

Capítulo 4

La NOM-035 STPS: Un mecanismo para fortalecer el trabajo decente en México

NOM-035 STPS; a mechanism to strengthen decent work in Mexico

*Samuel Moreno Meza
Marcos Octavio Osuna Armenta
Andrés Armenta Apodaca*

DOI: <https://doi.org/10.61728/AE26003382>



Resumen

Existe una preocupación por el crecimiento económico que se ha visto mermado a nivel mundial a apenas 1.6% entre 2015 y 2022. El progreso económico, aunque crucial no debe recaer en las espaldas de quienes generan la plusvalía. El presente trabajo propone la incorporación de los riesgos psicosociales como métricas para valorar al trabajo decente en la Agenda 2030. Se identifica una contradicción en el modelo actual de las Naciones Unidas, el cual prioriza la productividad y la formalidad, pero omite la salud mental y los riesgos psicosociales como factores determinantes. A través de una revisión teórica y el análisis de indicadores laborales en México (2005-2025), se observa que, aunque la desocupación es baja, persiste un alta "presión general" y precariedad laboral. Se concluye que la mitigación de factores como el estrés, el liderazgo negativo y la falta de control sobre el trabajo es esencial no solo para la salud del trabajador, sino para la sostenibilidad económica y el cumplimiento real del trabajo decente.

Introducción

La agenda 2030 en su objetivo 8 promueve el crecimiento económico de la mano de trabajo decente e inclusivo. Existe una preocupación por el crecimiento económico que se ha visto mermado a nivel mundial a la mitad, pasando de una tasa del 2.1% a apenas del 1.6% de crecimiento del PIB per cápita en el período 2015 y 2022. Naciones Unidas (2025) reporta un declive en el cumplimiento de los derechos laborales socavando el progreso hacia el trabajo decente. El progreso económico, aunque crucial no debe recaer en las espaldas de quienes generan la plusvalía. Los obreros y todas las personas ocupadas en general generan deben de gozar de una estabilidad laboral.

Las Naciones Unidas se queda corta al diagnosticar el trabajo decente

alrededor del mundo. El concepto de trabajo decente tiene una aplicación universal, cubriendo tanto a los empleados de la economía tradicional como a los asalariados informales (Ghai, 2003). Los componentes de un trabajo decente son la remuneración económica, la seguridad social, la libertad de sindicación y la ausencia de discriminación laboral, trabajo forzoso y del trabajo infantil. Un trabajo que carezca de estos componentes lleva al trabajador a sufrir riesgos psicosociales.

Se necesitan promover prácticas laborales que fortalecen la formalidad y mejoren la protección social, sin embargo, no incluye la salud mental como factor. Cae en una contradicción al promover el crecimiento económico sin contemplar en su Objetivo de Desarrollo Sustentable 8 la exposición a riesgos psicosociales. Encontramos una incongruencia en la relación entre el crecimiento económico y el trabajo decente, como lo define la ONU. Es necesario abordar la importancia de la salud mental de los trabajadores. desde la plataforma de los ODS. Para eso se propone utilizar como marco para dar seguimiento a la calidad del empleo a la NOM-035-STPS-2018. Esta normatividad tiene como objetivo Definir los criterios para detectar, evaluar y evitar los riesgos psicosociales, y a la vez, fomentar un ambiente de trabajo positivo en todas las organizaciones (STPS, 2018).

Algunas investigaciones han analizado, diagnosticado y propuesto alternativas para la mitigación de los riesgos psicosociales en el trabajo, destacando la importancia que tiene el poder determinar en una etapa temprana situaciones que pueden poner en riesgo la salud física y emocional de los colaboradores, adaptar los espacios para minimizar los riesgos laborales y mejorar el clima organizacional. En un contexto internacional, la Organización Mundial de la Salud (World Health Organization, 2022) en el documento informe de políticas; salud mental en el trabajo (Mental health at work: Policy brief) proporciona directrices para incorporar la salud mental dentro de las políticas de las empresas. Utilizando un enfoque analítico con base en revisiones sistemáticas y estudios poblacionales, evidencia que los sectores que no atienden recomendaciones para el cuidado de la salud mental, provocan un aumento del 25% en la probabilidad de que los trabajadores desarrollen episodios de ansiedad y depresión. Concluyendo la urgencia de políticas de pre-

vención, que incluyan intervenciones organizacionales, y el manejo de un liderazgo empático, con el desarrollo de las funciones en condiciones laborales justas

En el mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2022) implementó un estudio en más de 100 países, mediante la aplicación de encuestas laborales y una metodología comparativa, destacando como resultados que los entornos hostiles o con deficiente gestión de los riesgos psicosociales, aumentan considerablemente la rotación de personal, recomendando el fortalecimiento normativo y la evaluación permanente de los factores psicosociales, como medida preventiva y en atención temprana, que permita mejorar el escenario profesional.

En el continente americano, la Organización Panamericana de la Salud OPS (2023) realiza un estudio considerando la relación entre el escenario laboral y la salud mental. El informe recopila datos de 14 países, entre ellos México, desarrollado bajo un enfoque cuantitativo transversal, identifica como principales factores de riesgo el exceso de carga laboral, el bajo rendimiento y la ambigüedad de roles, proponiendo la integración de programas de bienestar mental adaptados a las circunstancias particulares de cada país.

