

Análisis de la implementación de la NOM- 035 en las empresas mexicanas con base a una política pública

Analysis of the implementation of NOM 035 in Mexican companies based on public policy

Fecha de recepción: Septiembre 2024

Fecha de aceptación: Marzo 2025

Endira Elizet Montes Sánchez¹, Armando Javier Cabrera Zapata², Marisol García Alvarado³

1. Maestra en atención a población especiales, CETYSAM, Juan Rangel de Biesma No. 17 a. Col centro, Parral, Chihuahua, 627 111 3818.
2. Maestro de tiempo completo, Universidad Autónoma de Chihuahua, Facultad de Contaduría y Administración, Circuito Universitario Campus II, Chihuahua.
3. Docente Investigador, Universidad Autónoma de Chihuahua, Facultad de Contaduría y Administración, Circuito Universitario Campus II, Chihuahua.

Correspondencia: M.A.P.E. Endira Elizet Montes Sánchez

Dirección: Juan Rangel de Biesma No. 17 a. Col centro, Parral, Chihuahua

Teléfono: 627 111 3818.



Esta obra está bajo licencia internacional
[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Análisis de la implementación de la NOM- 035 en las empresas mexicanas con base a una política pública

Montes Sánchez¹, Cabrera Zapata², García Alvarado³

Análisis de la implementación de la NOM- 035 en las empresas mexicanas con base a una política pública

Analysis of the implementation of NOM 035 in Mexican companies based on public policy

Resumen

El constante desarrollo económico en las empresas representa un fuerte desafío, ya que estas deben de estar en constante adaptación a los requerimientos y cambios a nivel global. El presente ensayo tiene el objetivo evaluar la información necesaria para pactar los lineamientos de la NOM-035-STPS-2018, lo que ha provocado cambios significativos en los contratos de trabajo y en la organización del personal. Por otro lado, la pandemia COVID-19 ha provocado circunstancias especiales que han incentivado a los gobiernos y empresas a cambiar sus métodos de trabajo y adoptar un enfoque interdisciplinario para cumplir con lo establecido en la NOM-035. A raíz de esta situación se ha incrementado la demanda de asesoramiento en el tema de políticas públicas, con el fin de facilitar estos cambios y mitigar el impacto en el sector empresarial y privado. Esto se manifiesta en el avance de la salud y el bienestar de los trabajadores, contribuyendo así a la salud pública. El estudio utiliza un enfoque cualitativo y exploratorio de la literatura, con el propósito de brindar perspectivas que orienten la formulación de políticas públicas nacionales para abordar las limitaciones actuales en la implementación de la NOM-035-STPS-2018.

Palabras clave: NOM-035, Covid-19. empresas, México, política pública

Abstract

The constant economic development in companies represents a strong challenge, since they must be constantly adapting to the requirements and changes at a global level. The purpose of this essay is to evaluate the information needed to agree on the guidelines of NOM-035-STPS-2018, which has led to significant changes in labor contracts and in the organization of personnel. On the other hand, the COVID-19 pandemic has caused special circumstances that have encouraged governments and companies to change their work methods and adopt an interdisciplinary approach to comply with the provisions of NOM-035. As a result of this situation, there has been an increased demand for public policy advice to facilitate these changes and mitigate the impact on the business and private sector. This is manifested in the advancement of workers' health and well-being, thus contributing to public health. The study uses a qualitative and exploratory approach to the literature, with the purpose of providing insights to guide the formulation of national public policies to address the current limitations in the implementation of NOM-035-STPS-2018.

Keywords: NOM-035, Covid-19, economic crisis.

Análisis de la implementación de la NOM- 035 en las empresas mexicanas con base a una política pública

Montes Sánchez¹, Cabrera Zapata², García Alvarado³

Objetivos de la investigación

General

Analizar el impacto de la pandemia en el estado emocional de los empleados y la crisis económica en las empresas.

Específicos

Identificar los factores que obstaculizan la adecuada implementación de la NOM-035 en el ámbito organizacional.

