



*Artigo*  
*Article*

## **ANÁLISIS DE LA NORMA OFICIAL MEXICANA SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO DESDE EL ENFOQUE DE LA PSICOMETRÍA**

*MEXICAN OFFICIAL NORM ON PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AT WORK FROM THE  
PSYCHOMETRIC APPROACH*

Paulina Calderón Márquez<sup>1</sup>  
Manuel Ramón González Herrera<sup>2</sup>  
Amelia Márquez Jurado<sup>3</sup>

**RESUMEN:** De forma reciente en México a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) se le otorga la importancia que requiere la salud mental de los trabajadores, con sus concebidos antecedentes consecuentes. Para 2018 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la NOM-035, enfocada en identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en las empresas, a través del Instrumento GRIII. De ésta y su contenido, se publicó una aportación crítica, realizada por los investigadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (Uribe, Gutiérrez y Amézquita, 2020), en la cual se describen tanto el método de análisis como los resultados. El objetivo de este estudio es destacar la importancia que cobra para la Administración Pública el que se cuente con instrumentos que presenten confiabilidad y validez suficiente, para que sean ampliamente confiables y con ello cumplan con el verdadero objetivo para el que fueron creados y así garantizar resultados. El método aplicado para dicho

<sup>1</sup> Mtra. en Administración, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, E mail: paulina.calderon@uacj.mx

<sup>2</sup> Doctor en Ciencias Geográficas. Profesor e investigador del Departamento de Ciencias Administrativas, Programa de Licenciatura en Turismo y Doctorado en Administración, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México y profesor invitado de la Facultad de Ciencias Económicas, Empresariales y Turismo, Universidad de Alcalá, Madrid, España. manuel.gonzalez@uacj.mx

<sup>3</sup> Dra. en Educación. Amelia Márquez Jurado. Docente jubilada de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez ame.marquez.j@hotmail.com

análisis fue a través de una metodología de investigación documental, interpretativa en el uso de caso específico, del cual se consideraron los hallazgos del análisis de la NOM-035. Finalmente se destaca la importancia de profundizar y precisar el contenido, así como asumir como necesarios los cambios que el método científico evidencia, y poder así reforzar la calidad y suficiencia del instrumento. **Palabras Clave:** NOM-035, instrumento, riesgo psicosocial, investigación científica, Administración Pública.

**ABSTRACT:** Through the Ministry of Labor and Social Welfare (STPS) recently in Mexico, the importance required by workers' mental health is given, with its consequent antecedents. For 2018, NOM-035 was published in the Official Gazette of the Federation, focused on identifying, analyzing, and preventing psychosocial risk factors in companies through the GRIII Instrument. A critical contribution was published by researchers from the National Autonomous University of Mexico (Uribe, Gutiérrez, and Amézquita, 2020). Both the method of analysis and the results are described. This study aims to highlight the importance for the Public Administration of having instruments that present reliability and sufficient validity so that they are widely reliable and thus fulfill the true objective for which they were created and therefore guarantee results. The method applied for said analysis was through a documentary research methodology, interpretive in the use of a specific case, from which the findings of the NOM-035 study were considered. Finally, the importance of deepening and specifying the content is highlighted and assuming as necessary the changes that the scientific method evidence, and thus be able to reinforce the quality and sufficiency of the instrument. **Keywords:** NOM-035, instrument, psychosocial risk, scientific research, Public Administration.

## INTRODUCCIÓN

El hecho de que hasta 2014 se les prestara atención a los riesgos psicosociales manifiestos en las empresas públicas mexicanas, a través de la NOM-035, no significa que antes no existiera tanto el problema como algunas alternativas para detectarlo, significa que se ha puesto atención a la problemática en la que los trabajadores se están viendo involucrados y la medida en que se afectan los procesos biológicos/psicológicos y social-familiar-laboral. A propósito de las manifestaciones de alteraciones emocionales en empresas, se ha dado a conocer desde 1986, instrumentos a través de los cuales se puede evidencia la problemática, así como sus alternativas. Maslach y Jackson (1986) elaboraron un instrumento denominado Maslach Bournout Inventory (MBI), a través del cual destacan dos aspectos fundamentales:

- 1) el agotamiento emocional y despersonalización de componente emocional,
- y
- 2) sentimiento de bajo desempeño de componente cognitivo-aptitudinal (Gil-Monte y Peiro, 1996).

Otro de los fenómenos que se detectaron en las empresas, fue el de “acoso”, para el cual se presenta el instrumento conocido como NAQ-R (Negative Acts Questionnaire Revised), instrumento específico de medida del acoso laboral (Trijueque y Graña, 2009). Asimismo, se encuentra en el mercado un instrumento denominado Escala de Clima Social en el Trabajo (WES); el test de Ansiedad y Estado Rasgo (STAI) (Angarita, 2021). Otro instrumento es el denominado Escala de Aburrimiento Laboral (EAL, 2017) (Martínez y Rodríguez, 2017).