A nivel nacional, García y Torres (2021) desarrollaron una investigación titulada Evaluación de factores de riesgo psicosocial en empresas del norte de México, cuyo propósito fue diagnosticar el nivel de cumplimiento de la norma en industrias manufactureras. Mediante encuestas estructuradas y entrevistas semiestructuradas a 180 trabajadores, hallaron que el 60% de los encuestados reportó cargas de trabajo elevadas, y un 35% indicó falta de control sobre sus funciones. El estudio concluyó que existe una baja implementación de medidas correctivas, lo que resalta la necesidad de planes de acción más efectivos.

En un estudio nacional más reciente, Moreno y Pérez (2023) examinaron la relación entre salud mental y entorno organizacional en empresas mexicanas, mediante una muestra de 300 empleados del sector servicios. Su metodología incluyó cuestionarios validados de evaluación de riesgo psicosocial y análisis factorial exploratorio. Los resultados mostraron una alta correlación entre falta de apoyo social y deterioro emocional. Como conclusión, se recomendó la inclusión de programas de sensibilización y entrenamiento en inteligencia emocional para mandos medios.

Rodríguez y Bernal (2025), por su parte, evaluaron el entorno organizacional en industrias medianas de México a partir de los criterios de la NOM-035. Su objetivo fue medir El nivel de acatamiento de la regulación y su impacto en el bienestar organizacional. Utilizando una metodología mixta, con encuestas y focus groups, concluyeron que, si bien existe conocimiento sobre la norma, su implementación es desigual y muchas empresas carecen de protocolos para casos de eventos traumáticos severos.

Desde una perspectiva institucional, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2021) publicó un informe nacional sobre el avance de la NOM-035 en México. El informe, basado en monitoreos y visitas a centros laborales, reveló que solo el 40% de las empresas había implementado completamente la fase de diagnóstico. El documento concluye que las MIPyMES son las más rezagadas, principalmente por falta de capacitación y recursos.

En cuanto a estudios regionales, Castañeda y Martínez (2022) realizaron una investigación sobre la aplicación de la norma en el sector agroindustrial de Sinaloa, con el objetivo de analizar el grado de cumplimiento normativo en empresas exportadoras. A través de encuestas aplicadas a 15 empresas del corredor agrícola, encontraron que más del 70% de los trabajadores manifestaban haber vivido situaciones de estrés continuo y escaso reconocimiento. La investigación concluyó que se requiere una mayor sensibilización gerencial para implementar medidas preventivas efectivas.

Otro aporte regional lo brindan Cruz y Armenta (2023), quienes evaluaron los factores psicosociales en empresas sinaloenses, especialmente del giro agroalimentario. Con base en una muestra de 230 trabajadores, se aplicaron cuestionarios tipo Likert y entrevistas. Los hallazgos destacaron una alta prevalencia de desmotivación laboral y bajo control sobre el ritmo de trabajo. Se propuso implementar acciones preventivas como pausas activas, redes de apoyo y mejora del liderazgo.

Delgado y López (2024) enfocaron su estudio en los rastros TIF del estado de Sinaloa, con énfasis en la identificación de riesgos psicosociales. El objetivo fue analizar la eficacia de las herramientas diagnósticas establecidas por la NOM-035. Utilizando observación directa, entrevistas

a jefes de área y aplicación de las Guías II y III, identificaron un ambiente de alta exigencia física, rotación de personal y falta de pausas laborales. Concluyeron que este tipo de entornos requiere un plan específico de intervención basado en riesgos sectoriales.

En un enfoque más cualitativo, Muñoz y Zepeda (2023) analizaron las políticas preventivas en salud ocupacional en México, con un enfoque hacia las empresas medianas del sector agroalimentario. Mediante el análisis de contenido de manuales internos y entrevistas a supervisores, encontraron una escasa conexión entre los lineamientos normativos y su práctica real. La principal conclusión fue que el cumplimiento normativo requiere no solo conocimiento técnico, sino liderazgo organizacional comprometido.

Fernández y Jiménez (2021), en su trabajo Riesgos psicosociales y productividad en la industria alimentaria, compararon el nivel de estrés laboral y su efecto en el desempeño entre dos plantas procesadoras. Con un diseño cuasiexperimental, demostraron que la aplicación de medidas de mitigación, como ajustes en turnos y mejora de canales de comunicación, se tradujo en un aumento del 15% en la productividad.

Navarrete y Rivas (2022) exploraron el impacto del entorno organizacional en la salud mental de trabajadores mexicanos mediante una investigación transversal aplicada a empresas del centro-norte del país. Sus resultados confirmaron que factores como el conflicto de rol, la ambigüedad organizacional y el liderazgo autoritario se asocian con síntomas de ansiedad y fatiga crónica. Propusieron intervenciones centradas en el fortalecimiento del clima organizacional y la capacitación de líderes.

Por último, González y Sánchez (2022) abordaron la problemática de las cargas de trabajo en empresas del sector primario en México, con un enfoque ergonómico y psicológico. A través de análisis de puestos, entrevistas y cuestionarios, evidenciaron que la carga física y emocional en contextos rurales suele estar subestimada. Recomendaron adaptar la NOM-035 a los contextos productivos reales, especialmente en empresas agroindustriales, como las que operan en Sinaloa.

El objetivo del trabajo es proponer la incorporación de los riesgos psicosociales como métricas para valorar al trabajo decente en la Agenda 2030 y no solo la productividad o la formalidad. La primera parte

del trabajo es la introducción, seguido de una fundamentación teórica referente a los riesgos psicosociales, la contextualización del trabajo decente a nivel y una descripción de la NOM-035. Finalmente se discute la propuesta central del estudio concluyendo con la crítica al actual modelo de medición del trabajo decente desde los ODS.

