

DIAGNÓSTICO, ATENCIÓN Y RECOMENDACIÓN SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA PANIFICADORA DESDE LA ÓPTICA DE LA NOM-035

*DIAGNOSIS, ATTENTION AND RECOMMENDATION ON
PSYCHOSOCIAL RISKS IN A BAKING COMPANY FROM
THE OPTICS OF NOM-035*

María Guadalupe Sarmiento Toache

Tecnológico Nacional de México/ IT de Celaya, México
guadalupe.sarmiento@itcelaya.edu.mx

Oscar Fernando Rojas Montero

Tecnológico Nacional de México/ IT de Celaya, México
15030051@itcelaya.edu.mx

Recepción: 11/octubre/2021

Aceptación: 18/noviembre/2021

Resumen

México ocupa el primer lugar de los integrantes de la OIT en generar estrés laboral. No se trata de una frivolidad y por ello se están haciendo esfuerzos serios para tratar de revertir este problema. La NOM-035-STPS-2018 tiene por objetivo establecer ciertos parámetros que contribuyan a forjar un ambiente laboral favorable en los lugares de trabajo, esto mediante medidas que obligatoriamente deberán implementar y ejecutar, tanto los patrones como los trabajadores. Se llevó a cabo un estudio sobre riesgos psicosociales a una empresa panificadora.

Analizados los resultados sobre los acontecimientos traumáticos severos, se concluye que ninguno de los 39 trabajadores de la empresa ocupa valoración clínica. Sin embargo y puesto que el resultado sobre los riesgos psicosociales presenta un resultado promedio de 56 respecto a las categorías de la guía I de referencia de la NOM 035, es necesario revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial.

Palabras Clave: acontecimientos traumáticos severos, entorno organizacional, NOM 035, riesgo psicosocial.

Abstract

Mexico ranks first among the ILO's members in generating job stress. This is not frivolity and serious efforts are being made to try to reverse this problem. The NOM-035-STPS-2018 aims to establish certain parameters that contribute to forging a favorable work environment in workplaces, this through measures that must be implemented and executed by both employers and workers. A study on psychosocial risks was carried out in a bakery company.

Analyzing the results on severe traumatic events, it is concluded that none of the 39 workers of the company takes a clinical assessment. However, and since the result on psychosocial risks presents an average result of 56 with respect to the categories of reference guide I of NOM 035, it is necessary to review the policy for the prevention of psychosocial risks and programs for the prevention of factors of psychosocial risk.

Keywords: *severe traumatic events, organizational environment, NOM 035, psychosocial risk.*

1. Introducción

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales.

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son:

- Cargas de trabajo excesivas;
- Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto;
- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo;
- Gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo;

- Comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros;
- Acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos. Para la organización, los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento global de la empresa, aumento del absentismo, «presentismo» (trabajadores que acuden trabajar cuando están enfermos, pero son incapaces de rendir con eficacia) y unos mayores índices de accidentes y lesiones. Las bajas tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas, y el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a un aumento de los índices de jubilación anticipada. Los costes que acarrea a las empresas y a la sociedad son cuantiosos y se han estimado en miles de millones de euros a nivel nacional [Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo, 04-10-21].

Trabajar es tener la posibilidad de llevar a cabo una actividad que corresponda con nuestra vocación, es decir, con el llamado que se tiene para participar en el concierto mundial. Si esto es así, las actividades laborales son oportunidades de realización. Tristemente, no es así. Las cifras son contundentes: la mayoría de los mexicanos no son felices en su lugar de trabajo. Se ha detectado que menos del cincuenta por ciento de los colaboradores de una organización son felices en su trabajo, ya que el setenta por ciento de las organizaciones no hay empatía entre los compañeros. México ocupa el primer lugar de los integrantes de la OIT en generar estrés laboral. No se trata de una frivolidad y por ello se están haciendo esfuerzos serios para tratar de revertir este problema [Durán, 2019]. En octubre de 2018, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la norma NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