Estos y otros instrumentos destinados a evaluar factores de riesgos psicosociales en trabajadores de empresas privadas, guardan en común, que han sido construidos, evaluados y analizados a través del método científico, es decir, a través de las propiedades psicométricas, como señala Messick (1994) “Validez, fiabilidad,

comparabilidad y equidad no son solamente cuestiones de medida, sino valores sociales que tienen significado y fuerza más allá de la medida siempre que se emitan juicios y se tomen decisiones.” Estos atributos fueron considerados en la investigación publicada en “Sielo, Vol. 65, No.1, “Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial, propuesta en la NOM 035 de la STPS en México” (Uribe et al, 2020). Asimismo, plantean la importancia de trabajar con el trinomio hombre-trabajo-familia, sugerido por la OIT (2017) dada la dinámica de interacción que entre estos elementos se genera e impacta de uno a otro, lo que se considera la búsqueda de una homeostasis. Finalmente, a través de la investigación documental interpretativa en el uso de caso específico, se destaca la importancia que cobra, para la Administración Pública, el que se cuente con un instrumento que sea ampliamente confiable y cumpla con el verdadero objetivo para el que fue creado.

## **HIPÓTESIS**

El instrumento de medición del riesgo psicosocial GRIII, que se maneja para la NOM.035, es susceptible de ser mejorado tanto en su contenido como en la confiabilidad y validez, necesarias para ser un instrumento de alta calidad, sobre todo, porque es aplicado a personas y sus resultados impactan directamente en su bienestar laboral.

## **ANTECEDENTES DE LA NOM-035-STPS**

Los antecedentes de la NOM-035-STPS-2018 sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se generan en la NOM-019, acerca de la formación de la comisión de seguridad e higiene y la NOM 030, relativa al diagnóstico de salud ocupacional, también conocida como la norma del bienestar del trabajador (STPS-NOM-035, 2018). La mencionada norma define los factores psicosociales como “Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivados de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo...” (NOM-035, 2018). Las condiciones de trabajo, las enfoca la norma en dos fases, a saber: 1) La creación de la política de prevención de riesgo psicosocial, detectado a través de la aplicación de un cuestionario, misma que se adiciona en 2019 y 2) la prevención del riesgo psicosocial a través de prácticas de exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a trabajadores expuesto a violencia laboral.

El enfoque que presenta la NOM-035 está vinculado, de forma estrecha, a la búsqueda de bienestar emocional del trabajador (salud mental), a la promoción de valores de acuerdo a una más sana cultura laboral, a saber: el bien ser; el bien hacer; el bien estar y el bien tener, los cuales se considera contribuyen a generar un entorno laboral funcional y agradable facilitado con liderazgo, que valore las actividades que realiza el trabajador, así como las consecuencias que le puedan generar. A través de la aplicación de esta norma, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en México, busca “mejorar la calidad de vida de los trabajadores; balance entre el empleo y vida personal y una participación de forma activa del trabajador.” (NOM-035, 2019). La STPS de México da a conocer en el anexo Proy-NOM-035-STPS-2016, el compromiso gubernamental para el fortalecimiento de la seguridad y la salud en el trabajo “...que permitan lograr un trabajo digno o decente, a través de políticas, líneas estratégicas de

acción y proyectos con enfoque preventivo para que prevalezcan en el centro de trabajo con condiciones seguras y saludables.” (Uribe et al, 2020, p. 5).

Para que las condiciones tanto de prevención como de atención en los centros laborales, en relación con la seguridad social (STPS,2017), la salud en el trabajo (LSST, 2014), como la Norma 035, refieren 3 instrumentos a través de los cuales identifican los riesgos psicosociales en forma de diagnóstico, “el primero para evaluar empresas de hasta 50 trabajadores (GRII); el segundo para empresas de más de 50 trabajadores (GRIII) y adicionalmente...para identificar trabajadores que fueron sujetos de acontecimientos traumáticos severos (GRI).” (Uribe et al, 2020, p. 5).

## **MARCO TEÓRICO**

La psicometría se ubica como una disciplina dependiente de la ciencia de la Psicología, donde el objetivo principal es el de “...aportar soluciones al problema de la medida en cualquier proceso de investigación psicológica...también es un campo metodológico que incluye teorías, métodos y usos de la medición” (Aliaga, 2007, p.86). Martínez (2006) refiere que es “una de las propuestas científicas más exitosas en términos de brindar herramientas útiles para emprender [la] tarea de medición de constructos” (citado en Montero, 2013, p. 116).