Evaluar el impacto de la implementación de la NOM-035-STPS-2018 en las empresas mexicanas.

Identificar los factores que limitan la correcta aplicación de la NOM-035-STPS-2018.

Justificación de la investigación

Los derechos humanos garantizan la atención y protección de todas las personas, fundamentándose en el principio de interdependencia de otros derechos esenciales, como la libertad, la vida y la seguridad personal. En este sentido, todas las personas nacen con los mismos derechos sin distinción alguna, lo que implica la necesidad de proteger y respetar su ejercicio en todos los ámbitos.

Uno de estos ámbitos fundamentales es el laboral, donde resulta imprescindible garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y de los grupos vulnerables. Para ello, es crucial supervisar la aplicación de las leyes laborales y actualizar la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Estas actualizaciones deben enfocarse en incentivar el conocimiento de la normativa, promover la autogestión y fomentar condiciones laborales seguras y saludables (Duarte Castillo y Vega Campos, 2021).

En el contexto global actual, México se enfrenta a compromisos urgentes relacionados con la sostenibilidad, la cual promueve un trabajo inclusivo y digno. Esto exige la creación de entornos laborales adecuados en cualquier sector y circunstancia. En este marco, el presente ensayo analiza la NOM-035-STPS-2018, la cual busca identificar los

Análisis de la implementación de la NOM- 035 en las empresas mexicanas con base a una política pública

Montes Sánchez¹, Cabrera Zapata², García Alvarado³

factores psicosociales en las empresas y establecer estrategias para corregirlos o eliminarlos. Asimismo, se evaluará el impacto laboral y la situación actual de las organizaciones en México, evidenciando un panorama desfavorable que podría mejorar mediante la implementación de una política pública eficaz como incentivo.

Sin embargo, la imposición de esta política pública representa un desafío para el Estado, especialmente en un contexto de recuperación tras la pandemia. Por ello, este análisis se basa en una investigación documental y etnográfica con una perspectiva tanto nacional como internacional. A partir de ello, se examinan distintas problemáticas, los lineamientos normativos aplicables, la relación entre desempleo y empleo formal en el país, así como las dificultades económicas que enfrentan las empresas. Finalmente, se exploran las características y beneficios de una política pública integral que permita abordar estas cuestiones de manera efectiva.

I. INTRODUCCIÓN

La forma en que se desarrolla el trabajo humano influye directamente en la productividad, pero también puede generar impactos negativos en la salud física y mental de los trabajadores. A lo largo de la historia, las condiciones laborales han evolucionado significativamente. Durante la época del esclavismo, la dignidad del trabajador carecía de valor, lo que derivaba en condiciones precarias que afectaban gravemente su bienestar. A pesar de las adversidades y la falta de consideración hacia su salud, los esclavos se veían obligados a sobrevivir mediante su trabajo (Moreno, 2011).

En la actualidad, la productividad se entiende como la capacidad de medir la eficacia de cada recurso utilizado, con el objetivo de optimizar su rendimiento y maximizar su aprovechamiento. Para mejorar la productividad empresarial, es fundamental invertir en capital, maquinaria, infraestructura y tecnología. Sin embargo, estos factores deben complementarse con un equipo de trabajo eficiente y motivado, que contribuya activamente a la mejora del desempeño organizacional (Morales-Rodríguez y Ronquillo-Hors-ten, 2021).

Análisis de la implementación de la NOM- 035 en las empresas mexicanas con base a una política pública

Montes Sánchez¹, Cabrera Zapata², García Alvarado³

Dentro de las organizaciones, las conductas inadecuadas pueden desencadenar consecuencias negativas, como la disminución de la productividad, la proliferación de comportamientos antisociales y un deterioro en el ambiente laboral. Estos problemas impactan directamente en la competitividad de las empresas, afectando su capacidad de innovación y adaptación a las demandas económicas. Es importante destacar que la competitividad no depende únicamente del desarrollo tecnológico, sino también del capital humano, el cual constituye un recurso de alto valor y complejidad en cualquier organización (Simón Bolívar Sandra Susana Jaimes Mora et al., s.f.).