La NOM-035-STPS-2018 la cual tiene el objetivo de establecer ciertos parámetros que contribuyan a forjar un ambiente laboral favorable en los lugares de trabajo,

esto mediante medidas que obligatoriamente deberán implementar y ejecutar, tanto los patrones como los trabajadores. No se trata de dejar el clima laboral a los estilos de liderazgo o a la cultura organizacional. Tampoco de ver y saber de los problemas y no atender. Hay que identificar aquellos riesgos que se presentan en las organizaciones que afectan a las personas en forma tan grave que cause ansiedad, estrés grave, actos de violencia laboral o trastornos de la conducta. Se busca que la gente vaya a laborar en condiciones que garanticen la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Es decir, se pone un acento en certificar que la gente cuente con condiciones que le permitan desarrollar sus actividades en un lugar que se los permita [Durán, 2019].

Es cierto, todo empleo requiere dedicación, concentración, entrega y sacrificio, no obstante, también es válido que los trabajadores gocen de sus prerrogativas, que tomen los descansos necesarios, es decir, que se vayan de vacaciones, que disfruten de los días festivos que la ley determina, que cuenten con las condiciones de empleo que sean óptimas: los cuales en muchos casos son ignorados. Es muy triste darnos cuenta como muchos espacios son lóbregos, el mobiliario no sirve, las sillas están chuecas, las herramientas no son funcionales, no se les dota de uniformes. Muchos empleadores presionan a sus empleados y disfrazan exigencias excesivas con la petición sensata de tener puesta la camiseta. Pero, si alguien está muy cansado y se le sigue exigiendo, se pueden propiciar accidentes; si la competencia entre equipos de trabajo es descarnada, la gente se siente tan exigida que se generan puntos de fricción que terminan generando chispas y detonaciones en serie de agresividad verbal, psicológica y física. Se provoca estrés laboral y violencia que ya preocupó a las autoridades.

Muchas empresas no propician entornos organizacionales en que se privilegie la productividad, valoran más que la gente trabaje fuera de sus horarios de trabajo y si alguien se quiere ir a la hora, se les ve con suspicacia [Durán, 2019].

La Norma NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo—Identificación, análisis y prevención, invita a realizar esta evaluación.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo traen consecuencias en la cotidianidad del individuo que van desde el insomnio, el tabaquismo, alcoholismo,

la gente está tan ocupada que no hace ejercicio, se propicia el sedentarismo, se generan padecimientos como diabetes, hipertensión, problemas cardiacos. Se pierde de vista que con este tipo de entornos laborales, en donde la tensión genera caras largas, miedo, ansiedad, llevan a una baja de productividad que impactan directamente a la empresa. Lo evidente es que si se tiene un ambiente de trabajo agradable, si la gente llega a su empleo contenta y disfruta de lo que hace, los resultados serán mejores y empezaremos a revertir un círculo vicioso para convertirlo en uno virtuoso [Durán, 2019].

NOM-035-STPS-2018

El objetivo de la Norma NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo—Identificación, análisis y prevención, 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. Del objetivo podemos distinguir que la NOM-035-STPS-2018, sólo comprende dos aspectos: los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable, De acuerdo con el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y la propia Norma:

- Entorno Organizacional Favorable: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.
- Factores de Riesgo Psicosocial: 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. Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de

control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin periodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo. [Guía informática NOM-035-STPS-2018].

De acuerdo con el campo de aplicación, la Norma rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo. Los centros de trabajo, de acuerdo con el tamaño tienen obligaciones. Para centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores:

- Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
- Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos - síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- Difundir y proporcionar información a los trabajadores.
- Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; de las evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos [Guía informática NOM-035-STPS-2018].

Se llevó a cabo la medición de los riesgos psicosociales a una empresa panificadora de la ciudad de Celaya, Gto., dando así cumplimiento a las obligaciones que tienen los patrones y trabajadores para atender los factores de riesgo psicosocial y con ello promover un entorno organizacional favorable, en beneficio de la salud de los trabajadores y de la productividad de los centros de trabajo. La empresa en cuestión tiene una antigüedad de 22 años en el mercado, actualmente cuenta con una matriz, 3 sucursales y 39 colaboradores.

El método de investigación fue de tipo descriptivo. La técnica fue la encuesta. Los instrumentos de recolección de datos fueron las guías de referencia I y II de la Norma 035, mismas que fueron autoadministradas.

