



ARTÍCULO DE REVISIÓN

Análisis de la NOM-035-STPS-2018 en nuestro derecho laboral.

Santos Israel Muñoz-López¹

¹ Universidad Tecnológica de Gutiérrez Zamora, Veracruz, México.

Recepción 24 de junio de 2024. Aceptación 17 de julio de 2024

PALABRAS CLAVE

Norma, prevención,
psicosocial, estrés laboral,
incapacidad laboral,
teletrabajo, salario
emocional.

Resumen

En fecha 23 de septiembre de 2018 la Secretaría de Trabajo y Previsión Social público en el DOF., una norma denominada NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, y este instrumento tiene el objetivo salvaguardar la salud emocional de los trabajadores de México, promoviendo un adecuado entorno organizacional favorable.

En la actualidad la productividad de las empresas se ha visto disminuida debido a problemas psicosociales de los trabajadores y en consecuencia de cargas excesivas de trabajo, rotación de jornadas, relegación de actividades en la empresa, etc., por tal motivo se diseñaron instrumentos llamados guías que se aplican dentro de la fuente laboral para así medir el clima organizacional.

La derogada Ley Federal de Metrología y Normalización regula que las normas oficiales mexicanas sean de carácter obligatorio, sin embargo, derivado de las nuevas políticas laborales en México (Teletrabajo) se analiza la necesidad de que sea obligatoria en todas las fuentes laborales por el bienestar.

KEYWORDS

Rule, prevention, psychosocial, work stress, Laboral inability, telecommuting, emotional salary.

Abstract

On September 23, 2018, the Ministry of Labor and Social Welfare published in the DOF, a standard called Official Mexican STANDARD NOM-035-STPS-2018, Psychosocial risk factors at work-Identification, analysis and prevention, and this The instrument aims to safeguard the emotional health of Mexican workers, promoting an adequate favorable organizational environment.

Currently, the productivity of companies has been decreased due to psychosocial problems of workers and this was a consequence of excessive workloads, rotation of work days, relegation of activities in the company, etc., for this reason it was necessary to design instruments called guides and these instruments are applied within the workplace in order to measure the organizational climate.

Currently, the productivity of companies has been decreased due to psychosocial problems of workers and this was a consequence of excessive workloads, rotation of work days, relegation of activities in the company, etc., for this reason it was necessary to design instruments called guides and these instruments are applied within the workplace in order to measure the organizational climate.

Introducción

Los factores que pueden causar estrés en el lugar de trabajo se denominan peligros psicosociales. “En 1984, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) definieron los riesgos psicosociales como “las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral” (OIT, 2017, p13).

Las relaciones laborales y los riesgos psicosociales tienen una relación constante, sin embargo, se debe de diferenciar entre los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo, los primeros son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos, los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral. (Moreno, 2017).

En México el panorama psicosocial no es muy distinto, lo anterior se ve plasmado en el artículo 2 de la Ley Federal del trabajo que a la letra dice:

“Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio

entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales” (LFT, 2019, p.1).

Los factores de riesgo psicosocial en México han sido recientemente incorporados a la legislación, entre ellos se puede mencionar el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, dicho ordenamiento establece la necesidad de regular el diagnóstico, detección, tratamiento y reducción de los factores de riesgo psicosocial para lograr la salud en el trabajo y la inclusión de sus efectos en la tabla de enfermedades de trabajo. Posteriormente, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, señala entre los factores de riesgo psicosocial: las condiciones peligrosas, las cargas excesivas, la baja posibilidad de influir, las jornadas que sobrepasan la duración prevista en la Ley Federal del Trabajo del año 2012, la interferencia trabajo-familia, el liderazgo y las relaciones negativas en el trabajo.

En el ámbito internacional los riesgos psicosociales son reconocidos como riesgos de trabajo que dañan al personal como lo señalan la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, y estos plantean desafíos de calidad, productividad y sustentabilidad, asociados a las condiciones del ambiente físico, psicosocial y de la organización del trabajo, así como del entorno natural y social. Es necesario abordar el estudio y aplicación de procesos de mejora basados en esfuerzos unidos desde una gestión integral, como lo han propuesto algunos organismos internacionales, entre ellos la Organización Internacional de Normalización (Carrión 2021).