Teóricamente hablando, es en la Teoría de la Medida, donde se desarrolla la utilidad y precisión de los instrumentos. Tiene sus raíces hacia fines del siglo XIX y su mayor desarrollo en el siglo XX. La segunda década del siglo XX, surge la Teoría Clásica de los Test (TCT), creada por el psicólogo inglés Charles Spearman, siendo el modelo más antiguo de medición, “...permite generar indicadores empíricos objetivos de la calidad técnica de un instrumento...incluyendo el Coeficiente Alfa de Cronbach...que mide la precisión de la prueba a través de la consistencia interna del instrumento y apunta hacia el grado de estabilidad de los puntajes” (Muñiz, 2010). Nunnally y Bernstein (1995) plantearon en sus aportaciones a la psicometría, que la calidad de elaboración de un instrumento debe ser mayor en Alfa de Cronbach a 0.9, y cuando el instrumento se pretende utilizar sólo en investigación, es válido aceptar un 0.7.

El uso de la teoría de la Medida ha facilitado la construcción de instrumentos psicométricos en diferentes áreas de la Psicología, también ha favorecido que se construyan para otras disciplinas, como en el área laboral, jurídica, administrativa, psiquiátrica. Otro de los aportes fundamentales, es el generar, a través del análisis multifactorial, instrumentos con mayor nivel de confiabilidad y validez (Aliaga, 2007). Autores de la talla de Kerlinger, (2002); Muñiz, (2010); Nunnally y Bernstein, (1995), coinciden en el enfoque sobre los conceptos centrales que muestran las propiedades psicométricas: la fiabilidad o confiabilidad, la validez y la estandarización. Elementos con los que debe contar cualquier instrumento de medición que se precie de ser científico. Respecto de la perspectiva teórica, se podrá referir como una necesidad interactiva entre el desarrollo del ser y del hacer, enfocada dentro de una visión científica.

En la primera década del siglo XX, Binet y Simon (1925), crearon el primer test psicométrico de Escala Métrica de Inteligencia, con este instrumento se introdujo en el mercado, el concepto de Edad Mental. Stern (1912) diseñó otro instrumento en el cual une la Edad Mental a la edad cronológica, creando así el concepto de Coeficiente Intelectual o CI. Hacia 1916 Robert S. Woodswort desarrolla el primer instrumento

sobre personalidad (Nunnally y Bernstein 1995). Elcovich y Rossi (2016), documentan la primera aparición de una investigación sobre psicometría, en América Latina, la cual data de 1927, refiere que fue en un congreso en el cual Henri Pieron participa proporcionando datos sobre los primeros registros de medición de inteligencia. Hacia finales de la década de los 30's, en el Instituto de Psicología Experimental de la Universidad de Cuyo (Argentina) Horacio Rimoldi, junto con Nuria Cortada de Cohan inician un estudio sobre la personalidad, resultando precursor de la primera estandarización del Test de Matrices Progresivas de Raven realizado en 1943 (Elcovich y Rossi, 2016).

### **ENFOQUE HOMEOSTÁTICO: TRABAJO-TRABAJADOR**

La European Agency for Safety and Health at Work, en 1912 (EU-OSHA), manifestaron después de aplicar una encuesta a 35 mil europeos, que el 80% refirieron que en 5 años más consideraban que se incrementarían los niveles de estrés, como consecuencia de la situación laboral. Que la situación de crisis en el mundo afectaría tanto la salud física como emocional de las personas, que se elevarían los riesgos psicosociales y laborales, pudiendo llegar a detonar en las personas problemas cardiopulmonares, hipertensión arterial e incluso síntomas psicosomáticos. (Fernández-Prada et al, 2013). Los problemas de salud mental se han ido incrementando, en la medida en que las "...prácticas cotidianas cosifican a las personas y les restan posibilidades de realización" (Gómez y Calderón, 2017, p. 190).

Sin duda, los estudios en relación con la dinámica hombre-empresa-familia, ha generado una inquietud importante, tanto a nivel empresa privada como pública, buscando de distintas formas, prevenir la generación de alteraciones psicológicas que posteriormente impacten en el trabajo y en el bienestar personal, familiar y laboral. La preocupación ha existido desde hace muchos años atrás, sin embargo, estos últimos han sido especiales, sobre todo de 2019 a 2021, tiempo en el que se ha vivido, mundialmente, un desequilibrio a todos los niveles, por la presencia del COVID-19. Fenómeno al que las empresas han tenido que responder, no solo siguiendo protocolos nacionales e internacionales, sino proporcionando atención en cada situación específica.

En enero/marzo del 2020, fue publicado en la Revista de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Guadalajara, México, el resultado de la investigación denominada "Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México" (Saldaña et al, 2020). Para esta investigación aplicaron tres instrumentos, la Escala de Carol Ryff (1989) adaptada por Van Dierendonck en 2004; FRPS (NOM-035-STPS), en la versión revisada por Almirall en 2018, el cual consiste en 20 dimensiones agrupadas en ocho dominios: condiciones en el ambiente de trabajo; carga de trabajo; falta de control sobre el trabajo; jornada de trabajo; interferencia de la relación trabajo familia; liderazgo; relaciones en el trabajo y violencia, en escala Likert.