Los resultados sobre acontecimientos traumáticos severos, guía de referencia I, de la Norma 035, fue que ninguno de los 39 trabajadores se identificó con acontecimiento traumático severo. Por lo que respecta a los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, guía de referencia II, los resultados reportan un nivel de riesgo psicosocial general medio, ya que el promedio general fue de 56. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social indica en el contenido de la NOM-035 que, si la calificación final es mayor que 45, pero menor que 70, entonces el nivel de riesgo psicosocial es medio.

2. Métodos

Esta investigación estuvo dirigida al estudio de los riesgos psicosociales de una empresa panificadora. El tipo de estudio fue exploratorio-descriptivo-transversal, y dado que no existe mucha información sobre el tema en la empresa estudiada fue también exploratorio. La técnica usada para la recolección de datos fue la encuesta autoadministrada. El instrumento de recolección de datos fueron las guías de referencia I y II [Diario Oficial de la Federación, 23 de octubre de 2018]. La guía I es un cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos. La cual está compuesta por cuatro secciones: Acontecimiento traumático severo; Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento (durante el último mes); Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento (durante el último mes) y Afectación (durante el último mes). Cabe

señalar que la instrucción es que si el trabajador, en la Sección I Acontecimiento traumático severo responde, "NO", en cada una de las preguntas, no es necesario responder las demás secciones, y el trabajador no requiere una valoración clínica. La guía de referencia II es un cuestionario para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, es un complemento para la mejor comprensión de la Norma 035, es utilizada por aquellos centros de trabajo que tengan hasta 50 trabajadores. Se compone de cuatro categorías: Ambiente de trabajo; Factores propios de la actividad; Organización del tiempo de trabajo; Liderazgo y relaciones en el trabajo. Así como de ocho dominios, veinte dimensiones y cuarenta y seis ítems. La calificación de cada cuestionario deberá realizarse con base en lo siguiente: Las respuestas a los ítems del cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial deberán ser calificados, de acuerdo con la puntuación de tabla 1.

Tabla 1 Valor de las opciones de respuesta.

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

Los resultados de cada cuestionario deberán encontrarse entre los rangos siguientes, que se encuentran en la tabla 2.

Tabla 2 Rangos.

| Resultado del cuestionario | Nulo o despreciable | Bajo | Medio | Alto | Muy alto |
|---|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------|
| Calificación final del cuestionario (C_{final}) | $C_{final} < 20$ | $20 \leq C_{final} < 45$ | $45 \leq C_{final} < 70$ | $70 \leq C_{final} < 90$ | $C_{final} \geq 90$ |

Se tomaron en cuenta, también, para su valoración, los criterios para calificar cada categoría, así como cada dominio.

A partir del resultado de la calificación de cada cuestionario se determinó y analizó el nivel de riesgo, así como las acciones que se deben adoptar para el control de

los factores de riesgo psicosocial, a través de un programa de intervención para los niveles medio, alto y muy alto, con base en la tabla 3.

Tabla 3 Nivel de riesgo.

| Nivel de riesgo | Necesidad de acción |
|-----------------|---|
| Muy alto | 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 ¹ , 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. |
| Alto | 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 ¹ 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. |
| Medio | 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. |
| 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. |

3. Resultados

Una vez realizado el análisis de los resultados de la guía I, cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos, de la Norma 035, se observa que ninguno de los trabajadores de la empresa panificadora presenta trauma severo, como se muestra en la figura 1.

Por lo que respecta a la guía II, cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, de la Norma 035, se presentan en la figura 2.