A finales de 2019, la aparición del COVID-19 en Wuhan, China, marcó un punto de inflexión en la salud pública mundial. El virus, identificado como SARS-CoV-2, causaba síntomas como dificultad respiratoria, fiebre, fatiga y dolores musculares. Su rápida propagación llevó a la Organización Mundial de la Salud (OMS) a declararlo una emergencia sanitaria internacional en enero de 2020 (Monterrosa-Castro et al., 2020). La pandemia no solo afectó la salud física de las personas, sino que también tuvo un impacto significativo en su bienestar emocional, generando estrés, miedo al contagio y episodios de pánico. En particular, los profesionales de la salud fueron uno de los sectores más afectados psicológicamente debido a la alta exposición al virus y las condiciones extremas en las que debieron desempeñar su labor (Monterrosa-Castro et al., 2020).

En este contexto, el estrés laboral adquirió mayor relevancia, ya que se relaciona estrechamente con factores de riesgo psicosocial que comprometen la salud de los trabajadores. La pandemia incrementó significativamente estos riesgos, convirtiéndolos en un desafío tanto para empleados como para empleadores. Comprender los efectos de esta crisis sanitaria requiere un análisis integral que considere tanto los aspectos de salud como las relaciones laborales y las nuevas dinámicas en el entorno de trabajo (Bellido Medina et al., 2021).

Análisis de la implementación de la NOM- 035 en las empresas mexicanas con base a una política pública

Montes Sánchez¹, Cabrera Zapata², García Alvarado³

Ante esta realidad, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 surge como una herramienta clave para abordar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018, su objetivo principal es identificar, analizar y prevenir estos factores, además de fomentar un entorno organizacional saludable que favorezca el bienestar de los trabajadores y el desarrollo productivo de las empresas (Duarte Castillo y Vega Campos, 2021).

Factores psicosociales

El concepto de factores psicosociales laborales comenzó a cobrar relevancia en 1984, cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) abordó el tema en su informe "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control". En este documento, se destacaba la importancia de estos factores, su complejidad y la necesidad de un enfoque objetivo para su estudio, debido a su naturaleza multifacética y su impacto en el entorno laboral (Moreno Jiménez, 2011).

La comprensión y gestión de los factores psicosociales es fundamental, ya que influyen directamente en el desempeño de las instituciones. Al enfocarse en el talento humano como eje del rendimiento organizacional, se abre un camino hacia la mejora continua de la productividad. Para las instituciones que buscan crecimiento y desarrollo, es crucial reconocer que el ambiente organizacional tiene un papel determinante en la eficiencia laboral. Este impacto puede evaluarse desde la llegada del trabajador a su lugar de trabajo, sus interacciones diarias y su nivel de satisfacción, lo que, en última instancia, se traduce en el desempeño institucional (Paredes Floril et al., 2021).

Desde esta perspectiva, el clima organizacional se convierte en un factor clave para optimizar el rendimiento en las instituciones. Sin embargo, los desafíos van más allá de las estructuras organizativas formales, ya que los aspectos emocionales de los empleados también influyen significativamente. La capacidad de adaptación a los cambios constantes, las condiciones laborales y la calidad de la comunicación interna pueden impactar positiva o negativamente en el ambiente de trabajo, afectando tanto la productividad como el bienestar del personal (Oliveira et al., 2021).

Análisis de la implementación de la NOM- 035 en las empresas mexicanas con base a una política pública

Montes Sánchez¹, Cabrera Zapata², García Alvarado³

Para afrontar estos desafíos y promover un entorno laboral saludable, la Norma Oficial Mexicana NOM-035 establece lineamientos específicos. Su objetivo principal es identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, al mismo tiempo que fomenta un ambiente organizacional favorable. En la Tabla 1 se presentan de manera detallada los enfoques y estrategias propuestas por la NOM-035, proporcionando una guía práctica para su implementación efectiva.

