nivel 0.01; \* Significancia a nivel 0.05; TCN035= Puntaje total CN035; CAT= Ambiente de trabajo; CFA= Factores propios de la actividad; COT= Organización del tiempo de trabajo; CLR= Liderazgo y relaciones de trabajo; CEO= Entorno Organizacional; TWES= Total Wes; FAF= Aspectos físicos; FNO= Normatividad organizacional; FID= Indicador a desarrollar; FCL= Clima laboral.

Por otro lado, en cuanto a las correlaciones entre CN035 y el RP31 (aplicado únicamente a personal docente, si bien es cierto que se encontró una correlación estadísticamente significativa entre las puntuaciones de ambos instrumentos, está muy por debajo de la correlación entre CN035 y WES. Similar a lo encontrado hasta el momento, el Componente de Ambiente de Trabajo correlaciona de manera negativa cuando se esperaría que lo hiciera de manera positiva (Tabla 14).



**Tabla 14.** Correlaciones entre CN035 y RP31 (n=45)

RP31	CN035					
	TCN035	CAT	CFA	COT	CLR	CEO
TRP31	<b>0.493**</b>	<b>-0.469**</b>	<b>0.510**</b>	<b>0.159</b>	<b>0.409**</b>	<b>0.388**</b>
PI	<b>0.458**</b>	-0.280	<b>0.354*</b>	-0.052	<b>0.432**</b>	<b>0.455**</b>
ED	0.095	0.210	<b>0.296*</b>	-0.018	0.083	-0.150
PIN	0.149	<b>-0.447**</b>	0.278	<b>0.352*</b>	0.106	-0.083
SA	<b>0.323*</b>	-0.120	<b>0.387**</b>	0.268	0.171	0.265
PFR	<b>0.442**</b>	<b>-0.410**</b>	0.285	0.050	<b>0.394**</b>	<b>0.583**</b>

\*\*Significancia a nivel 0.01; \* Significancia a nivel 0.05; TCN035= Puntaje total CN035; CAT= Ambiente de trabajo; CFA= Factores propios de la actividad; COT= Organización del tiempo de trabajo; CLR= Liderazgo y relaciones de trabajo; PI= Percepción de inequidad; ED= Estudiantes difíciles; TRP31= Puntaje total; PIN= Percepción de inseguridad; SA=Sobrecarga académica; PFR= Percepción de falta de recursos.

Finalmente, el puntaje total del instrumento RP31 correlacionó con las puntuaciones del WES de manera negativa media y estadísticamente significativa. Siendo los Factores de Percepción de Inequidad en Trabajo y Percepción de Falta de Recursos los que tuvieron más correlaciones con los factores de WES (Tabla 15).

**Tabla 15.** Correlaciones entre RP31 y WES (N=45)

RP31	WES				
	TWES	FAF	FNO	FID	FCL
TRP31	<b>-0.404**</b>	-0.440**	-0.259	-0.145	<b>-0.404**</b>
PI	<b>-0.463**</b>	<b>-0.600**</b>	<b>-0.318*</b>	-0.122	<b>-0.434**</b>
ED	-0.025	-0.048	0.033	-0.100	-0.017
PIN	-0.137	-0.243	-0.146	0.002	-0.094
SA	-0.083	0.033	-0.063	-0.119	-0.094
PFR	<b>-0.441**</b>	<b>-0.372*</b>	-0.244	-0.099	<b>-0.508**</b>

\*\*Significancia a nivel 0.01; \*Significancia a nivel 0.05; PI= Percepción de inequidad; ED= Estudiantes difíciles; TRP31= Puntaje total RP31; PIN= Percepción de inseguridad; SA=Sobrecarga académica; PFR= Percepción de falta de recursos; TWES= Total Wes; FAF= Aspectos físicos; FNO= Normatividad organizacional; FID= Indicador a desarrollar; FCL= Clima laboral.

## Discusión

Los factores de riesgo psicosocial son aspectos fundamentales que han tomado mayor relevancia en los últimos años<sup>(13)</sup>; conlleva un compromiso por parte de todas las áreas funcionales de una organización para realizar actividades como la modificación organizacional, favorecimiento de participación de trabajadores o mejora de condiciones del área de trabajo, entre otras; que dependerán del nivel de riesgo y del enfoque adoptado<sup>(14)</sup>.



Aunque se ha demostrado que emprender acciones para la promoción de la salud y prevención de estos factores de riesgo genera cambios positivos en el funcionamiento de las organizaciones, no es novedad que existe resistencia por parte de su parte ya que para implementarlas se requiere de recursos humanos y económicos que podrían ser utilizados para otros fines con resultados visibles a corto plazo.

Es por lo que, la publicación de la NOM-035-STPS-2018 en el Diario Oficial de la Federación de México es un gran avance para la seguridad y salud laboral. Sin embargo, es importante que su implementación sea liderada por profesionales en salud mental con conocimientos mínimos de metodología de la investigación y estadística aplicada, así como del marco normativo nacional e internacional sobre bioética, para que se lleve a cabo de manera confiable y con apego al respeto de los derechos humanos del personal<sup>(15)</sup>.

