

# Implementación de la NOM-035-STPS-2018 en Empresas Agrícolas de la Costa de Caborca, Sonora y su Relación con la Calidad de Vida Laboral

## Analysis and Evaluation of Implementation of NOM-035-STPS-2018 in Agricultural Companies in the Coast of Caborca, Sonora Region

Federico Valle Olga Selenia<sup>1</sup>, Sepúlveda Moreno César Omar<sup>1\*</sup>, Rosales Díaz Flavio Alonso<sup>1</sup>, Pérez Lizárraga Juan Carlos<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Departamento de Ciencias Económico-Administrativas, Universidad de Sonora, Avenida K SN, Eleazar Ortiz, Caborca, Sonora, México, CP 83600.

\*Autor para la correspondencia: Sepúlveda Moreno Cesar Omar [cesar.sepulveda@unison.mx](mailto:cesar.sepulveda@unison.mx)

### Resumen

Algunas actividades empresariales enfocan su gestión en encajar tanto en un entorno organizacional favorable, en beneficio de sus trabajadores, así como del contexto global. Con base en lo mencionado, México opera la NOM 035 denominada factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Para ello, es necesario la identificación, análisis y prevención de dichos riesgos a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social – STPS, que busca prevenir tales factores en centros de trabajo del país. Ahora bien, la actividad agrícola es una de las más productivas e importantes y, además, la que ocupa una porción considerable de la planta laboral en todos los niveles de las organizaciones que oferta la localidad de Caborca. En este sentido, el objetivo de la presente investigación es explicar de qué manera se relacionan los factores que evalúa la NOM 035 con la calidad de vida laboral de los empleados de los centros de trabajo de la actividad agrícola en la costa de Caborca. Los resultados obtenidos, permitieron observar que, efectivamente, existe relación entre la NOM propuesta y la calidad de vida laboral.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, riesgo psicosocial, centros de trabajo

### Abstract

Some business activities focus their management on fitting into a favorable organizational environment, for the benefit of their workers, as well as the global context. Based on the aforementioned, Mexico operates NOM 035 called psychosocial risk factors at work. For this purpose, it is necessary to identify, analyze and prevent such risks through the Ministry of Labor and Social Welfare - STPS, which seeks to prevent such factors in the country's workplaces. Now, agricultural activity is one of the most productive and important and, in addition, the one that occupies a considerable portion of the workforce at all levels of the organizations offered by the town of Caborca. In this sense, the objective of this research is to explain how the factors evaluated by NOM 035 are related to the quality of work life of the employees of the work centers of the agricultural activity in the coast of Caborca. The results obtained showed that there is indeed a relationship between the proposed NOM and the quality of work life.

**Key words:** Quality of work life, psychosocial risk, work centers.

DOI 10.46588/invurnus.v17i1.53

**Recibido** 07/03/2022

**Aceptado** 16/05/2022

**Publicado** 31/12/2022

## Introducción

A partir del 23 de octubre de 2019 entró en vigor en México la Norma Oficial Mexicana NOM-035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social – STPS, denominada factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención (NOM 035). Según la STPS (2019) la norma tiene como objetivo “establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable en los centros de trabajo”. Así mismo, un hecho fundamental de esta norma es que los trabajadores de cualquier empresa deben colaborar en un ambiente digno y encaminado a la mejora continua de las condiciones de trabajo a través de una política de prevención de riesgos psicosociales. Por lo tanto, es importante mencionar que la aplicación de esta depende del número de colaboradores de cada centro de trabajo, ya que existen tres subdivisiones o clasificaciones de empresas, según la misma STPS en las que aplica la norma mexicana, las empresas de 0 a 15 empleados, de 16 a 50 y las de más de 50 trabajadores (STPS, 2019). Además, la NOM 035 tuvo hechos importantes previos a su versión final, el proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-identificación y prevención, elaborado por la STPS en el que se establecen disposiciones normativas para los centros de trabajo, con la finalidad de la identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial, así como el generar entornos organizacionales favorables (STPS, 2016).