Fundamentación Teórica

a. Riesgos psicosociales

El hombre, como un ser bio-psico-social, responde a estímulos externos en el desarrollo de las distintas áreas en las que se desempeña, desde lo personal hasta lo laboral, determinando en gran medida la forma en la que se relaciona con su medio, creando experiencias que pueden afectarlo de forma positiva o que pueden poner en riesgo su salud integridad.

En el ámbito laboral, el entorno no solo comprende ambiente físico y las herramientas que se utilizan, también está conformado por las funciones que se desempeñan, las relaciones entre los miembros, el estilo de liderazgo que se maneje, la carga laboral, los horarios, así como las condiciones organizacionales y las oportunidades de crecimiento, influyendo en su conjunto en la percepción que el empleado tiene de la empresa, y definiendo en gran medida el clima organizacional.

Es precisamente esta percepción del ambiente de trabajo, lo que puede afectar considerablemente a los colaboradores, por lo que se deben establecer estudios profundos que ayuden a identificar factores positivos para potencializarlos, así como factores de riesgo psicosocial que puedan mermar la salud física y mental, con el fin de crear estrategias que promuevan ambientes sanos, fortaleciendo la estructura operativa y funcional de la organización, a través del tratamiento, disminución y eliminación de los mismo.

De forma general, hoy en día se emplea el término psicosocial para denotar la confluencia de elementos que son responsables de provocar desajustes en la esfera psíquica y mental (Neffa, 2015). Los riesgos psicosociales pueden derivar en problemas como el estrés laboral, el síndrome de burnout, ansiedad, depresión y otros trastornos. La Organización

Mundial de la Salud (Noticias ONU, 2025) calcula que los problemas de salud mental tienen un costo global de un billón de dólares anuales en productividad perdida. Los centros de trabajo que no apoyan la salud mental de su personal enfrentan una mayor rotación, lo que inevitablemente aumenta los costos asociados con la contratación y la formación.

La NOM-035 (DOF, 2018) define a los factores psicosociales como la fuente de trastornos psicológicos como resultado de las responsabilidades inherentes al cargo y la exposición a vivencia de traumas severos o violencia en el ámbito laboral.

La escasa o inadecuada remuneración en el ámbito laboral es, sin duda, un potente generador de estrés (Gomes, 2013; Alvites-Huamaní, 2019; Sánchez y Ramírez, 2022) no solo por la mera insuficiencia de ingresos, sino por las profundas consecuencias psicológicas y existenciales que desencadena en el individuo. La inseguridad comunicativa es una fuente generadora de estrés para los empleados del mundo. Es agobiante para las personas no ser capaz de cubrir las necesidades básicas al grado de vivir con dignidad cuando menos. Este estado se traduce en ansiedad y socava el bienestar mental del individuo.

El ingreso económico proveniente del trabajo es la métrica tangible de la valoración por parte del empleador del esfuerzo aplicado y las habilidades del empleado. Un valor por debajo de la percepción y de las responsabilidades que el cargo trae consigo, produce un dejo de injusticia y desvalorización que lleva al síndrome de burnout. Demerouti et al, (2014) encontraron en su estudio que la remuneración es la forma más eficiente para disminuir las asociaciones negativas derivadas del burnout. Un ingreso mínimo afecta tanto la productividad como el deterioro de la salud mental y física del trabajador.

La falta de seguridad social es otro factor generador de estrés. En algunos países latinoamericanos se han mantenido intentos de reformas a sus sistemas de seguridad social. La intención es dismantelar la red de protección que debería arropar al trabajador y a su familia desde la óptica neoliberal que busca romper el monopolio del Estado en la función de provisión de salud. Un trabajador sin seguridad social no solo se preocupa por las tareas inmediatas, sino que se ve obligado a gestionar, mental y financieramente, cualquier contingencia. La ausencia de

respaldo financiero por parte del Estado, del empleador o del sistema, inyecta una sensación de abandono y precariedad que satura el sistema nervioso y emocional. La exclusión de la seguridad social simboliza una desvalorización institucional.

El trabajo de calidad implica además la capacidad del trabajador de participar de manera colectiva en el trabajo y su capacidad real de negociación para equilibrar el poder dentro de la relación laboral. Blanchflower, Bryson y Green (2022), resaltan que los trabajadores afiliados a un sindicato disfrutaban de mayores beneficios laborales. Aunque existen casos en México donde los sindicatos no se distinguen por la correcta representación de sus agremiados el trabajador debe sentirse en una posición más segura en términos de su puesto ante la parte patronal y así poder defender derechos. Sin un sindicato que sirva de contrapeso, las decisiones del empleador sobre las condiciones de trabajo son, a menudo, unilaterales y opacas. El trabajador está sometido a la arbitrariedad de la gerencia, lo que incrementa la incertidumbre en el día a día.

Finalmente, como factor de riesgos psicosocial, el hostigamiento y la discriminación impide la mejora de las condiciones laborales. Si el empleado percibe que se le niega el derecho a organizarse para defenderse, el resentimiento y el malestar psicológico se intensifican, llevando al agotamiento emocional y la desmotivación.