Los factores psicosociales están presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden

generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores. (Moreno, 2015).

Se define como riesgo psicosocial

“las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, así como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, teniendo en cuenta las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo que pueden influir en el estado de salud y bienestar de las personas, hasta determinar su nivel de rendimiento, además de su satisfacción en el trabajo” (Solís, 2022, p 73).

. ¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?

La Psicología es la disciplina técnica de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) que se ocupa de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido y la ejecución de las tareas y con las relaciones interpersonales y los contextos en los que se desarrolla el trabajo (Otero, 2022).

Las condiciones psicosociales están presentes en las empresas grandes, medianas o pequeñas, por ejemplo, todos los puestos de trabajo tienen un determinado nivel de carga de trabajo, que puede ser elevada, baja, ajustada, constante, imprevista, aleatoria, fácil, compleja, etc., y todo trabajo se lleva a cabo en una dimensión temporal que marca qué días, a qué horas, con qué descansos, si hay turnos o no, a qué velocidad se trabaja, etc.

Los factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo. (NOM 035, 2018).

Obligaciones de los trabajadores en la NOM-035-STPS-2018

El trabajo es una actividad que caracteriza al ser humano desde que ha sido capaz de organizarse, situándose como el agente principal para llevar a cabo las actividades y tareas necesarias para alcanzar objetivos de manera conjunta. Al

mismo tiempo que se convierte en beneficiario de este proceso, al generar los bienes y/o servicios que serán puestos a su disposición (García, 2024).

Los trabajadores tienen la obligación de observar las medidas de prevención y, en su caso, de control que dispone la norma, así como las que establezca el patrón para: controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral. (NOM, 2018). Lo anterior no es ajeno a nuestra legislación vigente ya que en el artículo 134 de la ley federal del trabajo se regula que el trabajador debe de cumplir con las normas del trabajo y observar las disposiciones de los reglamentos. (LFT, 2023).

Las organizaciones se integran por una gran estructura de personas, quienes presentan diversos tipos de comportamientos, actitudes y creencias que permean su interacción; por lo cual resulta conveniente lograr buenas relaciones interpersonales que incidan en el mantenimiento de un buen clima organizacional dentro de cualquier organización. Las organizaciones siempre deben procurar la conservación, sostenimiento y optimización de las relaciones interpersonales, ya que ello repercute en la generación de entornos más motivacionales para los empleados (Pérez, 2018).

Obligaciones del patrón en la NOM- 035-STPS-2018.

El riesgo psicosocial es:

“Aquello que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado” (Cotonieto, 2023, p. 503).

Condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo, se pueden ver reflejadas en:

- Cargas de trabajo excesiva, en relación con la capacidad del trabajador.
- Limitaciones para influir en cómo organizarse y desarrollar su trabajo cuando es posible.
- Jornadas laborales superiores a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.
- Rotación de turnos nocturnos que no permitan la recuperación y descanso.
- Interferencia en la relación trabajo-familia.
- Prácticas de liderazgo negativo.
- Relaciones laborales negativas.

Como antecedente en fecha 23 de octubre de 2018 la Secretaría de Trabajo y Previsión Social publicó en el Diario Oficial de la Federación la NOM-035 la cual tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para

promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo; su campo de aplicación es a todos los Centros de Trabajo de México (NOM, 2018). Derivado de lo anterior se mencionan las obligaciones de los patrones de acuerdo a la norma analizada:

1. Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir una política de prevención de riesgos psicosociales.
2. Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
3. Evaluar el entorno organizacional.
4. Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable.
5. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos a su atención a una institución de seguridad social, privada o al médico del centro de trabajo de la empresa.
6. Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial.
7. Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre el diagnóstico, políticas, medidas y mecanismos para la identificación, prevención y análisis de los factores de riesgo psicosocial.
8. Llevar registros sobre todos los procedimientos en atención a la identificación, prevención y análisis de los factores de riesgo psicosocial.

