



REVISTA MULTIDISCIPLINAR EPISTEMOLOGÍA DE LAS CIENCIAS

Volumen 2, Número 4
Octubre-Diciembre 2025

Edición Trimestral

CROSSREF PREFIX DOI: 10.71112

ISSN: 3061-7812, www.omniscens.com

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 2, Número 4
octubre-diciembre 2025

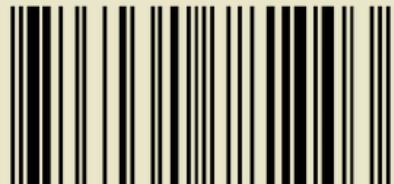
Publicación trimestral
Hecho en México

La Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias acepta publicaciones de cualquier área del conocimiento, promoviendo una plataforma inclusiva para la discusión y análisis de los fundamentos epistemológicos en diversas disciplinas. La revista invita a investigadores y profesionales de campos como las ciencias naturales, sociales, humanísticas, tecnológicas y de la salud, entre otros, a contribuir con artículos originales, revisiones, estudios de caso y ensayos teóricos. Con su enfoque multidisciplinario, busca fomentar el diálogo y la reflexión sobre las metodologías, teorías y prácticas que sustentan el avance del conocimiento científico en todas las áreas.

Contacto principal: admin@omniscens.com

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación

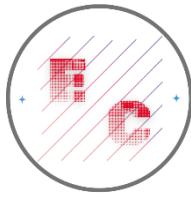
Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido de la publicación sin previa autorización de la Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.



9773061781003

Cintillo legal

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias Vol. 2, Núm. 4, octubre-diciembre 2025, es una publicación trimestral editada por el Dr. Moises Ake Uc, C. 51 #221 x 16B , Las Brisas, Mérida, Yucatán, México, C.P. 97144 , Tel. 9993556027, Web: <https://www.omniscens.com>, admin@omniscens.com, Editor responsable: Dr. Moises Ake Uc. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2024-121717181700-102, ISSN: 3061-7812, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR). Responsable de la última actualización de este número, Dr. Moises Ake Uc, fecha de última modificación, 1 octubre 2025.



Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 2, Número 4, 2025, octubre-diciembre

DOI: <https://doi.org/10.71112/0shk0980>

**RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL: IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES
PSICOSOCIALES PARA EL BIENESTAR DEL PERSONAL**

**ORGANIZATIONAL RESPONSIBILITY: IDENTIFYING PSYCHOSOCIAL FACTORS
FOR STAFF WELL-BEING**

Nancy Tass Salinas

México

Responsabilidad organizacional: identificación de los factores psicosociales para el bienestar del personal

Organizational responsibility: identifying psychosocial factors for staff well-being

Nancy Tass Salinas

nancy.ts@rios.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-9155-8848>

Tecnológico Nacional de México-Instituto Tecnológico Superior de los Ríos

México

RESUMEN

Hoy en día, las organizaciones requieren cambios frugales, hacer más con menos y los requerimientos están en la atención y aportación que se le brinda al personal, ya que el resultado ejercido incide en el bienestar de las personas, influyendo de forma positiva o negativa en la salud física o mental acorde a la experiencia vivida. Lo anterior, da relevancia a la presente investigación cuantitativa con un enfoque explicativo ya que al aplicar el instrumento referenciado de la NOM-035-STPS-2018 permite identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, en este caso, una empresa del municipio de Balancán, Tabasco, donde contribuyeron 20 trabajadores, obteniendo la calificación final de 84 indicando un nivel alto de riesgo a través de los factores de la carga de trabajo, jornada laboral y liderazgo aplicado; que son el parteaguas para las propuestas de acción de mejora en un plan estratégico.

Palabras clave: bienestar; NOM-035-STPS-2018; productividad; riesgos psicosociales

ABSTRACT

Today, organizations require frugal changes, doing more with less, and the requirements lie in the attention and contribution provided to staff, since the results achieved impact people's well-being, positively or negatively influencing physical or mental health according to the experience lived. The above gives relevance to the present quantitative research with an explanatory approach since applying the referenced instrument of NOM-035-STPS-2018 allows identifying psychosocial risk factors in workplaces. In this case, a company in the municipality of Balancán, Tabasco, where 20 workers contributed, obtaining a final score of 84, indicating a high level of risk through the factors of workload, workday, and applied leadership; which are the watershed for the improvement action proposals in a strategic plan.