De los instrumentos aplicados fue el de Estrés en el Trabajo (EST), medido con adaptación al español y en trabajadores mexicanos, elaborado por Medina, Preciado y Pando (2007), del cuestionario de desequilibrio-recompensa-esfuerzo de Shackelton (2010), versión desarrollada en su inicio en inglés y alemán, es una escala bidimensional de 25 reactivos que exploran las condiciones organizacionales como estructura, cohesión y respaldo del grupo, así como los procesos administrativos del trabajo que

pueden generar estrés. (Saldaña et al, 2020, p.29). De los resultados obtenidos, la OMS (2017) dio a conocer las cifras de niveles de estrés en trabajadores a nivel mundial, así menciona que ente el 5% y el 10% de los trabajadores en los países desarrollados sufren estrés laboral (EST), mientras que en los industrializados sería entre el 20% y 50% de trabajadores afectados. “A México se calificó como la población con índices más altos...debido a su trabajo, quedando por encima de países como China 73%, EUA 59%, las dos economías más grandes del planeta” (Saldaña et al, 2020, p. 28).

Menciona Saldaña, Polo, Gutiérrez y Madrigal (2020), que posterior a la aplicación de los instrumentos anteriormente referidos, para México en el 2020, una de las variables de estudio más destacada fue la referente a la autonomía, ya que ésta se vincula de forma directa con el crecimiento personal y el trabajo. Otra de las variables encontradas estuvo relacionada con la socialización y el bienestar personal y por ende con el bienestar social. Por otra parte, todo el año de 2019, vinculado estrechamente con el fenómeno de salud del COVID-19, todos los elementos de “bienestar laboral” se vieron trastocados, dado el aislamiento social, la adaptación al trabajo domiciliado, la convivencia restringida ha generado en las personas sentimientos de soledad, temor y estrés con la concebida vulnerabilidad personal.

En general, el ambiente laboral al interior de las empresas se ha transformado no se sabe si retornará a los mismos sistemas de trabajo o se continuará laborando a distancia y por vía virtual. Lo cierto es que se ha alterado el propósito de los mercados y de la vida de las personas. Por una parte, el personal ansía regresar a sus lugares de trabajo, a su rutina, sin embargo, temen ser contagiadas, asimismo las empresas necesitan tener una visión de futuro, el cual resulta incierto y conflictuado. Todos estos estresores por una parte externos, mezclados con los pensamientos, suposiciones y miedos personales, están generando muy serias repercusiones tanto en el ámbito laboral, personal y social/familiar.

Por otra parte, se destaca como fundamental que, en México, se plantee la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial por parte del Estado (STPS), siendo este aporte, enfocado como el avance gubernamental en la protección de los trabajadores. Esta aportación también va encaminada al logro del objetivo no solo nacional, sino al enfoque presentado por la OIT (2017), centrado en lo que se conoce como Trabajo Decente.

## **LA INTENCIÓN DE LOGRAR EL TRABAJO DECENTE EN MÉXICO**

La NOM 035 (STPS, 2018) establece que se realice la identificación de los Factores de Riesgo Psico-social, así como la evaluación del entorno a manera de diagnóstico, mediante tres instrumentos: GRII para evaluar empresas hasta de 50 trabajadores; GRIII para empresas de más de 50 trabajadores y el GRI para identificar trabajadores que sufrieron o fueron expuestos a acontecimientos traumáticos. De su contenido se puede decir, que se ha tomado en cuenta lo que la OIT propone como el logro de crear y mantener un trabajo decente.

La Organización Internacional del Trabajo en 2017, da a conocer lo que se debe entender o tomar como un “Trabajo Decente”, implicando lo que debería englobar un trabajo adecuado para un buen desarrollo tanto laboral como personal, lo que se puede concebir como un trabajo digno. Para el logro de ello, por supuesto que se requiere contar con una serie de prestaciones al trabajador, como: mejores condiciones de

trabajo; herramientas específicas; protección; clima; iluminación; ambiente libre de contaminantes; atención médica; prestaciones salariales adecuadas para el entorno georeferencial en el que viven, con el que puedan cubrir sus necesidades básicas personales y familiares; capacitación programada anualmente y específica para cuando se presente producción nueva; ascensos laborales de acuerdo a los desempeños y tiempos laborados y de ambiente favorable de trabajo. Lo plantea como “...condiciones que deberían ser en el mundo globalizado” (OIT-1996-2017).

A propósito del Trabajo Decente, Juan Somavia (1999), fundamenta su concepto en cuatro objetivos estratégicos: 1) los derechos en el trabajo; 2) las oportunidades de empleo; 3) la protección social y 4) el diálogo social, buscando cubrir en estos aspectos la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal. (Levaggi, 2017). La Dirección Regional Adjunta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, refuerza el planteamiento, refiriendo que “...promover el trabajo decente contribuirá a estabilizar a un modelo de desarrollo que ponga al centro a la persona humana y resulte, por ende, promotor de la inclusión. Así crecerá el número de satisfechos con el régimen democrático que hoy centraliza al hemisferio”. (OIT-1996-2017). En México, el Quinto Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, aporta acerca del concepto de trabajo decente, “...la dignidad humana es el origen, la esencia y el fin de todos los derechos humanos” (Arteaga, 2018, p. 6).