La discriminación laboral genera un estrés profundo y pernicioso al convertir el lugar de trabajo, que debería ser un espacio de desarrollo, en un entorno hostil y amenazante. Cuando una persona es discriminada, sus logros, esfuerzo y mérito dejan de ser el factor determinante de su carrera. La sensación de injusticia fundamental destruye la confianza en el sistema y provoca una ansiedad constante. La discriminación a menudo se manifiesta a través de conductas de acoso o exclusión. Estar expuesto a microagresiones constantes, comentarios despectivos, o ser sistemáticamente excluido de proyectos y decisiones clave, provoca un agotamiento emocional crónico.

La persona debe dedicar una enorme cantidad de energía mental a la autodefensa, a la gestión del enojo y la frustración, o al esfuerzo por "demostrar su valía" por encima de los prejuicios. Este esfuerzo adicional, sumado al trabajo ordinario, conduce inevitablemente al desgaste

emocional y a síntomas como insomnio, depresión y baja autoestima, ya que el estrés es causado por el propio entorno que ataca su identidad y dignidad. Más allá del salario, un empleo digno incluye la seguridad, la protección social, la igualdad de oportunidades y la salud en el trabajo.

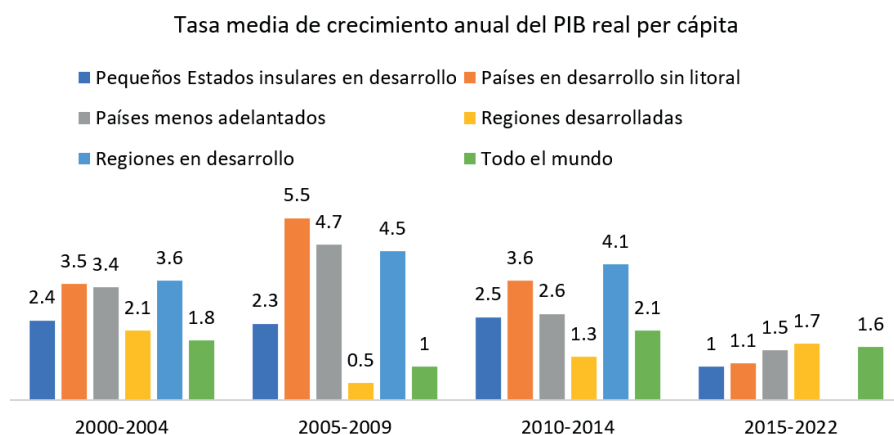
b. Los avances del ODS 8 del 2016 al 2025

El ODS 8 “Trabajo decente y Crecimiento económico” promueve el empleo pleno e inclusivo acompañado de crecimiento económico sostenible en las diferentes regiones del mundo. Ambos temas, aunque evidentemente relacionados, cuando se plantea de manera aislada el crecimiento sostenido se puede caer en la degradación del empleo y la pauperización de la vida de los trabajadores.

De acuerdo con la ONU (2016,2017, 2025) se observa una clara desaceleración en las tasas de crecimiento a lo largo del tiempo para la mayoría de los grupos y el promedio mundial. Los países en desarrollo sin litoral experimentaron el mayor crecimiento absoluto en el período 2005-2009 con 5.5%. Mantuvo un crecimiento fuerte en 2000-2004 (3.5%) y 2010-2014 (3.6%). Se experimentó una fuerte caída en el último período (2015-2022) a solo 1.1%, la tasa más baja para este grupo. Las regiones desarrolladas tuvieron la tasa más alta en 2010-2014. Mantuvieron un crecimiento superior al 3.6% en los tres primeros períodos, pero cayó a 1.7% en 2015-2022.

Figura 1

Tasa media de crecimiento económico del PIB real per cápita.

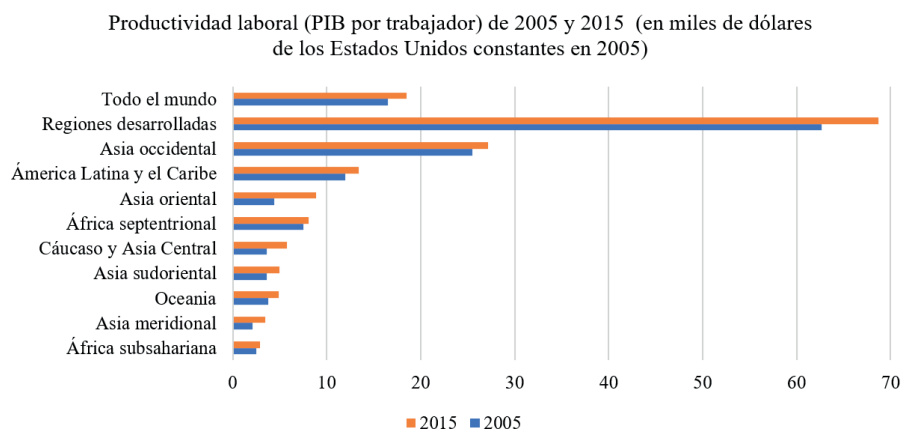


Las tasas de crecimiento entre los grupos parecen estar convergiendo en el período 2015-2022, donde la diferencia entre la más alta (Regiones en desarrollo: 1.7%) y la más baja (Países en desarrollo sin litoral / Pequeños Estados insulares: 1.1%) es la menor de todos los períodos. Se muestra una tendencia general a la baja en el crecimiento del PIB real per cápita después del pico de 2010-2014. El crecimiento mundial en 2015-2022 fue inferior al de 2000-2004. Históricamente, los países en desarrollo (sin litoral, menos adelantados, y regiones en desarrollo) han mostrado las tasas más altas, indicando una posible convergencia económica, pero esta tendencia se modera significativamente en el período más reciente (2015-2022).