Los factores psicosociales de riesgo son, en suma, condiciones que al combinarse con el trabajador pueden detonar la aparición del estrés laboral, el cual como sabemos es antecedente de enfermedades relacionadas con el trabajo y también de accidentes e incidentes en el trabajo. Dichas condiciones al manifestarse de forma reiterada pueden aparecer como parte del clima laboral y la cultura organizacional, afectando las relaciones interpersonales en el trabajo, así como aspectos ergonómicos del trabajo y del puesto (Pando, 2017).

Campo de aplicación de la NOM-035-STPS-2018

El campo de aplicación del referido instrumento puede ser tanto en empresas públicas como privadas. La aplicación de los requisitos de la norma depende del número de trabajadores con el que cuente el centro de trabajo; se identifican las siguientes categorías:

- a. Hasta 15 trabajadores, no aplica el capítulo 7. “Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional”, es

importante usar la guía I.

b. La empresa que tiene 16 a 50 trabajadores, su aplicación parcial del capítulo 7. Se identificará y analizarán los factores de riesgo psicosocial pero no hay obligatoriedad para evaluar el entorno organizacional, es importante usar la guía I, II Y V.

c. Una empresa que tiene más de 50 trabajadores. De acuerdo con esta clasificación la norma contempla exclusiones de cumplimiento, es importante usar la guía I, III y V.

El propósito de prevenir eficaz y adecuadamente intervenciones que hagan frente a las tendencias y nuevas orientaciones que direccionan las cuestiones relacionadas con los riesgos psicosociales, es necesario mantener un compromiso total y absoluto desde la alta dirección de las organizaciones, así como disponer de los recursos específicos y suficientes; ya que ello permitirá identificar, analizar y valorar la probable causa (Muñoz, 2018).

Las MIPYMES mexicanas no están preparadas para cumplir esta nueva micropolítica laboral, dada la crisis económica generada por el COVID-19. Además, la STPS no realiza suficiente supervisión y vigilancia de que las empresas cumplan con la NOM-035 (Gamez ,2021).

Fundamento legal de la NOM- 035-STPS-2018

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) señala que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”, para lo cual - establece el citado artículo-, “se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo”, conforme a lo que establezca la CPEUM y demás normatividad aplicable. Como se puede observar, lo anterior se relaciona con el objetivo de la NOM-035, que, entre otros aspectos, busca promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo (Duarte, 2021).

En el mismo orden de ideas, el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que “las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales” (LFT,2019, p.2). En este sentido el citado artículo expone que:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo

(LFT, 2019).

Las Normas Oficiales Mexicanas deberán ser redactadas y estructuradas de acuerdo con lo previsto en la ley y en su Reglamento. Cada Norma Oficial Mexicana deberá contener el Procedimiento de Evaluación de la Conformidad aplicable conforme al nivel de riesgo o de protección necesarios para salvaguardar los objetivos legítimos de interés público que pretende atender. Para los temas identificados en el Programa o en su suplemento que incidan en el ámbito de competencia de diversas Autoridades Normalizadoras, éstas deberán seguir el mecanismo de coordinación determinado por la Comisión, así como trabajar de manera conjunta en la propuesta, anteproyecto y proyecto de la Norma Oficial Mexicana correspondiente, en los términos previstos en el Reglamento de la presente Ley, buscando que exista una sola Norma Oficial Mexicana por sector o materia. (LIC, 2020).

Para la aplicación y correcta interpretación de la NOM-035, resulta necesario que los responsables de las organizaciones consulten las siguientes Normas Oficiales Mexicanas y la Norma Mexicana, vigentes, o las que las sustituyan, tales como: la NMX-R-025-SCFI-2015; la NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene; la NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades; y la NMX-R-025-SCFI-2015, Igualdad Laboral y No Discriminación. (Vega, 2021).

Aspectos no contemplados.

Con la pandemia del SARS-CoV-2, COVID-19 o coronavirus, miles de personas tuvieron que seguir trabajando desde sus casas, las estimaciones preliminares de la OIT indican que en América Latina y el Caribe, el peor momento de la crisis sanitaria, en el segundo trimestre de 2020, donde unos 23 millones de personas transitaron hacia el teletrabajo en la región, derivado de lo anterior se implementó la subordinación denominada TELETRABAJO (Robles, 2023).