Tabla 1. Factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional

Factores de riesgo psicosocial	Cómo se logra un entorno organizacional saludable
Condiciones del ambiente de trabajo.	Fomentar un sentido de pertenencia en los trabajadores, promoviendo una cultura organizacional en la que se sientan valorados y comprometidos.
Cargas de trabajo excesivas.	Brindar formación adecuada para la ejecución de tareas, asegurando que los empleados cuenten con los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar su trabajo de manera eficiente.
Falta de control sobre el trabajo y cargas laborales elevadas.	Definir con claridad las responsabilidades y funciones de cada miembro de la organización, evitando la sobrecarga de tareas y promoviendo la autonomía en la toma de decisiones.
Jornadas laborales prolongadas y rotación de turnos excesiva.	Fomentar la comunicación y participación proactiva entre los trabajadores, asegurando el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo (LFT) para evitar impactos negativos en la salud del personal.
Interferencia entre la vida laboral y familiar.	Distribuir adecuadamente la carga de trabajo y establecer horarios laborales que permitan un equilibrio entre la vida personal y profesional.
Liderazgo negativo y ambiente laboral adverso.	Implementar estrategias de evaluación y reconocimiento del desempeño, promoviendo un liderazgo positivo y un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo.
Violencia laboral derivada de actitudes de los superiores.	Establecer procedimientos claros de actuación y seguimiento para atender casos de violencia laboral, además de capacitar a los responsables en su identificación y manejo adecuado.

Nota: Elaboración propia con datos del Diario Oficial de la Federación, 2021.

Análisis de la implementación de la NOM- 035 en las empresas mexicanas con base a una política pública

Montes Sánchez¹, Cabrera Zapata², García Alvarado³

La aplicación de la NOM-035-STPS-2018 se desarrolla en dos etapas. La primera entró en vigor el 23 de octubre de 2019, a partir de la cual todos los centros de trabajo debían contar con políticas de prevención, identificar a los trabajadores que atravesaran eventos traumáticos severos y garantizar la correcta difusión de la información relacionada.

Toda empresa que tenga personal a su cargo está obligada a cumplir con esta norma, aunque el nivel de exigencia varía según el tamaño de la organización. Para las empresas con hasta 15 trabajadores, la NOM-035 establece la implementación de políticas y medidas para prevenir riesgos psicosociales y violencia laboral, fomentando un entorno organizacional de apoyo. Además, es fundamental identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, detectar a los empleados que hayan sufrido lesiones graves y mantener al personal informado sobre los resultados de los análisis y las acciones implementadas.

En el caso de empresas con entre 16 y 50 trabajadores, además de cumplir con las obligaciones anteriores, deben realizar estudios médicos a aquellos empleados previamente diagnosticados con trastornos psicosociales que puedan afectar su salud física. Por otro lado, las empresas con más de 51 trabajadores deben cumplir con todos los requisitos establecidos en la NOM-035-STPS-2018, sin excepción.

El cumplimiento de esta normativa no solo es un mandato legal, sino una acción clave para proteger la salud de los trabajadores. Según el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), las amenazas laborales y el estrés psicosocial pueden generar enfermedades ocupacionales y agravar otros problemas de salud. Trabajar bajo presión y en condiciones adversas puede llevar a la adopción de hábitos perjudiciales, como el tabaquismo, una alimentación inadecuada y la reducción de la actividad física. Esto no solo impacta la salud individual, sino que también incrementa la morbilidad y el ausentismo laboral, representando un desafío para la salud pública y un aumento en el gasto gubernamental (IMSS, 2020).