Keywords: well-being; NOM-035-STPS-2018; productivity; psychosocial risks

Recibido: 22 de octubre 2025 | Aceptado: 28 de diciembre 2025 | Aceptado: 29 de diciembre 2025

INTRODUCCIÓN

La Ley Federal del Trabajo (LFT) en el artículo 2, señala como característica del trabajo digno aquel que cuente con las condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo (Federación, 2022). En este sentido, el Artículo 473 define los riesgos de trabajo como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Es trascendental notar que, los riesgos no sólo hacen referencia a los riesgos industriales y causas de peligro físico en las instalaciones, sino también a los efectos sobre la salud, incluso mental, de los trabajadores. Por lo tanto, prevenir cualquier enfermedad causada por la prestación de los servicios de los trabajadores, sea física o emocional, debe ser responsabilidad del empleador.

En esta línea de pensamiento, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social creó la Norma Oficial Mexicana-035-STPS-2018, para atender los aspectos psicosociales que no son abarcados por la Ley Federal del Trabajo. El Artículo 475 Bis de la Ley Federal del Trabajo (Federación, 2022) confirma la obligación de los patrones de observar las Normas Oficiales Mexicanas para prevenir los riesgos de trabajo, incluyendo la NOM-035-STPS-2018.

La NOM-035-STPS-2018, tiene como objetivo 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 (Gobernación, 2018). La presente Norma Oficial Mexicana rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo.

Por lo anterior, es una realidad emergente que las organizaciones focalicen la atención y la acción en salvaguardar el bienestar del capital humano, ya que, por muchos años, esto no ha sido tan importante y mucho menos, para las micro, pequeñas y medianas empresas; pero que, de acuerdo con datos obtenidos en investigaciones aplicadas, se debe prestar atención por las consecuencias que se tienen reflejadas en enfermedades físicas y mentales.

La NOM-035-STPS-2018, incluye Guías de Referencia para identificar, analizar y evaluar los riesgos psicosociales y entornos organizacionales, pero para la presente investigación, se consideró el cuestionario de la Guía de Referencia II (GRII), ya que la norma indica en el punto 7.a, que los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, únicamente deberán realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, incluyendo a todos los trabajadores (Gobernación, 2018).

La Guía de Referencia II (GRII), es el cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, donde se identifican ocho factores de análisis: Condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornada de trabajo, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones en el trabajo y violencia; a través de 46 ítems para ponderar el nivel de riesgo y las acciones de mejora a

ejecutar para incrementar la productividad humana y minimizar el impacto a enfermedades con mayor gravedad.

En toda organización saludable, el personal es productivo; ya que se atienden sus necesidades y se les da valor a las encomiendas dadas (Benam & González, 2021); y hoy por hoy, se requiere romper paradigmas en que las micro, pequeñas y medianas empresas no requieren aplicar normativas; todo lo contrario, se tiene que hacer para crear una cultura orientada a la calidad, productividad y competitividad.

METODOLOGÍA

Diseño de la investigación

El enfoque de la investigación según el tipo de datos empleados es cuantitativo (Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014), ya que se basa en la recopilación de datos y se vale del uso de herramientas matemáticas, estadísticas e informáticas para medirlos; permitiendo hacer conclusiones generalizadas que pueden ser proyectadas en el tiempo. Por otra parte, por la profundización, es una investigación explicativa (Grajales, 2000) por que establece relaciones de causa y efecto que permiten la obtención de interpretaciones correctas que puedan extenderse a realidades similares.

Instrumento de evaluación y objeto de estudio

Para identificar los factores de riesgo psicosocial que influyen de manera significativa en la productividad humana se utilizó el cuestionario de la Guía de Referencia II (GRII) de la NOM-035-STPS-2018.