En primer término, se concibe al teletrabajo como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio) para trabajar fuera de las instalaciones del empleador. Este debe ser realizado en un lugar diferente al establecimiento principal del empleador, se facilita la comunicación gracias a las TIC, puede ser realizado en línea o fuera de línea, es decir, con conexión informática o sin ella, y se puede organizar de manera individual o colectiva. (OIT, 2021).

La pandemia de COVID-19 propició que México se convirtiera en el país con mayor nivel de estrés laboral en el mundo, pues el 60 por ciento de las personas que trabajan lo padecen a consecuencia de factores como horario y entorno laboral, agravados por el home office, de acuerdo con el estudio "Estrés Laboral en México", realizado en septiembre del 2021, emitido por la Asociación de Internet MX y

OCCMundial. (Moguel, 2021).

La modalidad del home office o teletrabajo, utilizada en mayor medida con la pandemia del COVID-19, trajo como consecuencia el nuevo fenómeno: el estrés laboral en casa, ya sea por la falta de pericia en el uso de la tecnología, por no administrar correctamente el tiempo o por el abuso en las jornadas de trabajo de los trabajadores sin desconexión del mundo laboral, esto provocó un aumento de estrés laboral, la fatiga laboral debe considerarse un factor muy importante a medir para prevenir enfermedades como el estrés laboral y otras enfermedades asociadas.

Las organizaciones se integran por una gran estructura de personas, quienes presentan diversos tipos de comportamientos, actitudes y creencias que permean su interacción; por lo cual resulta conveniente lograr buenas relaciones interpersonales que incidan en el mantenimiento de un buen clima organizacional dentro de cualquier organización. (Perea, 2018).

La intervención de un salario emocional debe centrarse en los tres niveles para abordar el manejo de emociones en el trabajo:

1. Prevención primaria: modifica o elimina las fuentes de emociones negativas presentes en el ambiente laboral, orientándose hacia el cambio organizacional y se centra en una serie de actividades como rediseño de las tareas, horarios de trabajo flexibles, hacer partícipe al trabajador/a de su desarrollo de carrera.

2. Prevención secundaria: se focaliza en el desarrollo de la autoconciencia y entrenamiento en habilidades y destrezas de los trabajadores/as y equipos de trabajo para lograr experimentar emociones más saludables.

3. Prevención terciaria que consiste en programas específicos de tratamiento para recuperar al trabajador/a de los múltiples efectos que causa la experimentación constante de emociones negativas derivadas del entorno laboral (Cázares, 2022).

La promoción de la salud en el lugar de trabajo tiene múltiples beneficios, como la mejora de la salud de los trabajadores, la disminución de la accidentabilidad, el aumento de la productividad empresarial, la mejora del clima laboral, la motivación y la participación, la retención de talento y la disminución de la rotación de personal entre otras. En los resultados de las encuestas se pudo llegar a una conclusión interesante, que las empresas no tienen una participación de los trabajadores en la PRL (Jiménez, 2024).

Conclusiones

El presente trabajo hizo un análisis de la NOM-035-STPS-2018 y demostró que referido instrumento es una herramienta preventiva, su finalidad es que las empresas identifiquen los factores de riesgo psicosocial a los trabajadores que están a la exposición de situaciones que pudiesen alterar un correcto entorno organizacional.

La NOM-035-STPS-2018 está diseñada por dependencias gubernamentales e instituciones educativas y el sector laboral privado y tiene el objetivo de lograr mejorar un buen ambiente de trabajo y aumentar la productividad dentro de la empresa del sector privado o público.

Una relación laboral debe de ser de calidad tal como se enuncia en la Ley Federal del Trabajo y la referida NOM de análisis, por tal motivo es de suma importancia que al momento de concretar un contrato individual de trabajo se analicen la variedad de capacidades de los trabajadores a efecto de no asignar afectaciones a las habilidades cognoscitivas, de igual manera evitar la integridad emocional del trabajador. La correcta aplicación de la NOM-035-STPS-2018 evitará afectar la productividad debido a las constantes incapacidades de los trabajadores por el estrés.