En la presente implementación realizada se encontró que el 32% de la población tiene riesgo psicosocial de nivel medio a alto. El análisis específico permitió identificar que los dominios con mayor número de trabajadores con niveles medio-alto-muy son: Jornada de trabajo (74%), Falta de control sobre el trabajo (42%), Reconocimiento del desempeño (30%), Liderazgo (22%), Carga de trabajo (20%), Baja pertenencia e inestabilidad (14%), Violencia (10%) e Interferencia trabajo-familia (8%). El dominio de Condiciones del ambiente de trabajo fue el único en el que el 100% de los trabajadores obtuvieron puntuaciones que corresponden a un nivel de riesgo nulo o bajo.

Con base en dichos resultados y el análisis minucioso de la información fue posible realizar las siguientes actividades: Identificación de trabajadores con riesgo psicosocial elevado; identificación de trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos; revisión de la política de prevención de riesgos psicosociales; y el planteamiento de un programa de intervención para atender las necesidades encontradas; un proceso congruente con lo planteado por la NOM.

En cuanto a los resultados de correlación, estos sugieren que tanto el CN035 como el WES tienen buena consistencia interna; sin embargo, el Componente de Ambiente de trabajo se comportó de manera inesperada y tal vez no sea adecuado para esta población. Esta suposición cobra fuerza al observar las correlaciones de este Componente con las puntuaciones del WES y RP31, obteniéndose puntuaciones que no correspondían con lo esperado.

Por otro lado, las correlaciones entre CN035 y WES fueron bastante altas, lo que sugiere que puede servir como un poderoso instrumento de evaluación complementaria especializada del clima social laboral. Los instrumentos RP31 y CN035 se correlacionaron de



moderada, pero se esperaba que los coeficientes fueran más altos que con el WES, ya que RP31 evalúa riesgo psicosocial y fue diseñado especialmente para profesores universitarios; esto último podría indicar que se deben fortalecer los factores con menor correlación y adaptarlos al contexto de los centros universitarios pequeños.

## Conclusiones

La NOM-035 es el resultado de años de lucha por los derechos de las y los trabajadores; es un recurso potencialmente efectivo para mejorar las condiciones laborales dentro del territorio nacional mexicano y prevenir que las tareas realizadas dentro de los centros de trabajo impacten de manera negativa en su salud física y emocional. A pesar de esto, aún queda un gran camino que recorrer sobre la generación de conocimientos respecto a su aportación para la evaluación, prevención e intervención del riesgo psicosocial.

En el presente estudio se encontró que más de una tercera parte de los trabajadores presentan niveles de riesgo medio-alto. El análisis e identificación de la distribución de los niveles de riesgo psicosocial en general, por categoría y dominio no solamente permitió determinar las estrategias potenciales de intervenciones grupal, sino que el registro individual permitió identificar las áreas prioritarias de intervención personalizada. Esta información sobre patrones comunes y problemas aislados podría facilitar la toma de decisiones basada en las necesidades reales del centro de trabajo, y las acciones derivadas podrían tener una mayor posibilidad de incidir de manera positiva en los niveles de riesgo psicosocial en todas y todos los trabajadores.

Finalmente, los análisis de correlación “intra-instrumentos” e “inter-instrumentos”, permitieron explorar e identificar que el WES es un recurso que podría ser utilizado para realizar evaluaciones complementarias a la NOM-035, sobre Clima Social Organizacional; a diferencia del RP31 que, a pesar de estar diseñado para profesores universitarios, tal vez requiera adecuaciones según las características del tipo de universidad en la que se pretenda aplicar. De corroborarse estas afirmaciones, este ejercicio podría ser útil cuando no se dispone de una población del tamaño necesario para estudiar de manera estricta las propiedades psicométricas de un instrumento, aunque esta aseveración debe ser tomada con cautela.

## Alcances

Hasta donde se tiene conocimiento, solamente existen dos investigaciones vinculadas con el cuestionario NOM-035 en México, el realizado por Saldaña, Bustos, Barajas & Ibarra<sup>(16)</sup> y



el realizado por Uribe, Gutiérrez y Amézquita en 2020<sup>(17)</sup>, este último sobre las propiedades psicométricas de dicho cuestionario. Sin embargo, no se encontraron estudios en los que se reporten los niveles de riesgo psicosocial y cómo es que estos resultados pueden servir de referencia no solamente para un diagnóstico, sino para la toma de acciones correspondientes a lo planteado por dicha NORMA y que permitan su correcta implementación.

A lo largo de este documento, se presentó un ejemplo sobre cómo realizar la evaluación, análisis de riesgo psicosocial y utilizar la información obtenida para facilitar la toma de decisiones respecto a qué acciones deben implementarse. Si bien es cierto que el centro universitario referido para esta investigación es pequeño, el procedimiento presentado puede ser fácilmente replicado; es decir, es un recurso que podría ayudarle al lector a identificar con mayor claridad de qué manera implementar la Norma en su centro laboral.