La Guía de Referencia II (GRII) integra cuatro categorías donde se clasifican los dominios que son considerados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Se utiliza la escala tipo Likert para la medición de los ítems conformada por cinco posibles respuestas (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca).

En la Tabla 1. Estructura de la Guía de Referencia II (GRII) de la NOM-035-STPS-2018 (Gobernación, 2018), se identifican las categorías, dominio/factor de riesgo, dimensión y el número de ítems que se requiere medir para el análisis del instrumento.

Tabla 1*Estructura de la Guía de Referencia II (GRII) de la NOM-035-STPS-2018*

Categoría	Dominio/Factor de riesgo	Dimensión	Ítems
Ambiente de trabajo		Condiciones peligrosas e inseguras	
	Condiciones en el ambiente de trabajo	inseguras	2
		Condiciones deficientes e insalubres	
		insalubres	1
		Trabajos peligrosos	3
Factores propios de la actividad		Cargas cuantitativas	4, 9
		Ritmos de trabajo acelerado	5, 6
		Carga mental	7, 8
	Carga de trabajo	Cargas psicológicas emocionales	41, 42, 43
		Cargas de alta responsabilidad	10, 11
		Cargas contradictorias o inconsistentes	12, 13
		Falta de control y autonomía	
	Falta de control sobre el trabajo	sobre el trabajo	20, 21, 22
	sobre el trabajo	Limitada o nula posibilidad de desarrollo	
			18, 19

		Limitada o inexistente	
		capacitación	26, 27
	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	14, 15
Organización del tiempo del trabajo	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral Influencia de las responsabilidades familiares	16 17
	Liderazgo	Escasa claridad de funciones Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo	23, 24, 25 28, 29 30, 31, 32
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Relaciones en el trabajo	Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	44, 45, 46
	Violencia	Violencia laboral	33,34,35,36,37,38,39,40

Para la interpretación de los resultados individuales del cuestionario se considera la ponderación indicada por la NOM-035-STPS-2018 (Gobernación, 2018), tal como se presenta en la Tabla 2. Valor de las opciones de respuesta.

Tabla 2

Valores de las opciones de respuesta del cuestionario de la Guía de Referencia II (GRII)

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta

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

Lo que permitirá ponderar la clasificación final del cuestionario individual bajo los rangos especificados por la NOM-035-STPS-2018 (Gobernación, 2018), que se muestra en la Tabla 3. Rangos del resultado de la calificación final, para determinar el nivel de riesgo acorde a los criterios que señala la norma como se presenta en la Tabla 4. Criterios para la toma de acciones (Gobernación, 2018).

Tabla 3

Rangos del resultado de la calificación final del cuestionario de la Guía de Referencia II (GRII)

Resultado del cuestionario	Rango para la calificación final				
	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Calificación final					
del cuestionario	$C_{final} \leq 20$	$20 \leq C_{final} \leq 45$	$45 \leq C_{final} \leq 70$	$70 \leq C_{final} \leq 90$	$C_{final} \geq 90$
C_{final}					

Tabla 4*Criterios para la toma de acciones*

Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Muy Alto	<p>Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas, y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.</p>
Alto	<p>Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.</p>
Medio	<p>Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.</p>

Bajo	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
Nulo	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requiere medidas adicionales.

Una vez aplicado el cuestionario, se debe realizar un concentrado de resultados para la interpretación final acorde al nivel de riesgo.

El objeto de la investigación es una pequeña empresa Purificadora de Agua del municipio de Balancán, Tabasco, México; que cuenta con una población de 23 personas que laboran en ella, de las cuales 20 fueron considerados sujetos de estudio de la investigación con las siguientes características mostradas en la Tabla 5.