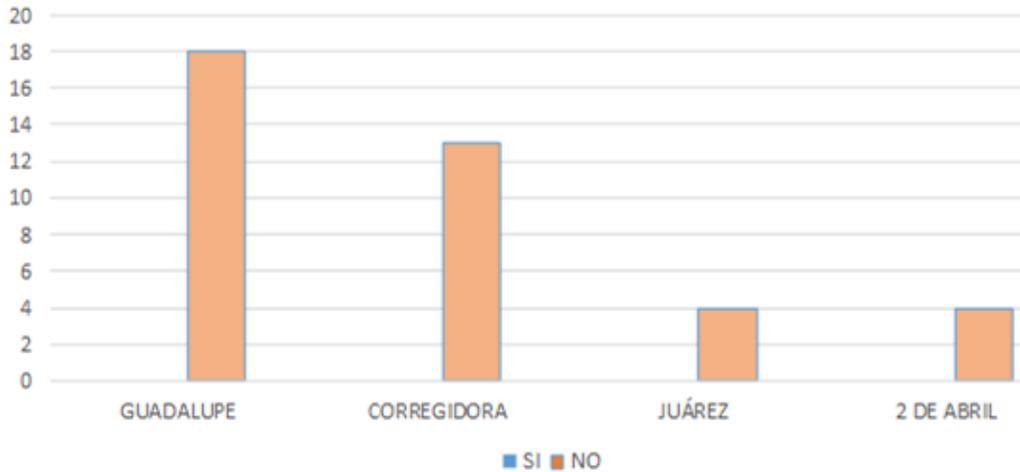


Figura 1 Resultados sobre trauma severo.

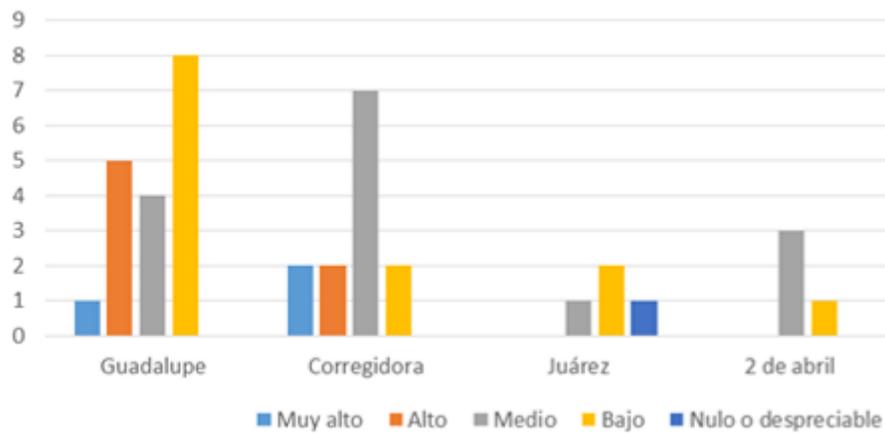


Figura 2 Resultados sobre factores de riesgo.

Los resultados indican que la sucursal con un mayor número de colaboradores en riesgo psicosocial muy alto es la ubicada en la sucursal Corregidora, con un total de 2 colaboradores y 2 colaboradores más reportan un nivel alto de riesgo, mientras que en la matriz fue un colaborador que reporta riesgo muy alto y 5 de los colaboradores presentan un nivel alto de riesgo. En la sucursal Juárez se aprecia que un trabajador reporta un nivel medio de riesgo, dos trabajadores reportan bajo riesgo y uno más reporta riesgo nulo. Finalmente, la sucursal 2 abril, reporta 3 trabajadores con riesgo medio y uno más con riesgo bajo.

El total de colaboradores en riesgo psicosocial muy alto es de 3. El total de colaboradores en riesgo psicosocial alto es de 7. El total de colaboradores en riesgo

psicosocial medio es de 15. El total de colaboradores en riesgo psicosocial bajo es de 13. El total de colaboradores en riesgo psicosocial nulo o despreciable es de 1. El nivel de riesgo psicosocial general es medio, ya que la sumatoria de los puntajes totales individuales 2,192 dividido entre el número de colaboradores 39, da como resultado 56. Siendo este el resultado, es necesario revisar el contenido de la NOM 035 que indica, si la calificación final es mayor que 45, pero menor que 70, entonces el nivel de riesgo psicosocial es medio.