Con la aportación que realiza la SPTS, a través de la NOM-035, se considera que cubre, efectivamente, las necesidades que se presentan en las empresas además de cubrir los requerimientos gubernamentales respecto de la protección de los trabajadores mexicanos. Aunque para ello, se requiere no solo la detección de los Riesgos Psicosociales, sino trabajar en el desarrollo del trabajador en un proceso biológico, psicológico y social-familiar-laboral. Diaz (2021) plantea que la salud laboral de los trabajadores comprende tres aspectos: físico, mental y social. Su propuesta es que se le brinde a los trabajadores protección cuando se presente estrés laboral, mencionando la causalidad entre los agentes estresores-la salud física-el rendimiento laboral y su impacto en el ambiente laboral.

## **MARCO METODOLÓGICO**

El método de investigación utilizado fue a través de la aplicación de una metodología de investigación documental interpretativa en el uso de caso específico y del cual se consideraron tanto su análisis como los resultados obtenidos y sugerencias realizadas. La investigación motivo de Caso es la “Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial, propuesta en la NOM-035 de la STPS en México para más de 50 trabajadores en una empresa”, investigación realizada por los Investigadores Uribe, Gutiérrez y Amézquita (2020), perteneciente a la Universidad Nacional Autónoma de México, artículo publicado en la Revista Scielo, Vol. 65, No. 1, Ciudad de México, ene./mar.2020. El objetivo es analizar documentalmente, el valor de confiabilidad y validez del instrumento GRIII. Además de realizar un análisis de los resultados y destacar la importancia que guarda para la Administración Pública, el hecho de brindar a los trabajadores mexicanos, protección respecto de los riesgos psicosociales y que sean cubiertos por Norma. Destacar, asimismo, la importancia de contar con un instrumento que sea científicamente válido, para que a través de ello se

obtengan datos que puedan ser utilizados para protección, detección y solución de problemas

### **ESTUDIO DE CASO: NORMA 035 FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo Identificación, Análisis y Prevención. Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 26 de octubre de 2016 para su revisión sobre metodología y normalización. Posteriormente el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNNSST), procedió a su estudio, recibiendo comentarios de 22 promoventes, en torno al proyecto PROY-NOM-035-STPS-2016, siendo publicados los resultados obtenidos en el DOF el 26 de mayo de 2017. El objetivo principal del Comité se centraría en realizar diversas observaciones y sugerencias, con el propósito de dar claridad, congruencia y certeza jurídica en cuanto a las disposiciones que aplican en los distintos Centros Laborales. Duarte (2021) refiere que se recibieron 279 comentarios, de los cuales aceptaron 64 y rechazaron 215, lo que se traduce en que el CCNNSST solamente consideró el 23% de ellos, desestimando el 77% restante, “[e]sta situación llama la atención por el hecho de que, dentro del porcentaje de comentarios aceptados, una buena parte tienen que ver más con la forma del documento...en contraposición de opiniones vertidas acerca del fondo de Proyectos de Norma y las cuales fueron desechadas” (p. 59).

El Comité, en su Primera Sesión Ordinaria de 2017, otorgó la aprobación respectiva, para la expedición de la Norma del 2018. (NOM-035-2018)(OIT/OMS, 1984). El objetivo que marca la NOM-035, es el de *“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”*. (NOM-035-STPS-2018). Esta Norma se encuentra vigente para todo el territorio mexicano y aplica en todos los centros de trabajo que agrupen desde 15 a 50 trabajadores, con un anexo para aquellos trabajadores que hayan sufrido algún percance que ponga su vida en riesgo. Se manejan una serie de definiciones tales como: “acontecimiento traumático severo; apoyo social; autoridad laboral; centro de trabajo; diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo; entorno organizacional favorable; factores de riesgo psicosocial; medios de prevención y acciones de control y política de prevención de riesgos psicosociales” (NOM-035, 2018).

La normativa entró en vigor en octubre de 2019, siendo de carácter obligatoria para todos los empresarios mexicanos. Su cumplimiento implica la identificación de los Indicadores Emocionales en el Trabajo, a través de los cuales se diseñan estrategias para la inclusión de salarios emocionales o mejores condiciones. Se contemplan como Indicadores: 1) la distinción de la exigencia emocional en el desempeño del trabajo y 2) el grado de obligatoriedad relacionado al número de trabajadores. Con estos elementos se busca establecer la medida salarial adecuada para cada empresa (Cázares, 2020).

### **REQUISITOS PLANTEADOS POR LA STPS, PARA LA CREACIÓN DE INSTRUMENTOS**

El Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, presentó el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PRO y NOM-035-STPS-2016, Factores de Riesgo Psicosocial -Identificación, Prevención y Seguimiento. En el

entendido de que cualquier empresa que desee crear su propio instrumento, debe registrarse por lo línea miento presentados, tal como se muestran en el Tabla 1.