La productividad laboral ha aumentado entre el 2005 y 2015 alrededor del mundo (figura 2). Las regiones desarrolladas (Estados Unidos y Europa) mantienen un liderazgo que perpetúa la desigualdad. En segundo lugar, la región Asia occidental debe en gran medida su productividad a la alta inversión de capital en la industria petrolera y a la poca población activa en los países del Golfo Pérsico, lo que infla el PIB por trabajador. En contraposición la región también conocida como África Negra muestra la productividad laboral más baja. El África Subsahariana concentra un alto porcentaje de la población más pobre del mundo y lucha contra la escasez de capital humano a pesar de poseer grandes reservas de recursos naturales.

Figura 2

Productividad laboral (PIB por trabajador) de 2005 y 2015.

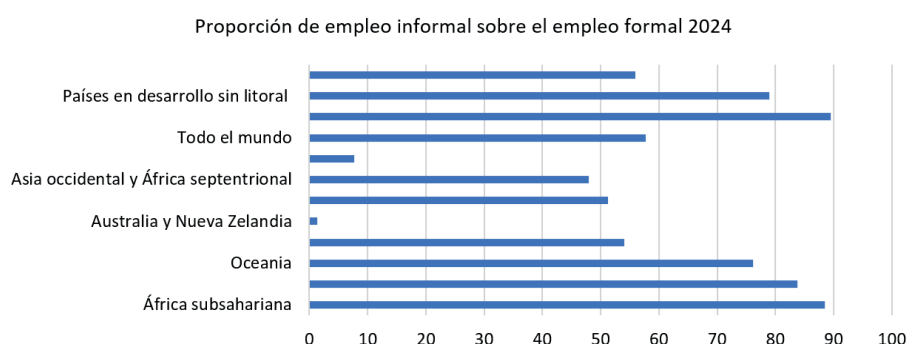


Nota. La información se presenta en miles de dólares de los Estados Unidos constantes en 2005.

La calidad del empleo está relacionada con el crecimiento económico, a mayor productividad el empleo informal en la región decrece, de acuerdo con el comportamiento de la proporción de empleo informal (ONU, 2024). Europa y Norteamérica mantienen menos del 10% de empleo informal. Las regiones con menor productividad laboral mantienen altas tasas de informalidad por encima del 80%.

Figura 3

Proporción de empleo informal sobre el empleo formal 2024.



Nota. Elaboración propia con información de ONU.

Asia occidental y África septentrional, muestran las mayores tasas de desempleo en el mundo cercanas al 10%, mientras que la media es de 5%. América Latina y el Caribe, se encuentra ligeramente superior a la media. La situación del mercado laboral en la mayoría de las regiones no es principalmente de desempleo (personas sin trabajo y buscando), sino de precariedad (trabajos insuficientes o de baja calidad).

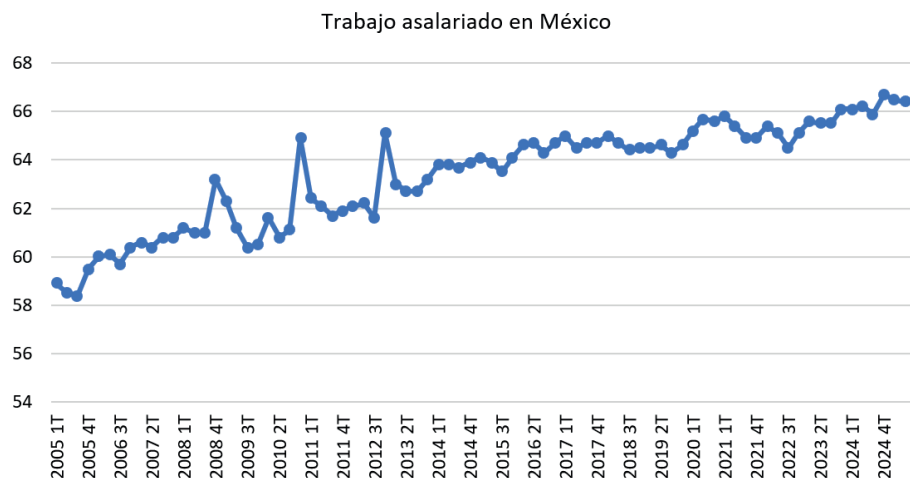
Figura 4*Tasa de desempleo por regiones al 2023.*

Nota. Elaboración propia con información de ONU.

c. El trabajo decente en México

México está incluido en la región América Latina y el Caribe en los reportes de los ODS de las Naciones Unidas en lugar de Norteamérica al tener más similitud en sus cualidades y cercanía con la región latinoamericana. En esta sección se describe el país en forma aislada con series de tiempo elaboradas a partir de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI.

En México el empleo formal se ha fortalecido, la PEA en México con trabajo asalariado en los últimos 20 años tiene una media de 63.34%. La figura 5 muestra la evolución de la población ocupada que trabaja a cambio de un sueldo o salario en un período que abarca del 2005 hasta el segundo trimestre de 2025. El aumento de trabajo asalariado está asociado con una economía más formal en cuestión de empleo decente, con mejores prestaciones y seguridad social.

Figura 5*Tasa de trabajo asalariado en México 2005-2025.*

Nota. Elaboración propia con datos de la ENOE INEGI.