Análisis de la implementación de la NOM- 035 en las empresas mexicanas con base a una política pública

Montes Sánchez¹, Cabrera Zapata², García Alvarado³

A estos desafíos se suma el impacto del COVID-19 en el entorno laboral. Desde su inicio, la pandemia afectó a millones de personas en todo el mundo. Si bien su impacto inicial en las empresas fue negativo, también abrió nuevas oportunidades de renovación y adaptación, evidenciando la resiliencia organizacional (Rincón, 2020). La crisis económica derivada de la pandemia fue excepcional en la historia moderna, pues no se originó por desequilibrios financieros, sino por las medidas de confinamiento y distanciamiento social necesarias para frenar los contagios. Estos cambios alteraron la dinámica comercial, afectando sectores como las exportaciones agrícolas y modificando los hábitos de consumo, con una mayor preferencia por productos de larga duración ante la incertidumbre generalizada.

Asimismo, la pandemia profundizó las desigualdades en el mercado laboral mexicano. Según las Naciones Unidas en México, antes de la crisis sanitaria, las mujeres ya enfrentaban mayores dificultades que los hombres para acceder a oportunidades laborales, participar en proyectos y avanzar profesionalmente. La brecha salarial y las limitadas posibilidades de ascenso, especialmente para aquellas con hijos, restringían su crecimiento profesional, una situación que se agudizó con la emergencia sanitaria.

Ante este panorama, una estrategia para apoyar a las empresas en la implementación de la NOM-035 sería el diseño de una política pública complementaria. Esta iniciativa podría reducir la carga administrativa y garantizar la disponibilidad de personal especializado para realizar evaluaciones iniciales, monitorear áreas de mejora e implementar cambios necesarios para mitigar los riesgos psicosociales.

Además, una política pública efectiva traería beneficios en múltiples ámbitos. Contribuiría a la formalización del empleo, otorgando a los trabajadores mayores garantías laborales y legales, lo que impactaría positivamente en la salud pública al abordar oportunamente los factores de riesgo en el entorno laboral. Como resultado, la economía nacional se fortalecería al fomentar un mercado laboral más estable y formal, generando un ciclo de mejora continua en el bienestar social y el crecimiento económico.

Análisis de la implementación de la NOM- 035 en las empresas mexicanas con base a una política pública

Montes Sánchez¹, Cabrera Zapata², García Alvarado³

II. CRITERIOS METODOLÓGICOS

La investigación adopta un enfoque cualitativo con un diseño no experimental basado en la metodología de investigación-acción. Se llevó a cabo una revisión documental, analizando literatura especializada, normativas oficiales y estudios previos sobre la implementación de la NOM-035 en México. Además, se incorporó un proceso de observación y análisis crítico de prácticas organizacionales para identificar barreras y oportunidades en la aplicación de la norma. La investigación-acción permite no solo describir el problema, sino también proponer estrategias de mejora basadas en el contexto real de las empresas, promoviendo un enfoque reflexivo y orientado a la solución de los desafíos detectados.

III. DISCUSIÓN Y RESULTADOS

La implementación de la NOM-035-STPS-2018, que busca identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, ha cobrado mayor relevancia en el contexto post-pandemia de COVID-19. La distinción entre el estrés laboral y el estrés originado por factores personales relacionados con la pandemia se ha vuelto más difusa, complicando la identificación precisa de las causas subyacentes de los problemas psicosociales. Un estudio en una administración pública mexicana mostró una alta asociación entre los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral y las respuestas de estrés de los empleados, afectando negativamente su salud (Hernández y Carrión 2021).

Diversos estudios han evidenciado que la pandemia ha tenido un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores. Por ejemplo, un estudio sobre el clima organizacional en tiempos de COVID-19 en la Universidad del Valle, Sede Palmira, diagnosticó el clima organizacional del personal administrativo, revelando cómo la pandemia afectó su bienestar laboral (Mejía-Castrillon, 2014).

Análisis de la implementación de la NOM- 035 en las empresas mexicanas con base a una política pública

Montes Sánchez¹, Cabrera Zapata², García Alvarado³

La complejidad de abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral post-pandemia exige que las empresas implementen estrategias integrales que no solo cumplan con la normativa, sino que también prioricen el bienestar emocional de sus empleados. Esto incluye actividades y programas internos que fortalezcan un ambiente laboral seguro y de apoyo, como talleres de manejo del estrés, programas de apoyo psicológico, flexibilización de horarios y promoción de un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional. Un estudio sobre la carga mental en docentes mexicanos con teletrabajo durante la pandemia COVID-19 comparó la carga mental de trabajo según el nivel educativo, destacando cómo las nuevas condiciones laborales afectaron su bienestar (Godínez, Pozos y Preciado, 2023).