**Tabla 1 Requisitos para la realización de instrumentos**

1	La validación sea realizada en centros de trabajo nacionales
2	La muestra debe ser mayor o igual a 10 veces por ítem
Valides estadística	
3	Coefficiente de confiabilidad (Alfa de Cronbach) superior a 0.7
4	Tener validez de constructo mediante Análisis Factorial Confirmatorio
5	Coefficiente de Correlación (Sperman) mayores a 0.5
Medidas e índices de ajuste	
6	GFI mayor a 0.90
7	RMSR cercana a 0 máximo 0.80 y
8	RMSEA menor a 0.80
9	De ajuste incremental o relativo con el índice NFI mayor a 0.90 y
10	De parsimonia con índice: X2/gl menor o igual a 5 y
11	Se aplican en población trabajadora de características semejantes a la población trabajadora en que se validó

Fuente: Proy-NOM-035-STPS-2016.

## **APORTACIÓN CRÍTICA DESDE EL ENFOQUE PSICOMÉTRICO A LA NOM 035 STPS**

Uribe, Gutiérrez y Amézquita (2020) realizan un análisis crítico y propositivo, concienzudo, de las propiedades psicométricas de la escala de Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluación del Entorno Organizacional, que fuera propuesta por la STPS en el 2018. Refieren los investigadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, del área de Psicología, Investigación, Medición y Editorial, "...que la contribución de su estudio es importante para la difusión de la NOM 035 por parte de la STPS, para el uso confiable del cuestionario por parte de empresas, sindicatos, así como para investigaciones académicas, así como para fines de diagnóstico, evaluación e intervención a partir del conocimiento de los Factores de Riesgo Psicosocial estudiados." (Uribe et al, 2020, p. 2).

La NOM 035 (STPS,2018) establece que se realice la identificación de los Factores de Riesgo Psico-social, así como la evaluación del entorno a manera de diagnóstico, mediante tres instrumentos: GRII para evaluar empresas hasta de 50 trabajadores; GRIII para empresas de más de 50 trabajadores y el GRI para identificar trabajadores que sufrieron o fueron expuestos a acontecimientos traumáticos. Uribe, Gutiérrez y Amézquita (2020), se dan a la tarea de analizar, desde el punto de vista de la medida, el Instrumento GRIII que fue propuesto por la STPS en la NOM 035. El contenido con 72 reactivos, 25 dimensiones, 10 dominios y 5 categorías. El análisis, refieren, fue llevado a cabo considerando los 10 dominios como factores a confirmar, como hipótesis factorial confirmatoria. Se menciona que la STPS (2017) no proporciona antecedentes psicométricos de los cuestionarios que propone para determinar el riesgo psicosocial, sin embargo, señalan, que la Secretaría si impone una serie de requisitos psicométricos,

para las empresas que deseen realizar sus propios instrumentos. (Véase, numeral 8.4 de la NOM 035, STPS, 2017-18).

Se hace referencia en la investigación, a la dificultad que implica el enfoque de lo correspondiente a los aspectos y procesos psico-sociales, que intervienen y se generan dentro de la empresa, en relación con la dinámica de los trabajadores. Mencionan Uribe, Gutiérrez y Amézquita (2020) "...que identifican esta funcionalidad como la relación que se establece entre el trabajo y el trabajador en un enfoque psicológico, que en su dinámica afecta tanto a la persona, como al trabajo y a la productividad" (Uribe et al, 2020).

## **RESULTADOS DEL ANÁLISIS PSICOMÉTRICO**

La investigación que Uribe, Gutiérrez y Amézquita (2020), realizan, es en relación a las propiedades psicométricas de la escala de Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluación del Entorno Organizacional para más de 50 trabajadores (GRIII). Propuesto por la STPS, para proporcionar información crítica respecto de la confiabilidad y validez mediante factoriales confirmatorios, con una muestra de trabajadores mexicanos. Estudio experimental, ex post facto, descriptivo y estratificado, considerando los constructos del GRIII en términos de categorías, dominios y dimensiones. Los resultados se presentan en tres bloques: descriptivos; análisis factoriales, correlaciones y análisis de varianza.

Del primer bloque Descriptivo: reportan una consistencia aparente por la homogeneidad numérica, sin embargo, refieren no se observa si discriminaron para su confirmación como elementos de cada dimensión; las medidas de los 72 reactivos se encuentran en un rango de 0.64...la sumatoria de los reactivos (72) o las dimensiones (25) correspondientes ya no son comparables entre si...las normas de calificaciones propuestas por la STPS, tienen el mismo problema. El análisis factoriales y correlaciones: obtuvieron un Alpha de Cronbach entre 0.67 y 0.93 para 10 dominios y una general de 0.95 para los 72 ítems. Lo que sugiere una confiabilidad optima, solo en los ítems, no así en los dominios. (Uribe et al, 2020, p. 26-27).