Tabla 5

Características de los sujetos de estudio

Características de la población	Número de personal	Porcentaje (%)
Total de personal	20	100.0
Hombres	17	85.0
Mujeres	3	15.0
Mayores de 30 años	18	90.0
Nivel Máximo de estudio: Licenciatura	4	20.0
Antigüedad: ≤ 2 años	19	95.0

Estado civil: Casado	17	85.0
Familia: ≤ 4 integrantes	14	70.0

Análisis e interpretación de datos

Para el análisis de los resultados finales se aplican herramientas como el Diagrama de Pareto y el método Pearson, con un nivel de confianza del 95%, ejecutados en el Software Minitab 19, mismos que permitirán identificar la relación y correlación entre los factores de riesgo, así como el análisis de causa-efecto.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis de validez del instrumento

El Alfa de Cronbach da una medida de la consistencia interna que tienen los reactivos que forman una escala; si esta medida es alta, se tiene evidencia de la homogeneidad, es decir, que los reactivos están apuntando en la misma dirección (Cozby, 2005). Al realizarse el análisis de confiabilidad, el coeficiente Alfa de Cronbach aplicado al instrumento constituido por una escala Likert para determinar los factores con una correlación fuerte que inciden en la productividad humana, es de 0.8905, que representa un rango válido (≥ 0.7) para la investigación, aplicando la fórmula que se muestra en la Figura 1.

Figura 1

Fórmula para el cálculo del Alfa de Cronbach. Fuente (Alonso & Santacruz, 2015)

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^k \alpha_{Y_i}^2}{\alpha_X^2} \right)$$

Donde:

$$\alpha \text{ (Alfa)} = 0.8905$$

$$k \text{ (Número de preguntas)} = 46$$

Vi (Varianza de cada pregunta) =18.032

Vt (Varianza total) = 22.146

Resultados del cuestionario de la Guía de Referencia II (GRII)

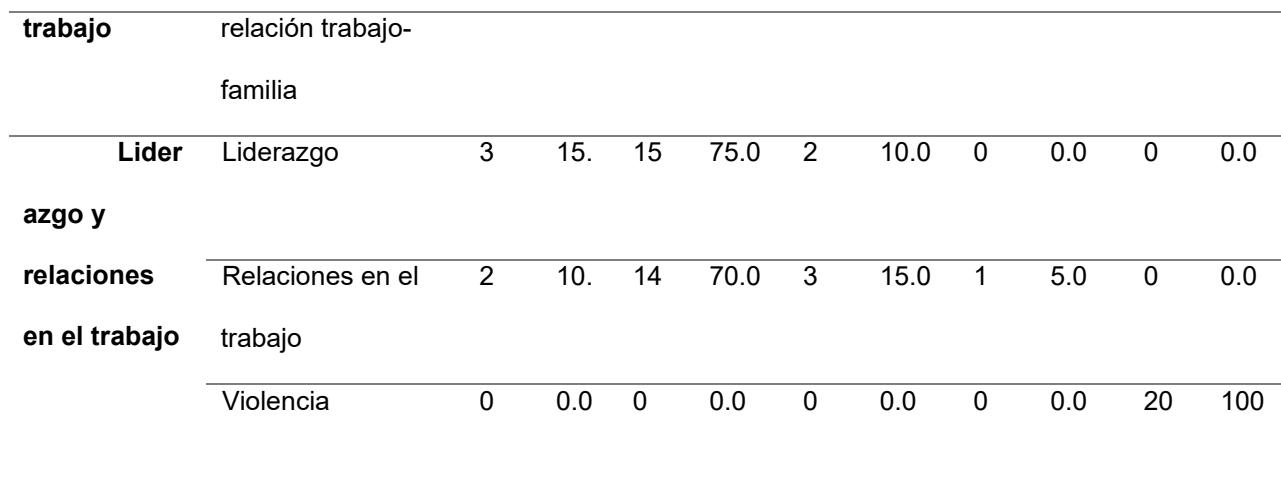
El instrumento aplicado a las 20 personas mostró un promedio final de 84 y acorde a la Tabla 3. Rangos del resultado de la calificación final del cuestionario de la Guía de Referencia II (GRII), el resultado del nivel de riesgo es alto (Gobernación, 2018).