Por consiguiente, el presente estudio se difundió para consulta pública por sesenta días naturales a partir del 26 de octubre de 2016, esto con el fin de que los interesados en la materia emitirán comentarios relacionados con el documento al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNSST), mismo que recibió comentarios y los resultados fueron publicados en el DOF el 26 de mayo de 2017. Refieren Duarte y Vega (2021) que de los comentarios obtenidos solo se aceptó el 23% equivalente a 64 y siendo el 77% de los comentarios rechazados, contemplando una cantidad de 215.

Aunado a lo anterior, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (citada por la STPS, 2016) la problemática que causa la falta de atención a los factores de riesgo psicosocial es un problema que afecta a todos los países, a todos los trabajadores independientemente sus profesiones, tanto de países desarrollados como en desarrollo.

En el mismo sentido, la NOM 035, se ubica en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018 como parte de una de las cinco metas nacionales establecidas por parte de la administración pública federal, identificada como alcanzar una México Próspero, para promover el crecimiento sostenido de la productividad en un clima de estabilidad económica, que genera igualdad de oportunidades, esto como parte del objetivo 4.3 “Promover el empleo de calidad”, del PND que dentro de sus líneas de acción considera el impulso de acciones para la adopción de una cultura digna o decente (STPS, 2016).

En este sentido, el objetivo de la presente investigación es explicar la forma en que se relacionan los factores que evalúa la NOM 035 con la calidad de vida laboral de los empleados de los centros de trabajo de la actividad agrícola en la costa; como justificación los siguientes aspectos: 1) es un tema actual en el ambiente de gestión organizacional, 2) es una norma que pretende que se identifiquen, analicen y prevengan los factores de riesgo psicosocial en centros de trabajo y 3) que la norma mexicana se rige en todo el país y en el caso de la población elegida es uno de los sectores con mayor población laboral en la región geográfica en la que se desarrolló el estudio.



**NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo- identificación, análisis y prevención**

La constitución política de los Estados Unidos Mexicanos pronuncia que “toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil”, para lo cual establece que “se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo”, esto está relacionado con el objetivo de la NOM 035 al promover un entorno organizacional favorable.

Aunado a lo anterior, según la información proporcionada por la STPS, la NOM-035-STPS-2018 consta de dos etapas, la primera etapa tiene por nombre etapa política: medidas de prevención, y entró en vigor el 23 de octubre de 2019, en la cual se deben identificar a los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos y la difusión de la información; la segunda etapa llamada identificación y análisis de riesgo psicosocial, en la que se debe evaluar el entorno organizacional; medidas y acciones de control y práctica de exámenes médicos, esta etapa entró en vigor a partir del 23 de octubre de 2020.

El tema de bienestar en las personas a través de las actividades diarias realizadas en el centro de trabajo es la base de la norma mexicana, si la empresa cuenta con un entorno laboral favorable, los factores de riesgo psicosocial no se estarán presentando. La NOM 035 aplica para todos los centros de trabajo del país, mismos que estarán obligados a cumplir con los compromisos precisados por la norma mexicana, tomando en cuenta que es para medir los centros de trabajo no a los trabajadores y que pretende contribuir en el desarrollo de estrategias adecuadas para el bienestar organizacional. La división de la NOM 035 según el DOF (2018) corresponde a centros de trabajo que van de 1 a 15 trabajadores, de 16 a 50 y de 50 en adelante, con la que de acuerdo con cada opción corresponden distintas acciones a realizar, todas encaminadas a la adecuada gestión administrativa que promueva entornos organizacionales favorables, así como la prevención de los factores de riesgo psicosociales.

Por lo tanto, la correcta implementación de la NOM 035 facilitará a las empresas a detectar de manera oportuna los factores de riesgo psicosociales, elevar el bienestar organizacional y sentido de pertenencia de los trabajadores, ayudará a prevenir violencia laboral, incrementar productividad y crear canales de información eficientes con los trabajadores.

**Factores Psicosociales**

Los Factores de Riesgo Psicosociales (FRP) son interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, así como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, todo lo anterior contemplando las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, repercutiendo en su estado salud y bienestar, así como en su rendimiento, lo antes mencionado definido por la Organización Mundial de la Salud (1998). Por otra parte, Cantero y Ramírez (2009) refieren que los factores psicosociales desempeñan un papel importante como factor de riesgo o moduladoras en el desarrollo de la depresión. El capital humano es el principal recurso dentro de una organización, las condiciones de calidad trabajo, prestaciones, jornadas laborales, crecimiento dentro de la organización, entre otros factores determinan la calidad de vida laboral de un trabajador (Caicedo, 2019; Casanueva, Rodríguez y Cid, 2009).