4. Discusión

Ya que los resultados de acontecimientos traumáticos severos reportan 0 “cero” trabajadores, es decir ninguno de los 39 trabajadores se encuentra en esa situación, entonces no hay lugar a que sean valorados clínicamente. Sin embargo y puesto que el resultado sobre los riesgos psicosociales presentan un resultado de 56 es necesario 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. Por lo tanto se propuso a la empresa atender las categorías de la guía de referencia II de la Norma 035 con acciones concretas para dar cumplimiento a la prevención de riesgo psicosocial, mismas que se establecen en la tabla 4.

Tabla 4 Intervenciones

| ÁREA DE OPORTUNIDAD DE LA CATEGORIA GUIA DE REFERENCIA II NOM 035 | INTERVENCIÓN (medidas y acciones de control) | PARTICIPANTES |
|---|---|--|
| Ambiente de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> Buzón tía guille. | <ul style="list-style-type: none"> Supervisores de la empresa. Administrador de la empresa. |
| Factores propios de la actividad | <ul style="list-style-type: none"> Incentivos económicos. Política de prevención de riesgos psicosociales. | <ul style="list-style-type: none"> Supervisores de la empresa. Administrador de la empresa. |
| Organización del tiempo de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> Publicación de horarios por sucursales semanalmente. | <ul style="list-style-type: none"> Supervisores de la empresa. Administrador de la empresa. |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> Recomendaciones de trabajo de los colaboradores más eficientes. Convivencia entre compañeros con riesgo psicosocial bajo y despreciable. | <ul style="list-style-type: none"> Administrador de la empresa. Colaboradores de la empresa. |

En cuanto a ambiente de trabajo, como parte de las acciones o intervención se concretó el buzón tía X, destinado a escuchar a todos y cada uno de los colaboradores, a través de un mecanismo de comunicación, para conocer sus demandas, sentimientos y deseos de crecimiento, figura 3.



Figura 3 Intervención ambiente de trabajo.

Se elaboró la política de prevención en materia de riesgos psicosociales que recomienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta se ubicó en un espacio estratégico donde los colaboradores pueden acercarse a ella, leerla y comprenderla para ponerla en práctica diariamente, figura 4.



Figura 4 Política de prevención en materia de riesgos psicosociales

Como parte de esta estrategia también se puso a disposición de los trabajadores el directorio IMSS y DIF, para su consulta y utilización en caso necesario, figura 5.



Figura 7 Relaciones en el trabajo



Figura 8 Reconocimiento a colaboradores

5. Conclusiones

Con base en el diseño, comunicación, desarrollo e implementación de las acciones, se apreció un clima laboral más favorable gracias a los esfuerzos conjuntos y un fuerte apoyo en el trabajo de equipo, entre supervisores y colaboradores. El área con el riesgo más repetido resultó ser la carga de trabajo y la falta de control sobre las actividades, lo que indica claramente que los colaboradores estaban sujetos a responsabilidades burocráticas grandes, que los hacen laborar bajo un ambiente de estrés y un incierto plan de trabajo. La empresa antes de las intervenciones y la comunicación emprendida entre administradores y colaboradores contaba con un nivel de rotación de personal muy alto, ya que se tenía el abandono de aproximadamente 2 colaboradores por semana. Ahora esta cifra se redujo a niveles en los cuales solo se da un abandono cada medio mes. Gracias a que se reconocieron los esfuerzos y la dedicación de colaboradores con 3 y hasta 11 años de antigüedad se percibe un cambio de comportamiento en los

colaboradores, pues nunca se les había reconocido la antigüedad ni los méritos. No existía el compromiso de los colaboradores, en parte por el desconocimiento claro de sus funciones.

6. Bibliografía y Referencias

- [1] Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo:
<https://osha.europa.eu/es/themes/psycho-social-risks-and-stress> 04-10-21
- [2] Diario Oficial de la Federación, 23 de octubre de 2018.
- [3] Durán Mena Cecilia: <https://www.forbes.com.mx/por-que-debo-conocer-los-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo/>.
- [4] GUÍA INFORMATIVA NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención: file:///C:/Users/user123/Documents/ARTICULOS%20PUBLICAR/ART%20POR%20PUBLICAR%202021/NOM035_guia.pdf.
- [5] NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención: http://www.dof.gob.mx/normasOficiales/7415/stps2a11_C/stps2a11_C.html.