En la Tabla 6. Concentrado de resultados de los niveles de riesgo por categoría/dominio, se muestran las frecuencias y porcentajes de cada dominio/factor de riesgo, con la finalidad de comprender cuantitativamente el impacto que genera en el personal cada acción que se ejecuta de forma individual y en equipo, trascendiendo en los procesos internos de la organización.

Tabla 6

Concentrado de resultados de los niveles de riesgo por categoría/dominio

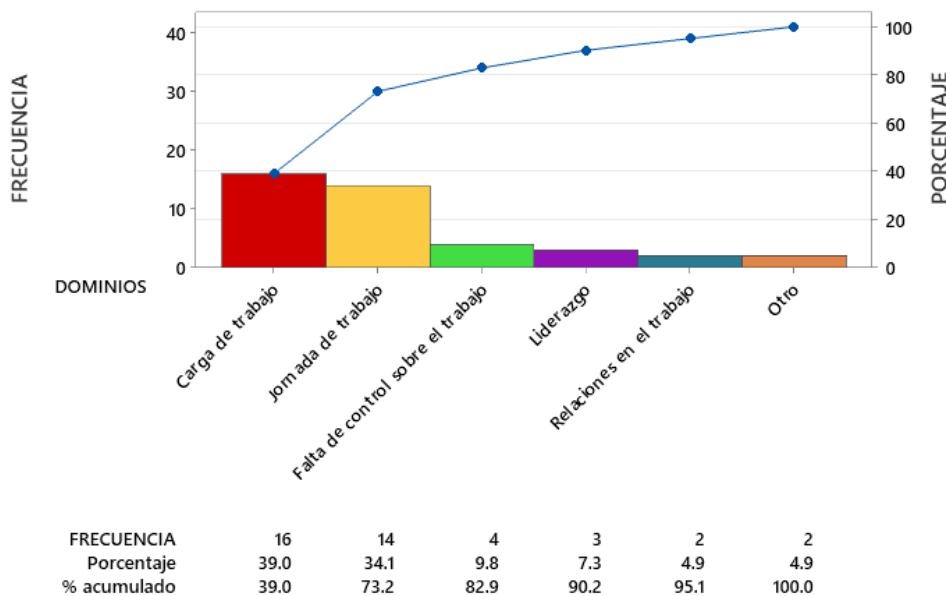
Categoría	Dominio/Factore	Niveles de riesgo									
		s de riesgo		Muy alto		Alto		Medio		Bajo	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Ambiente del trabajo	Condiciones en el ambiente del trabajo	1	5.0	2	10.0	12	60.0	4	20.0	1	5.0
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo sobre el trabajo	16	80.	3	15.0	1	5.0	0	0.0	0	0.0
Organización del tiempo de	Falta de control sobre el trabajo	4	20.	12	60.0	3	15.0	1	5.0	0	0.0
Organización del tiempo de	Jornada de trabajo	14	70.	5	25.0	1	5.0	0	0.0	0	0.0
Organización del tiempo de	Interferencia en la	1	5.0	2	10.0	16	80.0	1	5.0	0	0.0



Los dominios/factores de riesgo predominantes con un nivel de riesgo alto son la carga de trabajo y la jornada de trabajo, que acorde al principio de Pareto (Gutiérrez & De la Vara, 2013) se refiere a que pocos elementos (20%) generan la mayor parte del efecto (80%). Se reconoce que más del 80% de la problemática en una organización, es por causas comunes, es decir, se debe a problemas o situaciones que actúan de manera permanente sobre los procesos; lo anterior, permite denotar que la carga de trabajo que se le asigna al personal es excesiva y se convierte en el factor principal que ocasiona la baja productividad del individuo. No obstante, los demás factores con un nivel alto de riesgo requieren soluciones inmediatas sujetas a la toma de decisiones del administrador ya que se declinan al tipo de liderazgo empleado en los procesos internos que hacen que sean extensas las jornadas de trabajo, la falta de control sobre el trabajo al no tener procedimientos establecidos y formales, interfiriendo en la relación trabajo-familia. En la figura 2. Diagrama de Pareto se visualiza la declinación de los factores.