Sin embargo, la implementación de estas acciones representa un reto financiero para las organizaciones, ya que implica una inversión significativa en recursos humanos, capacitación y herramientas especializadas. La correcta aplicación de la NOM-035 en el contexto post-pandemia requiere no solo voluntad y compromiso por parte de las empresas, sino también un enfoque integral que aborde de manera efectiva tanto los factores laborales como los personales que afectan la salud mental de los trabajadores. Un análisis psicométrico de la validez del cuestionario de factores de riesgo psicosocial en trabajadores universitarios reflejó cómo diferentes entornos laborales, como oficina y teletrabajo, impactan en el riesgo psicosocial general, resaltando la necesidad de estrategias diferenciadas (Garza, Gaspar, López y Atlatenco, 2024).

Análisis de la implementación de la NOM- 035 en las empresas mexicanas con base a una política pública

Montes Sánchez¹, Cabrera Zapata², García Alvarado³

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Ante esta situación, el sector público debe emprender la búsqueda de alternativas efectivas para atender estas necesidades. La ejecución de la NOM-035 no es una opción, sino una obligación legal. Esta normativa representa una oportunidad para realizar una revisión exhaustiva tanto en las empresas formales como en las informales, incentivando a estas últimas a implementar las medidas necesarias (Duarte y Vega, 2021).

El cumplimiento de la NOM-035 no solo contribuye a la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral, sino que también tendría un impacto positivo en la salud pública en general. Promover un ambiente organizacional saludable ayudaría a reducir la atención médica, no solo por problemas psicosociales, sino también por los contagios y secuelas derivados de la pandemia de COVID-19 (OIT,2020).

Asimismo, la implementación de esta normativa podría ser la base para el desarrollo de una política pública integral que, además de reactivar la economía, asegure la estabilidad financiera del país. Contribuir a la carga económica de las empresas mediante incentivos o apoyos para la implementación de estas medidas fomentaría una mayor estabilidad y seguridad en el entorno laboral, beneficiando tanto a las organizaciones como a los trabajadores. La aplicación de la NOM-035, en conjunto con políticas públicas estratégicas, podría ser un factor clave para el fortalecimiento de la economía, la mejora en la calidad de vida de los empleados y la reducción de la presión sobre el sistema de salud mexicano (Duarte y Vega, 2021).

Análisis de la implementación de la NOM- 035 en las empresas mexicanas con base a una política pública

Montes Sánchez¹, Cabrera Zapata², García Alvarado³

Referencias

Bellido Medina, R. S., Gamarra Castellanos, M. E., Aguilar Gonzales, J. L., Pastor Xespe, K. H., and Morales Palao, B. (2021). Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 25(109). <https://doi.org/10.47460/uct.v25i109.458>

CONACYT. (septiembre de 2021). Datos COVID-19. Obtenido de COVID 19 México: <https://datos.covid-19.conacyt.mx/>

Cortes, N. (23 de octubre de 2021). Secuelas psicológicas, trastornos y traumas después de vivir el coronavirus. Obtenido de Con

Diario Oficial de la Federación. (2021). DOF: 23/10/2018. Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Duarte Castillo, S. M., & Vega Campos, M. Á. (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.

Duarte Castillo, S. M., and Vega Campos., M. Á. (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.

Eladio, C. G. (2021). *Ley Federal de Trabajo y Leyes de Seguridad Social*. México: Tax Editores.