La Figura 6 muestra la combinación de cuatro series de tiempo de indicadores de empleo que ayudan a entender el contexto nacional. La desocupación en México se ha mantenido con un promedio de 4% en los últimos veinte años, por debajo de la media en Latinoamérica. México tiene mejor desempeño en términos de desocupación que sus pares latinoamericanos. Al estar la desocupación por encima del crecimiento demográfico genera presiones estructurales en el mercado laboral, caracterizadas por una oferta de trabajo que supera consistentemente la demanda. Esto perpetua la precarización y la desigualdad.

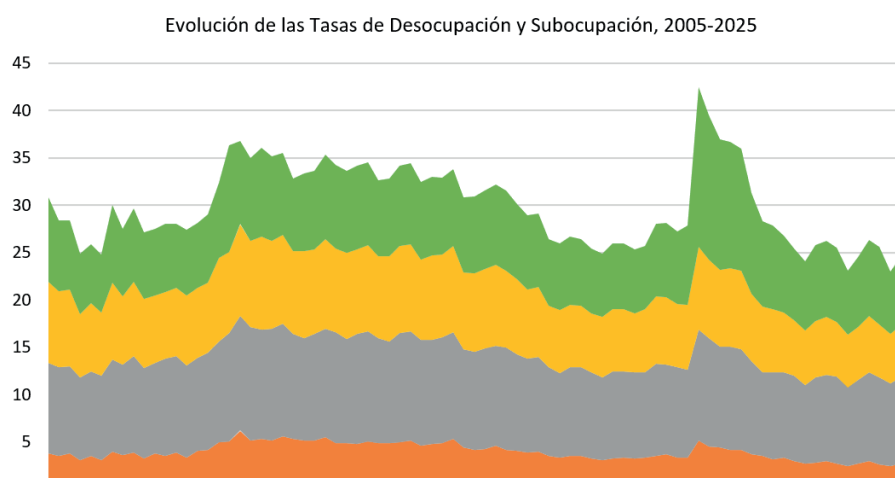
La tasa de ocupación parcial mide la parte de la población económicamente activa que trabaja menos horas de las que desea por causas involuntarias generando una subutilización de la fuerza laboral del país. Las personas económicamente activas que buscan empleo al estar parcialmente ocupadas se añaden a la población desocupada y funciona como indicador de la falta de empleo suficiente en horas trabajadas. Estas personas significan hasta un 10% de la PEA en promedio entre 2005 y 2025.

La tasa de presión general en México en el período entre 2005 y 2025 representa un promedio de 7.59% de la PEA. Es un indicador importante

que mide la tensión existente en el mercado laboral al incluir a las personas desocupadas adicionando a las personas con empleo que buscan otro trabajo. Finalmente, la subocupación mide la búsqueda activa de más horas de trabajo; la ocupación parcial se centra en el estado de trabajar pocas horas de forma involuntaria, mientras que la subocupación es un reflejo de insuficiencia de empleo.

Figura 6

Evolución de las Tasas de Desocupación y Subocupación, 2005-2025.



El Trabajo Decente, según la OIT (Montoya-Agudelo, et al, 2017), es aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, e implica el respeto a los derechos laborales, ingresos adecuados, protección social y oportunidades de desarrollo. Si bien México ha avanzado significativamente en formalización (trabajo asalariado) y ha logrado mantener una baja tasa de desocupación (creación de empleo), enfrenta un desafío estructural persistente en la calidad del empleo (Subocupación y Presión General).

La calidad de los empleos en México muestra no ser la más adecuada tomando en cuenta el indicador de presión general; sugiere que millones de trabajadores buscan salarios más justos, mejores prestaciones o mayor estabilidad, lo que cuestiona la dignidad y la equidad de sus condiciones actuales.

Proponemos el monitoreo de la presión general en el empleo mexicano mediante la aplicación de normativa vigente a nivel de política pública. La integración de estos indicadores dentro del marco regulatorio fortalecería la capacidad del Estado para diseñar intervenciones más oportunas, promover condiciones de trabajo decente y garantizar una mejor correspondencia entre la oferta y la demanda laboral en el país.

La NOM-035 como un marco para el Trabajo Decente

La NOM-035-STPS-2018, conocida como "Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención", identifica, analiza y previene los factores de riesgo psicosocial (FRP) en los centros de trabajo. Los FRP incluyen condiciones de trabajo no seguras, carencia de una buena gestión de capital humano y la violencia laboral.

Proponemos el monitoreo de las condiciones laborales desde la perspectiva de la Agenda 2030 integrando estratégicamente el cumplimiento de la NOM-035-STPS-2018. La norma no solo regula factores psicosociales en el entorno laboral, sino que también promueve condiciones de organización del trabajo que favorecen la estabilidad, la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras. Cuando la desocupación y la precariedad aumentan, se intensifican los riesgos psicosociales asociados a jornadas extensas, inseguridad laboral, sobrecarga de trabajo y falta de control sobre las tareas, elementos directamente abordados por la NOM-035.

Al vincular la vigilancia de la presión laboral con la implementación de la NOM-035, el Estado y las organizaciones productivas pueden fortalecer la agenda de Trabajo Decente, entendida como el acceso a empleo productivo, con ingresos justos, seguridad en el trabajo y respeto a los derechos laborales. Este enfoque integral permite no solo diagnosticar la dinámica del mercado laboral, sino también orientar políticas y prácticas que garanticen entornos laborales más saludables, equitativos y sostenibles.