Figura 2

Diagrama de Pareto. Elaboración propia, 2022



Análisis de correlación de los dominios/factores de riesgos

El análisis de correlación es un enfoque estadístico que se utiliza para determinar la relación entre las variables cuantitativas de estudio (Pulido, 2020), en este caso, utilizando datos bivariados, para cuantificar qué tan fuerte o débil es la correlación para un conjunto de n valores del tipo (x_i, y_i) . Los resultados obtenidos se mostrarán por cada variable dependiente (y_1, y_2) realizando la correlación simple y en pareja de Pearson entre los factores (variables independientes (x_1, x_2, \dots, x_n)) que permitirán identificar la significancia entre los valores que toma el coeficiente de correlación r , entre -1 y 1 , $(-1 \leq r \leq 1)$. Los valores de r cercanos o iguales a cero implican poca o nula relación entre X y y . En contraste, valores de r cercanos a 1 indican una relación fuerte y valores de r próximos a -1 señalan una muy fuerte correlación negativa. Valores de r cercanos a -0.85 o 0.85 indican una correlación fuerte, mientras que valores de r cercanos a -0.50 o 0.50 hablan ya de una correlación moderada a débil. Por último, valores de r iguales o menores que -0.30 o 0.30 indican una correlación inexistente (Pulido, 2020).

Análisis de correlación de Pearson

En la Tabla 7. Correlación de Pearson de los dominios/factores de riesgo, se interpreta mediante valores de correlación significativa y fuerte coincidiendo con el enfoque del principio de Pareto, donde la relación directa entre la carga de trabajo y la jornada de trabajo afecta la productividad del personal; así mismo, las condiciones en el ambiente del trabajo infieren en la relación trabajo-familia y, por último, el liderazgo y las relaciones en el trabajo ocasionan la falta de control sobre el trabajo.

Tabla 7

Correlación de Pearson de los dominios/factores de riesgo

		Falta de			
Condiciones		control Jornada Interferencia			
en el	Carga de	sobre	del	en relación T-	F
ambiente del	trabajo	el	trabajo		
trabajo		trabajo			
Carga de trabajo	-0.4				
Falta de control sobre el trabajo	-0.1	0.2			
Jornada del trabajo	-0.4	1.0	0.3		
Interferencia en relación Trabajo-Familia	1.0	-0.2	-0.0	-0.2	
Liderazgo	-0.2	0.1	1.0	0.3	-0.1
Relaciones en el trabajo	-0.1	-0.0	1.0	0.2	-0.0
Violencia	-0.4	-0.3	-0.5	-0.4	-0.3

Relaciones

Liderazgo en el trabajo

Carga de trabajo

Falta de control sobre

el trabajo

Jornada del trabajo

Interferencia en

relación Trabajo-

Familia

Liderazgo

Relaciones en el 1.0

trabajo

Violencia -0.4 -0.4

Trabajo a futuro

El administrador de la empresa Purificadora de Agua requiere el diseño de un plan estratégico que desglose las acciones para mejorar las condiciones del ambiente de trabajo garantizando la seguridad y salud del personal. Por otra parte, se requiere la realización de los manuales de procedimientos y funciones para el personal acorde a las actividades que se realizan por área; así como el diseño de políticas internas que aporten al bienestar del personal.

CONCLUSIONES

Las organizaciones están cambiando todo el tiempo, días tras día, ante las demandas y exigencias de un entorno globalizado (Alanis Soberano & López Canto, 2021). De cara al futuro, los rápidos cambios en el tejido laboral y en la fuerza de trabajo plantean riesgos para el personal (Sauter, Lawrence, & Hurrell), que afectan de forma directa e indirectamente la productividad que ejercen en las funciones específicas que realizan.

Por otra parte, el capital humano es el activo primordial de toda organización, ya que de este recurso depende que los procesos productivos y los servicios que ofrecen las organizaciones sean llevados a cabo de manera integral y de calidad (Sauter, Lawrence, & Hurrell). Por lo anterior, en México a través de la NOM-035-STPS-2018, se establecen las obligaciones que tienen las empresas para mantener y generar un entorno organizacional favorable; dando los mecanismos para propiciar oportunidades que garanticen un ambiente laboral saludable y una cultura empresarial a favor del bienestar del personal (Benam & González, 2021).