El País. (27 de diciembre de 2020). Una Inyección de Esperanza Económica. Obtenido de El País: <https://elpais.com/economia/2020-12-27/2021-una-inyeccion-de-esperanza-economica.html>

ETOE. (2020). Resultados de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE). Obtenido de INEGI: <https://www.inegi.org.mx/investigacion/etoe/>

Expansión. (28 de diciembre de 2020). México termina 2020 con la crisis económica más severa en 100 años. Obtenido de Expansión: <https://expansion.mx/economia/2020/12/28/mexico-termina-2020-crisis-economica-mas-severa-100-anos>

Análisis de la implementación de la NOM- 035 en las empresas mexicanas con base a una política pública

Montes Sánchez¹, Cabrera Zapata², García Alvarado³

Garza-Carranza, M. T. D. L., Gaspar-Hernández, M. F., López-Lemus, J. A., & Atlatenco-Ibarra, Q. (2024). Análisis psicométrico de la validez del cuestionario de factores de riesgo psicosociales incluido en la norma NOM-035-STPS-2018. *Psicumex*, 14.

Godínez-Tovar, A., Pozos-Radillo, B. E., & Preciado-Serrano, M. D. L. (2023). Carga mental en docentes mexicanos con teletrabajo durante la pandemia por covid-19. *Acta universitaria*, 33.

Hernández-Gracia, T. J., & CARRIÓN-GARCÍA, M. D. L. Á. (2021). Riesgos laborales de tipo psicosocial y desgaste psíquico en trabajadores de una administración pública mexicana. *Revista Salud Uninorte*, 37(3), 628-646.

IMSS, P. I.-2. (2020). IMSS. Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/transparencia/rendicion/PIIMSS-2020-2024-VF.pdf>

Johns Hopkins University & Medicine. (septiembre de 2021). Johns Hopkins University & Medicine. Obtenido de Coronavirus Resource Center: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>

José, P. C., & Fol, O. R. (2018). CPEUM. En *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (pág. 206). Tax Editores.

Mejía, E. L., & Castrillón, C. A. T. (2024). El clima organizacional de una universidad en tiempos del COVID-19. *Revista CEA*, 10(22).

Méndez, D. (2019). *La gestión del riesgo psicosocial en las organizaciones*. Editorial Universitaria.

Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., and Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2). <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>

Morales-Rodríguez, M., and Ronquillo-Horsten, J. (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 183–192. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.498>

Análisis de la implementación de la NOM- 035 en las empresas mexicanas con base a una política pública

Montes Sánchez¹, Cabrera Zapata², García Alvarado³

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Morales, E. & Garza, R. (2022). La NOM-035 y la evolución en la gestión de riesgos psicosociales. *Revista Salud y Seguridad*, 11(3), 50–65.

Olivera, Y. J., Leyva, L. L., and Napán, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12.

Organización Mundial del Trabajo, “OIT: 34 millones de empleos perdidos a causa de la crisis por COVID-19 en América Latina y el Caribe”, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_756778/lang--es/index.htm (consultado el 25 de octubre de 2020)

ONU México. (septiembre de 2021). Información Oficial de las Naciones Unidas. Recuperado el octubre de 2021, de <https://coronavirus.onu.org.mx/por-covid-19-mujeres-enfrentaron-mayor-desempleo-carga-de-trabajo-domestico-y-enfermedades-mentales>

Paredes Floril, P., Alemán Benítez, A., and Castro Gómez, T. (2021). Ambiente organizacional y satisfacción laboral en instituciones financieras de la provincia del Guayas, Ecuador. *SUMMA. Revista Disciplinaria En Ciencias Económicas y Sociales*, 3(2), 1–25. <https://doi.org/10.47666/summa.3.2.23>

Rincón, S. (Agosto de 2020). Pandemia del COVID 19 ¿Un buen momento para emprender? Obtenido de México: <https://www.forbes.com.mx/emprenedores-pandemia-covid-19-momento-para-emprender/>

Simón Bolívar Sandra Susana Jaimes Mora, U., Vianessa Márquez Gómez, J., Paola Pernía Orozco, L., and Objetivo El, R. (n.d.). Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de gestión administrativa y del talento humano que presentan los empleados de la empresa Distraves S.A de Cúcuta.

TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN, 17, 48–86. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>