La Norma fue publicada en 2018 (DOF) y es obligatoria para las partes patronales y los trabajadores mexicanos de atender los factores

de riesgo psicosocial, en beneficio de la salud de los trabajadores y de la productividad de los centros de trabajo. La NOM-035 es aplicable a todos los centros de trabajo mexicanos sin excepción, aunque de manera diferenciada de acuerdo al número de trabajadores. Existen tres categorías:

Tabla 1

Aplicación de la NOM-035 de acuerdo al tamaño de la empresa.

Categoría	Obligaciones
Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores	Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales. 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. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención. Difundir y proporcionar información a los trabajadores
Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores	Las de la categoría anterior más: Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique. 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. 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.
Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.	Las de la categoría anterior más: Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial. Evaluar el entorno organizacional.

La Norma requiere que empleados y patrones colaboren para prevenir la violencia y controlar riesgos psicosociales, garantizando un ambiente positivo. Para ello, deben abstenerse de malas prácticas y denunciarlas mediante los mecanismos establecidos. Todos los centros de trabajo en México están obligados a mantener una política de prevención de riesgos

psicosociales, implementar acciones de prevención para los FRP, es necesario establecer un protocolo para la gestión de denuncias de violencia laboral. Además, se debe informar a los trabajadores sobre los FRP, capacitar a los líderes y mantener registros detallados de la evaluación de riesgos, las acciones de control y los resultados de las revisiones médicas.

Las dimensiones de la norma se refieren a los aspectos específicos del entorno laboral que se deben evaluar para identificar y analizar los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) y el Entorno Organizacional Favorable (EOF). Estas dimensiones están estructuradas en las guías de referencia de la Norma y se agrupan en Categorías y Dominios para un análisis más completo.

Para efectos del análisis, la Tabla 2 presenta los grupos de ítems organizados por dimensión de medición conforme a la NOM-035-STPS-2018. Esta clasificación permite observar de manera sistemática los factores psicosociales evaluados por la norma, distinguiendo aquellos relacionados con el entorno organizacional, las condiciones de la jornada laboral, las cargas de trabajo, el liderazgo y las relaciones en el trabajo, así como los acontecimientos traumáticos severos. La agrupación de los ítems en dimensiones facilita la identificación de patrones de riesgo, la comparación entre unidades de análisis y la posterior integración de estos datos en la propuesta de indicadores para valorar el Trabajo Decente dentro del marco de la Agenda 2030.

Tabla 2*Aplicación de la NOM-035 de acuerdo al tamaño de la empresa.*

Categoría	Dominio	Dimensión
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras
		Condiciones deficientes e insalubres
		Trabajos peligrosos
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas
		Ritmos de trabajo acelerado
		Carga mental
		Cargas psicológicas emocionales
		Cargas de alta responsabilidad
		Cargas contradictorias o inconsistentes
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo
		Limitada o inexistente capacitación
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral
		Influencia de las responsabilidades familiares
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones
		Características del liderazgo
		Relaciones sociales en el trabajo
	Relaciones en el trabajo	Deficiente relación con los colaboradores que supervisa
	Violencia	Violencia laboral

Este marco analítico no solo orienta la interpretación de los datos obtenidos, sino que también sustenta la pertinencia de ampliar los actuales indicadores internacionales, fundamentando la discusión de los resultados con una perspectiva crítica, hacia el potencial de los riesgos psicosociales para enriquecer la evaluación del trabajo decente en el contexto de la Agenda 2030.

Conclusiones y Discusión de resultados

La NOM-035 contribuye directamente al principio impulsado por la Agenda 2030 al enfocarse en la salud y la dignidad del trabajador como un mecanismo para redefinir lo que el trabajo decente es como constructo. El objetivo de desarrollo sustentable 8 (ODS 8) mantiene un interés compartido con la norma de mantener entornos de trabajo seguros y saludable. La inserción de mecanismos en los centros de trabajo para prevenir el hostigamiento y la pérdida de derechos es el aporte administrativo que la NOM-035 ofrece al aseguramiento del bienestar del empleado. Su aplicación garantiza que el centro de trabajo se someta a la legislación laboral en materia de seguridad y salud.

La NOM-035, promueve un trato digno y respetuoso al empleado y condiciones justas en términos de carga de trabajo, construyendo un entorno organizacional favorable a través de un liderazgo positivo, participación activa, comunicación efectiva y un sentido de pertenencia, los cuales constituyen la base del bienestar en el trabajo. Es claro su paralelismo en lo que al propósito del ODS 8 y la Agenda 2030 buscan. Un crecimiento sostenido que no sea debido a la explotación y violencia laboral, sino que esté exento de ella. La norma cristaliza la aspiración internacional del ODS 8 de tener lugares de trabajo seguros e incluyentes. Se erige como un catalizador de productividad sostenible al vincular directamente la salud mental de los trabajadores con el rendimiento económico de la empresa.

La incorporación de los riesgos psicosociales como métricas complementarias permitiría transitar hacia una evaluación más integral del trabajo decente, coherente con los desafíos actuales del mundo del trabajo. La evidencia presentada a lo largo del trabajo demuestra que el modelo vigente para evaluar el trabajo decente dentro de los ODS de la Agenda 2030 resulta insuficiente para captar la complejidad del bienestar laboral contemporáneo. Si bien la productividad, la formalidad y la estabilidad contractual constituyen dimensiones relevantes, su predominio en la medición oficial deja fuera elementos esenciales vinculados a la salud mental, las cargas de trabajo, el clima organizacional y las formas emergentes de precarización.