Los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario de la Guía de Referencia II (GRII), indicaron un nivel de riesgo alto, donde las acciones se encaminan al desarrollo de un programa de intervención que permita la evaluación específica por cada categoría y dominio/factor sobresaliente en los niveles de riesgos, así como la realización de una campaña de sensibilización entre los colaboradores para minimizar los riesgos psicosociales y el diseño, revisión y aprobación de políticas y programas para la prevención de los mismos.

Hoy en día, es una realidad emergente cuidar el bienestar de las personas a través de la promoción de la salud y prevención de los factores de riesgos psicosocial para generar la calidad de vida requerida en el entorno de trabajo (Jaimes Mora & Pernia Orozco, 2020). Según la Organización Panamericana de la Salud (Benam & González, 2021), para lograr ambientes de trabajo más saludables se requiere con urgencia el diseño de estrategias eficientes, más

aún en el escenario actual post pandemia que pone en entredicho las dinámicas laborales y dejan evidencia de la precariedad de los mecanismos internos de las micro, pequeñas y medianas empresas basadas en la relación empresa-trabajador.

En cuanto a los efectos de los factores de riesgos psicosociales en México, se traducen en riesgos psicosociales, los más estudiados son, el burnout, el distrés, el hastío psíquico, y el presentismo. Riesgos que predisponen al trabajador a presentar agotamiento, fatiga, despersonalización, falta de logro, ansiedad, trastornos psicosomáticos, indiferencia, desilusión, desagrado por el trabajo, presentismo por salud, y por insatisfacción (Santoyo, Echerry, & Figueroa, 2023).

Con base a ello, las acciones propuestas se muestran en la Tabla 8. Plan estratégico para la empresa Purificadora de Agua; pero que, a la vez, permite ser replicado en otras organizaciones similares a la situación de los resultados obtenidos.

Tabla 8

Plan estratégico para la empresa Purificadora de Agua

Dominio/Factor de riesgo	Estrategia	Metas	Indicadores de seguimiento
Carga de trabajo	Definir las funciones por cada puesto de trabajo	Revisar las cargas de trabajo para puesto o área y definir la secuencia y responsable para establecerlo en los manuales. Diseñar manuales de procedimientos de las funciones específicas por puestos de trabajo o áreas.	Eficacia
Jornada laboral	Diseñar e implementar políticas	Diseñar políticas de derechos y obligaciones del personal. Difundir las políticas internas entre los	Eficacia

	internas	miembros de la empresa. Implementar indicadores de control para el seguimiento de las políticas. Respetar los horarios de trabajo, así como las actividades festivas y de recreación dentro de la empresa.	
Relaciones en el trabajo	Aplicar canales de comunicación efectivos	Establecer mecanismos de comunicación ascendente y descendente. Propiciar reuniones, buzón o medios para conocer la voz del cliente interno. Establecer minutas de trabajo para el seguimiento de los acuerdos.	Eficiencia
Liderazgo	Concientizar a los administradores para el desarrollo de empresa saludable.	Capacitar a los administradores en temas afines a la NOM-035. Desarrollar un programa de empresa saludable. Diseñar un programa de prevención de riesgos psicosociales, considerando acciones como: Espacios y tiempos de alimentación para el personal, área médica, espacios al aire libre, pláticas de organización de tiempo, entre otras	Eficiencia

Hasta ahora, la aplicación de la NOM-035-STPS-2018 en las organizaciones es una herramienta útil para el diagnóstico general del nivel de riesgo psicosocial de los trabajadores a diferentes niveles (Méndez & González, 2021). A nivel personal permitirá dar seguimiento por expediente al desarrollo del personal, el sentido de pertenencia y percepción de la organización, así como dar atención puntual a personal que haya estado expuesto a eventos traumáticos o presente niveles altos de riesgo psicosocial en alguna de las categorías que abarca la Norma. A nivel departamento permitirá visualizar áreas de oportunidad de mejora con

los administradores, procesos y actividades que realizan dentro de la organización; y por último a nivel organizacional permitirá tener un panorama para implementar programas, estrategias e incluso replantear su filosofía y cultura organizacional, que permita proveer de ambientes de desarrollo laboral que generen pertenencia y pertinencia en su personal (Gámez, 2021).