La narrativa descrita en el presente trabajo demuestra que la NOM-035-STPS-2018 necesita ser aplicada en cualquier fuente de trabajo para proteger la integridad de los trabajadores, aun sea una pequeña empresa con 2 trabajadores y en caso de incumplimiento debe de tener una penalidad ya sea cárcel o multas, lo anterior con el objetivo de realizar un medio de coacción a las empresas para la protección de la fuerza laboral.

Es importante exhortar al congreso a efecto de promover más acciones encaminadas a reformar la Ley Federal del Trabajo e incluir la NOM-035-STPS-2018 en un capítulo especial y que esta sea de observancia general en nuestro país, de igual manera esta norma puede ser elevada a rango constitucional y ser insertada en el cardinal 123 de nuestra carta magna. Es importante analizar las normas de trabajo actuales y adecuarlas ante los retos sociales y psicológicos que pudiera enfrentar la base productiva de la nación.

Contribución de los autores

SIML, análisis y redacción.

Financiamiento

Ninguno.

Conflicto de intereses

El autor declara no tener ningún conflicto de intereses.

Presentaciones previas

Ninguna.

Referencias

1.-Carrión (2017). Factores psicosociales del personal de una organización educativa y su relación con desgaste psíquico. vol. 35, núm. 130, pp. 115-130, 2021 Instituto de Investigaciones Psicológicas, Universidad de Costa Rica.

2.- Cotonieto (2023) Identificación y análisis de factores de

riesgo psicosocial según la NOM-035-STPS-2018 en una universidad mexicana. JONNPR vol.6 no.3 Madrid mar. 2021 Epub 13-Nov-2023.

3.- Cázares (2024) 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. Vol.11, Núm. 1, pp. 602-624 - ISSN 2027-5528.

4.-Duarte (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. México.

5.- García (2024) Salud mental en el trabajo: un camino hacia el equilibrio Vol. 24 Núm. 6 (2023).

6.- Gámez (2021) El estrés y su incidencia en el clima laboral en los servidores públicos del GAD cantón Tosagua periodo 2021, editorial Calceta: ESPAM MFL.

7.- Jiménez (2024) Aplicación de la estadística descriptiva al estudio de caso: la prevención del riesgo laboral (PRL) en las empresas de la Ciudad de México y periferia después de la pandemia por COVID-19. Universidad Rosario Castellanos, México.

8.- Ley de la Infraestructura de la Calidad (2020).

9.- Ley Federal del trabajo,2012.

10.- Ley Federal del Trabajo, 2019.

11.- Ley Federal del Trabajo, 2023.

12.- Moguel, Y. (2021). México es el país con mayor estrés laboral y sí: la pandemia le dio un 'empujoncito'. México.

13.- Moreno (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM.

14.- Moreno J. (2015) Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.

15.- Muñoz (2018) Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Universidad de La Guajira, Riohacha, Colombia.

16.- NOM-2018-STPS.

17.- OIT. (2017). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2016). Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_556028.pdf.

18.- Organización Internacional del Trabajo,2021

19.- Otero (2022) Inteligencia emocional en la formación del profesorado de educación infantil y primaria, *Perspect. educ.* vol.61 no.1 Valparaíso ene. 2022.

20.- Pando (2017) *Temas de investigación en salud ocupacional*. ISBN 978-607-97488-2-1, primera edición 2017, México. Recuperado [https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-magazines/1631901713-Temas%20Investigaci%C3%B3n%20en%20Salud%20Ocupacional%20\(2017\).pdf#page=86](https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-magazines/1631901713-Temas%20Investigaci%C3%B3n%20en%20Salud%20Ocupacional%20(2017).pdf#page=86).

21.- Perea (2018) *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó* Diego Luis Córdoba.

22.- Pérez (2018) *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó* Diego Luis Córdoba. *Rev.Ces derecho* vol.9 no.1 Medellín Jan./June 2018.

23.- Robles (2023) *El estrés laboral y el teletrabajo en México con la pandemia*, *Estudios de Derecho*, 80 (176), 39-54.

24.- Solís B. (2022) *El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial*. vol.7 no.20 *Hermosillo may./ago. 2022 Epub 11-Nov-2022*. Universidad Nacional Autónoma de México.

25.- Vega (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*. vol.6 no.17 *Hermosillo may./ago. 2021 Epub 22-Nov-2021*.