No se podrá hablar de trabajo decente sin condiciones dignas en los centros de trabajo mexicanos e internacionales. La productividad será medida no solo por tasas de participación en la economía sino en la capacidad de disfrutar de una vida digna derivada de una remuneración sustantiva y capacidad de participar y opinar en las negociaciones del aumento progresivo de prestaciones sociales sin sufrir de violencia laboral.

Referencias

- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 141-159.
- Blanchflower, D. G., Bryson, A., y Green, C. (2022). Trade unions and the well-being of workers. *British Journal of Industrial Relations*, 60(2), 255-277.
- Castañeda, R., y Martínez, F. (2022). Aplicación de la NOM-035 en el sector agroindustrial de Sinaloa. *Revista de Estudios Organizacionales*, 78(3), 45–59. <https://doi.org/10.1234/reo.2022.78.3.5678>
- Cruz, M., y Armenta, M. O. (2023). Factores de riesgo psicosocial en empresas sinaloenses. *Estudios Regionales en Psicología*, 55(1), 112–129. <https://doi.org/10.5432/erp.2023.55.1.1122>
- Delgado, A. G., y López, M. J. (2024). Análisis de la NOM-035 en rastro tipo TIF de Sinaloa. *Revista Agroindustrial del Noroeste*, 66(2), 89–103. <https://doi.org/10.5678/ran.2024.66.2.2468>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., y Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: the moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of occupational health psychology*, 19(1), 96.
- Fernández, R., y Jiménez, P. (2021). Riesgos psicosociales y productividad en la industria alimentaria. *Psicología del Trabajo*, 53(2), 201–215. <https://doi.org/10.9876/pt.2021.53.2.3001>
- García, L. A., y Torres, J. M. (2021). Evaluación de factores de riesgo psicosocial en empresas del norte de México. *Revista Mexicana de Psicología Laboral*, 45(2), 55–70. <https://doi.org/10.22201/psilab.2021.45.2.1234>
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 125-160.

- Gomes, S. D. F. S., Santos, M. M. M. C. C. D., y Carolino, E. T. D. M. A. (2013). Riesgos psicosociales en el trabajo: estrés y estrategias de coping en enfermeros en oncología. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21, 1282-1289.
- González, M., y Sánchez, D. (2022). Cargas de trabajo y riesgos psicosociales en empresas del sector primario. *Revista Latinoamericana de Estudios Laborales*, 9(2), 56–71. <https://doi.org/10.1357/rlel.2022.09.056>
- International Labour Organization. (2022). Safe and healthy working environments free from violence and harassment. ILO Reports. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/WCMS_845628/lang--en/index.htm
- Montoya Agudelo, C., Méndez Cruz, J., y Boyero Saavedra, M. (2017). Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las pyme mexicanas y colombianas. *Visión de futuro*, 21(2), 0-0.
- Moreno, V., y Pérez, L. (2023). Salud mental y bienestar laboral en empresas mexicanas. *Salud y Trabajo*, 91(4), 45–63. <https://doi.org/10.5678/syt.2023.91.4.4321>
- Muñoz, J. A., y Zepeda, L. F. (2023). Políticas preventivas en salud ocupacional en México. *Gestión y Política Pública*, 33(1), 78–96. <https://doi.org/10.2307/gpp.2023.008>
- Navarrete, H., y Rivas, A. (2022). Impacto del entorno organizacional en la salud mental del trabajador. *Salud Pública de México*, 64(1), 22–38. <https://doi.org/10.21149/12345>
- United Nations Department of Economic and Social Affairs (2025). The Sustainable Development Goals Report 2025, Naciones Unidas, Recuperado de <https://doi.org/10.18356/9789211071597>
- United Nations Department of Economic and Social Affairs (2016). The Sustainable Development Goals Report 2016, Naciones Unidas, Recuperado de [The Sustainable Development Goals Report 2016.pdf](#)
- United Nations Department of Economic and Social Affairs (2017). The Sustainable Development Goals Report 2017, Naciones Unidas, Recuperado de unstats.un.org/sdgs/files/report/2017/TheSustainableDevelopmentGoalsReport2017.pdf
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio.

- Noticias ONU (2025, 2 septiembre). Más de mil millones de personas viven con trastornos de salud mental, urge ampliar los servicios. <https://news.un.org/es/story/2025/09/1540379>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2023). Salud mental y condiciones laborales en América Latina. OPS/OMS Informes Técnicos. <https://doi.org/10.37774/opsoms.9789275325607>
- Peláez, O. (2021). El mercado laboral mexicano ante las propuestas del ODS 8: generar trabajo decente y crecimiento económico. *Revista Internacional de Comunicación y Desarrollo (RICD)*, 3(14), 38-51.
- Rodríguez, S., y Bernal, J. (2025). Evaluación del entorno organizacional con base en la NOM-035. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 40(3), 109–125. <https://doi.org/10.1123/rcsh.2025.03.009>
- Sánchez, L. M., y Ramírez, A. G. (2022). Factores que Inciden el Desarrollo de estrés en Personal de Blanco en América Latina. *Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano*, 3(2), 16-30.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2021). Informe sobre la implementación de la NOM-035 en México. Gobierno de México. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/625933/Informe_NOM035_2021.pdf
- STPS (2019). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención. <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>.
- World Health Organization. (2022). Mental health at work: Policy brief. WHO Publications. <https://www.who.int/publications/item/9789240053052>