Sin embargo, para que éstas suposiciones tengan un fundamento puntual y provean a la organización de directrices que aporten al diseño y establecimiento de estrategias asertivas que minimicen o eliminen los riesgos encontrados, se deberá continuar realizándose pruebas de diagnóstico que permitan tener información específica, como son el uso de mesas de trabajo y círculos de mejora para determinar áreas de oportunidad, cuestionarios y entrevistas dirigidas para determinar la causa raíz de los riesgos psicosociales encontrados, guías de observación, análisis del modelo de procesos de la organización en el nivel de apoyo, y evaluar los procedimientos de recursos humanos en función de la gestión del talento humano. Al determinar causas más profundas a los riesgos psicosociales encontrados, los cambios que se requieran en la filosofía organizacional, las políticas, los procesos, las estructuras y la implementación de estrategias y programas podrán tener un mayor impacto.

Declaración de conflicto de interés

Como autora principal no tengo ningún conflicto relacionado con esta investigación.

Declaración de contribución a la autoría

Nancy Tass Salinas: Conceptualización, Análisis formal, Investigación, Metodología, Administración del proyecto, Redacción del borrador original, Revisión y edición de la redacción.

Declaración de uso de inteligencia artificial

La autora no utilizó inteligencia artificial en ninguna parte del manuscrito.

REFERENCIAS

- Alanis Soberano, J. M., & López Canto, L. E. (2021). Implementación del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial con base en la NOM-035-STPS-2018 a personal operativo de una institución educativa. *Desarrollo Sustentable, Negocio, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, (17), 98–108. <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/17-marzo21/diagnostico-factores-riesgo>
- Alonso, J. G., & Santacruz, M. P. (2015). Cálculo e interpretación del alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario con escala Likert. *SSOAR Open Access Repository*, 62–67.
- Benam, C. J., & González, V. M. (2021). Evaluación de riesgo psicosocial según la NOM-035. Caso de estudio: Despacho arquitectónico. *CIEG Centro de Investigaciones y Estudios Gerenciales*, (47), 388–401.
- Cozby, P. (2005). *Métodos de investigación del comportamiento*. McGraw-Hill.
- Federación, Diario Oficial de la. (2022, 18 de mayo). *Ley Federal del Trabajo*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Gámez, G. R. (2021). Análisis de la implementación de la NOM-035 de la STPS-2018 en MiPYMES: Caso de una empresa gasolinera. *Brazilian Journal of Business*, 3(2), 1517–1532. <https://doi.org/10.34140/bjv3n2-016>
- Gobernación, Secretaría de. (2018, 23 de octubre). *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
- Grajales, T. (2000, 27 de marzo). *Tipos de investigación*. <http://cmapspublic2.ihmc.us>

- Gutiérrez, P. H., & De la Vara, S. R. (2013). *Control estadístico de la calidad y Seis Sigma* (3.^a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Jaimes Mora, S. S., & Pernia Orozco, L. P. (2020). Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de gestión administrativa y del talento humano en empleados de la empresa Distraves S.A. de Cúcuta. *Mundo FESC*, (10), 23–26.
- Méndez, Z. J., & González, S. 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. <https://doi.org/10.36677/rpsicologia.v10i20.16717>
- Pulido, H. G. (2020). *Calidad y productividad*. McGraw-Hill.
- Santoyo, T. F., Echerry, G. D., & Figueroa, H. J. (2023). Evaluación de la validez del cuestionario de los factores de riesgo psicosocial y del entorno organizacional propuesto por la NOM-035-STPS-2018. *Contaduría y Administración*, 67. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3306>
- Sauter, S., Lawrence, M., & Hurrell, J. (s. f.). Factores psicosociales y de organización. En *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*.