Así mismo, Moreno (2011) menciona que son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente, siendo estos factores que afectan la salud. En el mismo sentido Cázares (2020) refiere que los factores de riesgo psicosociales tienen afectaciones a la salud mental de los trabajadores, mismos que tienen manifestaciones por medio de



trastornos de ansiedad, estrés, cansancio, sueño, falta de control, entre otras variables, todas mencionadas en la NOM 035.

Tomando en cuenta que un factor de riesgo cuenta con características propias del trabajo que generan un efecto que puede ser negativo para la salud física, emocional, mental y social de los trabajadores, un riesgo psicosocial es un efecto que un factor psicosocial puede tener como consecuencia situaciones como estrés laboral y síndrome de burnout, que a su vez puede conllevar al desarrollo de enfermedades.

El factor de riesgo psicosocial también suele estar relacionado con la organización de trabajo, ya que tiene que ver con la forma en la que las empresas desarrollan su gestión y organización por ejemplo la delegación de responsabilidades y actividades, tener objetivos o metas no claras, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales entre otras.

### **Calidad de vida laboral**

Históricamente, el término calidad de vida en el trabajo es un concepto que surge a mediados de los años setenta como una necesidad de humanizar los entornos de trabajo con especial atención en el desarrollo del recurso humano y la mejora de la calidad de vida, que dio origen al movimiento de calidad de vida laboral y la calidad del empleo Nadler y Lawler (1983). Por consiguiente, la calidad de vida laboral (CVL) es un término que dentro de las organizaciones debe de considerarse de gran importancia, ya que constituye uno de los componentes del bienestar en una persona (Stecher, Godoy y Toro, 2012; Flores y Madero, 2012) y se han relacionado con problemas de salud física y mental en ocasiones con existencia del síndrome de burnout o síndrome del quemado, depresión, bullying, entre otras (Caicedo, 2019; Duro, 2008; Patlán, 2013; Salazar, 2018).

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud (2017) propone que la salud de los trabajadores la determinan las buenas condiciones de trabajo, oportunidades de desarrollo personal, y a su vez esto puede mejorar las relaciones de trabajo y autoestima. En México, el 75% de los trabajadores que desempeñan alguna actividad laboral presentan síndrome de burnout o estrés crónico laboral, que está directamente relacionado con enfermedades como diabetes, hipertensión, depresión crónica, entre otras; superando a China y Estados Unidos (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2019; Selecciones, 2019).

Por otra parte, Torres (2017) considera que la calidad de vida en el trabajo es importante porque genera múltiples beneficios para los trabajadores (satisfacción laboral, motivación, productividad salud laboral, bienestar en el trabajo, desarrollo de actividades, etc.). También genera beneficio para las organizaciones (mejor productividad, rendimiento y eficiencia; retención del recurso humano, reducción del ausentismo, compromiso, involucramiento del personal, etc.). Patlán, 2017 y Hernández, (2014). De la misma forma, calidad de empleo se refiere a trabajo decente según la Organización Internacional del Trabajo (2002) citado por Bertranou et al. (2014).

Aunado a lo anterior, Patlán (2016) refiere que la calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo que hace referencia principalmente a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un trabajo formal y remunerado.



Ahora bien, la valoración de las personas dentro de las organizaciones gana mayor dimensión por la tendencia a superar la deshumanización del trabajo, surgida con la aplicación de métodos rígidos y desconsiderados para los trabajadores. (Correa, Cirera y Giuliani, 2013).

Por lo tanto, las anteriores declaraciones refieren la importancia del término calidad de vida en el trabajo y actualmente son pocos, casi nulos los resultados encontrados sobre la implementación de la NOM-035 en las empresas, sin embargo, dada la relevancia de su objetivo se pretende estudiar el impacto que tiene en los centros de trabajo en México, así como la relación que tiene con distintas áreas que aportan al mejoramiento organizacional enfocado al bienestar de las empresas.