Segundo bloque análisis factorial confirmatorio (AFC): utilizaron el análisis factorial confirmatorio en 10 dominios, 25 dimensiones, 72 reactivos, tal como lo presentó la STPS. Los dominios con mayor problema fueron condiciones del ambiente y jornada de trabajo ya que no mostraron valores aceptables de centralidad; solo se muestran valores aceptables para los dominios carga de trabajo y liderazgo. (Uribe et al, 2020, p. 27).

Tercer bloque análisis de varianza: llevaron a cabo una serie de correlaciones y análisis de varianza con fines meramente exploratorios y correlacionales en un marco descriptivo del comportamiento de la muestra analizada. Los resultados obtenidos en este bloque fueron positivos, dado que las correlaciones entre si son efectivas en todos los dominios y categorías. (Uribe et al, 2020, p. 28).

## **APORTACIÓN CRÍTICA DE ANÁLISIS AL GRIII**

Reportan como resultado final del análisis de correlación y varianza, la presencia de evidencia de que los factores psicosociales están altamente relacionados entre sí, lo que facilitará contar con indicadores de intervención y en un futuro de validez.

Propusieron el cambio de nombre para cinco dominios los cuales no corresponden a la conceptualización de riesgo psicosocial, por plantearse en términos negativos. Uribe, Gutiérrez y Amézquita (2020), reconocen el esfuerzo de la STPS por promover la medición y consideración de los Factores de Riesgo Psicosocial, sin embargo, recomiendan, llevar a cabo investigaciones para conocer propiedades, posibilidades de uso y garantizar que las propuestas de la STPS puedan servir para los fines de mejora de vida del trabajador y de la productividad de las empresas, como la teoría y los antecedentes históricos y de investigación. Sugieren la consideración de la investigación para mejorar las propuestas de la STPS, para futuros instrumentos de medición. Así como para futuras investigaciones.

## **CONCLUSIÓN**

Con base en lo anteriormente expuesto, se ha hecho referencia tanto a los elementos con los que se puede contar, desde el punto de vista de la teoría científica, para la elaboración de instrumentos que sean científicamente aplicables, además de ser congruentes y coherentes con los objetivos a perseguir. Instrumentos que se aplican en distintas disciplinas, como se puede observar, en este caso, referido al instrumento elaborado por la STPS en la NOM-035-2018, analizado por investigadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, a través de la aplicación de la Teoría de la Medida, con la obtención del Alpha de Cronbach, análisis factorial confirmatorio (AFC) con ecuaciones estructurales (IBM-AMOS) para obtención de la validez y correcciones Person y análisis de varianza One Wey para conocer relaciones de manera descriptiva.

Los resultados que se obtuvieron fueron agrupados en tres bloques: el primero de tipo descriptivo; el segundo de análisis factorial y el tercero de análisis de varianza. Se demostró que la NOM-035-2018 su cuestionario cuenta con elementos positivos como la obtención de una Alpha de .65 para 10 dominios, los cuales deberán re-trabajarse, ya que aportaron una aceptación mínima y otros de .93 para 72 ítems. Los ítems con mayor problema fueron condiciones del ambiente y jornada de trabajo. (Uribe et al, 2020, p. 26-27).

Se menciona que la STPS (2017) no proporciona antecedentes psicométricos de los cuestionarios que propone para determinar el riesgo psicosocial, sin embargo, señalan, que la Secretaría sí impone una serie de requisitos psicométricos, para las empresas que deseen realizar sus propios instrumentos. (Véase, numeral 8.4 de la NOM 035). Por lo que no se cuenta con un marco referencial de instrumentos mexicanos que evalúen y/o midan factores de riesgo psicosocial, por lo que el GRIII, cobra mayor importancia para la protección laboral de trabajadores mexicanos, por lo que se requiere ser revisado y corregido, pero, sobre todo, retomar ese 77% de observaciones que el CCNNSST desestimó. (Uribe et al, 2020, p. 27).

De acuerdo al planteamiento de la STPS NOM-035-2018, la muestra para la validación de cualquier instrumento para medir Riesgos Psicosociales en empresas de 50 empleados, debe ser aplicado a 10 personas por ítem, luego entonces la muestra de la aplicación de la STPS, debió haber sido de 270 trabajadores, y no de 114 como se manejó. El Alpha de Cronbach la solicitan que sea superior a 0.7, mientras que se obtuvo en la investigación una medida de Alpha de 0.67 en los 10 dominios, aunque 0.95 en los ítems. (Uribe et al, 2020, p. 28).

Resulta muy loable que la STPS esté actuando en el camino para construir un mejor ambiente en el trabajo, a través de la detección de Factores de Riesgos Psicosocial, sin embargo, requiere tener mayor rigor científico, de acuerdo como se demostró en la investigación trabajada en este artículo. Además, considerar que el manejo de la problemática trabajador-trabajo no ha sido suficientemente explorada, que el entorno laboral y familiar se filtran en el proceso perceptivo y de formación de valores y personalidad, la cual actúa dentro del ambiente laboral, elementos que se tornan no fáciles de prevenir, detectar y tratar. En general en las empresas se actúa más en función de los Riesgos de Trabajo y la salud física, en los riesgos de salud mental y sus repercusiones en las personas, su entorno laboral, familiar y social.