## Limitaciones

La principal limitación de este estudio es que, aunque los resultados sí aplican para los tres tipos de trabajadores de la institución, no aplica para todos los centros universitarios privados, por lo que se sugiere realizar futuras investigaciones que incluyan la información de diversas instituciones privadas, así como universidades con un mayor número de trabajadores para identificar necesidades específicas y patrones comunes útiles. Por otro lado, aunque se muestra un procedimiento potencialmente efectivo, no se incluyen resultados respecto a qué tan efectivas resultaron las acciones planteadas.

## Consideraciones éticas

La presente investigación se realizó siguiendo lo establecido en la Declaración del Helsinki<sup>(18)</sup>, las Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos<sup>(19)</sup> y el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud de México<sup>(20)</sup>.

## Financiación

Sin financiación.

## Conflicto de interés

Sin conflicto de interés



## Referencias

1. Marrau, M. C., Archina, T., Lúquez, S. y Godoy, P. El hombre en relación con su trabajo: Incumbencias del proceso de selección. *Fundamentos en Humanidades*. 2007; 8(15): 119-31. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=18401505>
2. Organización Internacional del Trabajo. Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. [Internet]. 2011. [Consultado en abril 2020]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)
3. World Health Organization. Psychosocial risk factors and hazards. [Internet]. 2020. [Consultado en abril 2020]. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/topics/risks\\_psychosocial/en/](https://www.who.int/occupational_health/topics/risks_psychosocial/en/)
4. International Labour Office. Psychosocial factors at work: Recognition and control. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984, Occupational Safety and Health Series No. 56 (Geneva). [Internet]. 1986. [Consultado en abril 2020]. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/ILO\\_WHO\\_1984\\_report\\_of\\_the\\_jo\\_int\\_committee.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_jo_int_committee.pdf)
5. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). Diario Oficial de la Federación, México. [Internet]. 1917. [Consultado en abril 2020]. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Constitucion\\_Politica.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf)
6. Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. [Internet]. 1970. [Consultado en abril 2020]. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)
7. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2014). Diario Oficial de la Federación. [Internet]. 2014. [Consultado en mayo 2020]. Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/134257/Reglamento\\_Federal\\_de\\_Seguridad\\_y\\_Salud\\_en\\_el\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/134257/Reglamento_Federal_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf)
8. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación. [Internet]. 2018. [Consultado en mayo 2020]. Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)
9. Macías I, Cedeño B. Análisis de los riesgos psicosociales en el área de educación en docentes de la unidad educativa fiscal "Tosagua" provincia de Manabí, País Ecuador.



- Revista Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo. 2017. Disponible en:  
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/01/riesgos-psicosociales-educacion.html>
10. García-Saisó A., Ortega-Andeane P, Reyes-Lagunes I. Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México, Acta de investigación psicol. 2014; 4(1): 1370-84. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/3589/358933346005.pdf>
  11. Unda S, Uribe F, Jurado S, García M, Tovalín H, Juárez A. Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. J Work Organ Psychol. 2016; 32(2): 67-74.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231346516001.pdf>
  12. Nezu AM, Nezu C, Lombargo E. Formulación de casos y diseño de tratamientos Cognitivos-Conductuales, Un enfoque basado en problemas. México: Manual Moderno; 2006.
  13. Chirico F. The forgotten realm of the new and emerging psychosocial risk factors. J Occup Health. 2017; 59(5): 433-5. Disponible en:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5635152/pdf/1348-9585-59-433.pdf>
  14. Muñoz D, Orellano N, Hernández H. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente. 2018; 21(40): 532-44. Disponible en:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf>
  15. Cotonieto-Martínez E. Vínculo legal entre trabajo y salud mental. Universitaria. 2019; 3(19): 26-7. Disponible en: <https://revistauniversitaria.uaemex.mx/issue/view/742>
  16. Saldaña C, Bustos R, Barajas A, Ibarra GM. Liderazgo y riesgo psicosocial en instituciones de educación superior en México. RVG-LUZ. 2019; 24(88): 1239-49. Disponible en: <http://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/30176>
  17. Uribe, J. F y Gutiérrez, J. C. Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM1 035 de la STPS<sup>2</sup> en México<sup>3</sup>. Cont. adm. 2020; 65(1): 1-32. Disponible en:  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v65n1/0186-1042-cya-65-01-e147.pdf>
  18. Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial. Recomendaciones para guiar a los médicos en la investigación biomédica en personas. [Internet]. 1989. [Consultado en mayo 2020]. Disponible en:  
[http://www.conamed.gob.mx/prof\\_salud/pdf/helsinki.pdf](http://www.conamed.gob.mx/prof_salud/pdf/helsinki.pdf)
  19. Consejo de Organizaciones de las Ciencias Médicas. Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos. [Internet]. 2017.





- 
- [Consultado en mayo 2020]. Disponible en: [https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline\\_SP\\_INTERIOR-FINAL.pdf](https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline_SP_INTERIOR-FINAL.pdf)
20. Secretaría de Salud. Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud. [Internet]. 2014. [Consultado en mayo 2020]. Disponible en; <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/rlqsmis.html>