## **Materiales y métodos**

Con el objetivo de explicar la forma en que se relacionan los factores que evalúa la NOM 035 con la calidad de vida laboral de los empleados de los centros de trabajo de la actividad agrícola en la costa de Caborca, Sonora; la presente investigación se considera básica en su propósito y cuantitativa en su análisis. Así como, no experimental en su objetivo y, con medición de factores en un solo momento, por lo tanto, transversal en su tiempo. Además, el alcance de esta inicia explorando información relevante al fenómeno de estudio, posteriormente se describen, correlacionan y se explican los componentes NOM 035 y calidad de vida laboral, esto, con base en los resultados obtenidos a partir del estadístico multivariado de prueba, denominado Análisis Factorial Exploratorio (AFE) técnica estadística que permite explorar con mayor precisión las variables latentes de las observadas (Mavrou, 2015).

Los resultados del estudio muestran aspectos de políticas y medidas de prevención en los centros de trabajo. Para ello, se utilizó un cuestionario con preguntas en escala tipo Likert y adecuado del original, propuesto por la STPS, que consta de 72 ítems. Sin embargo, se aplican 35 reactivos del instrumento original a conveniencia del presente estudio. Por otra parte, el número de empresas agrícolas registradas ante la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación – SAGARPA (2020) en la localidad de Caborca, Sonora, son 197. Sin embargo, dado la baja participación por la contingencia del COVID-19, se logró encuestar a 167 trabajadores de 35 empresas agrícolas, del total mencionado. El criterio de inclusión fue ser empleado con contratación indefinida.

## **Resultados y Discusión**

Con el fin de describir de una mejor manera la primera fase del estudio, los resultados se detallan a través de análisis estadístico descriptivo, para posteriormente mostrar un Análisis Factorial Exploratorio, en el siguiente apartado se muestran resultados por medio de la siguiente tabla de que describen aspectos relevantes de la población objeto de las empresas agrícolas.



**Tabla 1.** Resultados descriptivos

Edad	%	Nivel estudios	%	Producto	%
18 a 30	44%	Carrera técnica	17%	alfalfa	5%
31 a 40	29%	Posgrado	6%	Espárrago	50%
14 a 50	16%	Preparatoria	13%	Papa	9%
51 a 60	10%	Secundaria	10%	Pepino	9%
más de 60	2%	Universidad	54%	Uva	9%
				Otro	17%

Fuente: elaboración propia.

La anterior tabla 1 muestra un cruce de información relevante, con respecto al comportamiento de la actividad productiva de los campos agrícolas en la costa de Caborca, Sonora. En el mismo sentido, se denota que el 75% de la planta laborar incluida en la muestra, pertenece a un rango de edad, de mayor de 18 y hasta 40 años; alrededor del 77% suman los trabajadores con un nivel superior, en primer lugar, técnico y con posgrado respectivamente; así mismo, es el cultivo del espárrago el que da labora a la mitad del total de la planta productiva de la costa. Así también, se puede observar que la población encuestada de 18 a 30 años se encuentra en la opción con más tasa de respuesta en los resultados obtenidos. Al mismo tiempo, es evidente la mayor proporción con el grado de escolaridad alcanzado por los trabajadores agrícolas encuestados, siendo este, el nivel universitario, tomando en consideración el tipo de información que se les solicitó en el cuestionario. En la misma tabla 1, se observa también que, con relación al tipo de producto de las empresas agrícolas, el que lidera es el espárrago, siendo este el que se produce en mayor porcentaje en Caborca y la región, seguido por otros productos que no alcanzan una tasa elevada de respuesta; cabe mencionar que la ciudad de Caborca, Sonora es reconocida a nivel mundial por la calidad del espárrago que se produce en sus tierras, destacada como una tierra bondadosa para los empresarios agrícolas.