Así como la STPS, plantea una serie de requisitos para que las empresas privadas elaboren, si requieren su propio instrumento, en la construcción del GRIII no consideraron el logro de confiabilidad y validez suficiente para que sea confiable, sobre todo porque a partir de los resultados del instrumento se plantean requerimientos para prevención, protección y atención respecto de Riesgos Psicosociales.

## REFERENCIAS

Aliaga, T. (2007). Psicometría: tests psicométricos, confiabilidad y validez. *Psicología: Tópicos de actualidad*, 8.

Angarita, J. (2021). Relación entre niveles de ansiedad y clima social laboral en el aula en docentes del Instituto Técnico Industrial Salesiano. 1-77.

Arteaga, D. (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México. *Revista latinoamericana de derecho social*, (27), 3-22.  
<https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2018.27.12528>

Cázares, C. (2020). La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Revista Cambios y Permanencias*. Universidad Nacional Autónoma de México. 11(1),602-624.

Comité Consultivo de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNNSST), Proyecto de Norma Oficial Mexicana y NOM-035-STPS-2016, Factores de Riesgo Psicosocial, -Identificación, Prevención y Seguimiento. <http://www.notisema.com/wp-content/uploads/2016/11/PROY-NOM-035-STPS-2016.pdf>

Díaz, S. (2021). Reconocimiento del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, causa de incapacidad temporal para el trabajo. Universidad Católica Santo Toribio de Mongrovejo. [Tesis]

Duarte C. y Vega C. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(17), 48-86. DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>

Elcovich, H. y Rossi, L. (2016). Concepciones y desarrollo de la psicología experimental, la psicotecnia y la psicometría: un estudio histórico (1900-1945). *Anuario de investigaciones*, 23(1), 269-276.

Fernández-Prada, M., González-Cabrera, J., Iribar-Ibabe, C. y Peinado, J. M. (2013). Comentarios sobre riesgos psicosociales en el trabajo: Una aproximación evaluativa. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 30 (1), 149-150  
[doi.org/10.1590/S1726-463420130001g00032](https://doi.org/10.1590/S1726-463420130001g00032)

Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1996). Un estudio sobre antecedentes significativos del “Síndrome de quemarse por el trabajo” (burnout) en trabajadores de centros ocupacionales para discapacitados psíquicos. Universidad de La Laguna, Valencia España.

Gómez, V. y Calderón, C. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*, (23), 189-217.

Juárez, G. (2015). Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos. *Plaza y Valdez*, UAEM.

Martínez, L. y Rodríguez, M . (2017). Cuando el trabajo aburre: Análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Aburrimiento Laboral (EAL). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 7-20. DOI: 10.21772/ripo.v35n1a01

Montero, R. (2013). Referentes conceptuales y metodológicos sobre la noción moderna de validez de instrumentos de medición: implicaciones para el caso de personas con necesidades educativas especiales. *Actualidades en psicología*, 27(114), 113-128.

Muñiz, F. (2010). Las teorías de los tests: teoría clásica y teoría de respuesta a los ítems. Papeles del Psicólogo: *Revista del Colegio Oficial de Psicólogos*.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación (DOF), 23/10/2018.

[https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018)

Nunnally, J.C y Bernstein, I.J. (1995). Teoría Psicométrica. 3ª edición, México, McGrawHill Latinoamericana.

OIT, Organización Internacional del Trabajo (1996-2017). ¿Qué es el trabajo decente? [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

OIT/OMS. (1984). Factores psicosociales del trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud sobre medicina del trabajo. Ginebra, Suiza

Organización Mundial de la Salud - OMS (2017, 30 noviembre). Protección de la salud de los trabajadores. [https:// www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/protecting-workers'- health](https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/protecting-workers'-health)

PROY-NOM-035-2016. Comité Consultivo de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo. Proyecto de Norma Oficial Mexicana y NOM-035-STPS-2016, Factores de Riesgo Psicosocial, -Identificación, Prevención y Seguimiento. <http://www.notisema.com/wp-content/uploads/2016/11/PROY-NOM-035-STPS-2016.pdf>

Saldaña, O., Polo, V., Gutiérrez, C y Madrigal, T. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de ciencias sociales*, 26(1), 25-30.

Trijueque, D. y Garaña, G. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 21(2), 288-293.

Uribe, J., Gutiérrez , J. y Amézquita, J. (2020). Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM 035 de la STPS en México. *Contaduría y Administración*, 65(1), 1-32. [doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569](https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569)

## **Cronologia do Processo Editorial**

*Editorial Process Chronology*

Recebido em: 09/05/2022  
Aprovado em: 12/06/2022

Received in: May 09, 2022  
Approved in: June 12, 2022