**Tabla 2.** Alfa de Cronbach

Componente	Coficiente
Importancia al centro de trabajo	0.899
Sentido de pertenencia	0.917
Actividades y responsabilidades	0.949
Conocimiento de la NOM 035	0.959
Total	0.970

Fuente: Elaboración propia en SPSS

En la tabla 2, se observa la confiabilidad de los componentes analizados en el estudio, siendo estos los propuestos en el cuestionario aplicado a la población encuestada, sin embargo, mediante el Análisis Factorial Exploratorios (AFE) se realizó un ajuste obteniendo como resultado tres componentes de relevancia para el estudio, esto basado en la medida de adecuación de la Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), con base a lo mencionado anteriormente, a continuación, se presenta la tabla 3, que muestra el KMO y prueba



de esfericidad Barlett realizadas para determinar la pertinencia del análisis factorial, esto incluyendo los tres componentes latentes, cabe mencionar que el P-valor en todos los casos, fue menor a 0.001.

**Tabla 3.** KMO y prueba de esfericidad de Bartlett

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0.919
	Chi-cuadrado aproximado	4464.160
Prueba de esfericidad de Bartlett	GI	276
	Sig.	0.001

Fuente: Elaboración propia en SPSS.

Después de la explicación vertida en el párrafo anterior, la información se da a partir de los reactivos utilizados para el AFE, tomando en consideración que este, es una técnica que permite identificar un número relativamente pequeño de factores que pueden ser utilizados para representar la relación existente entre un conjunto de variables intercorrelacionadas (Vasauta y Martori, 2003). Cabe mencionar que las comunialidades aportan información relevante de dichas variables incluidas en el modelo por encima de .60.

Luego de exponer la información presentada previamente, es importante destacar que el comportamiento que se presenta en todas las variables con tres componentes incluidos en el modelo muestra una varianza explicada, a partir de este análisis un total de 75.94% de la variabilidad total, lo cual puede interpretarse como un porcentaje aceptable.

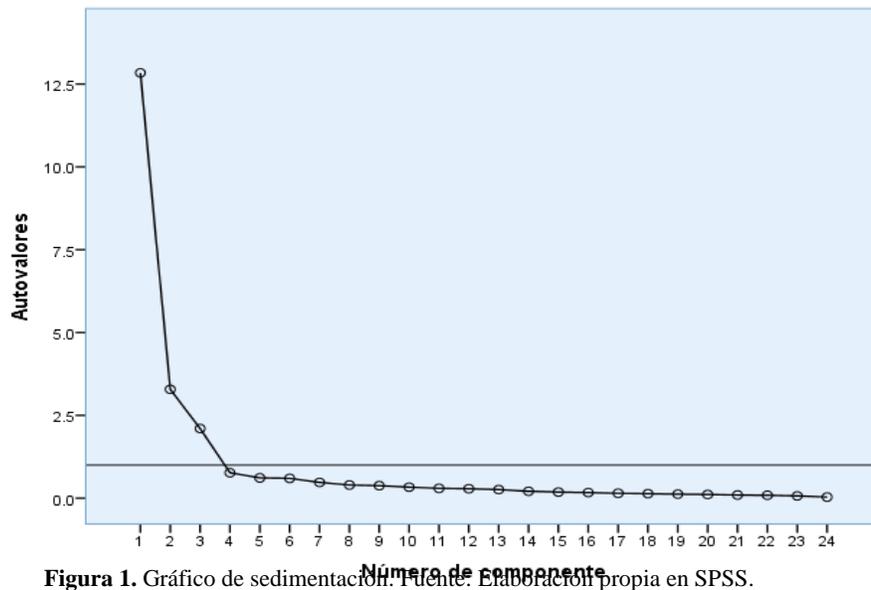
**Tabla 4.** Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
Pertenencia	12.83	53.49	53.49	7.67	31.976	31.976
Actividades y responsabilidades	3.28	13.68	67.18	5.73	23.914	55.890
Conocimiento de la NOM 035	2.10	8.76	75.94	4.81	20.054	75.944

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS.

Confirmando la propuesta de porcentaje de extracción, la figura 1, menciona que tres son los factores con autovalores mayores a 1, y estos explican mejor la relación entre las variables latentes.





**Figura 1.** Gráfico de sedimentación. Fuente: Elaboración propia en SPSS.

En la Tabla 5. se puede observar la matriz de componentes rotados, en la cual se aprecia el sentido de pertenencia, actividades y responsabilidades y el conocimiento de la NOM 035 como los tres componentes latentes con base a las variables observadas en el proceso.



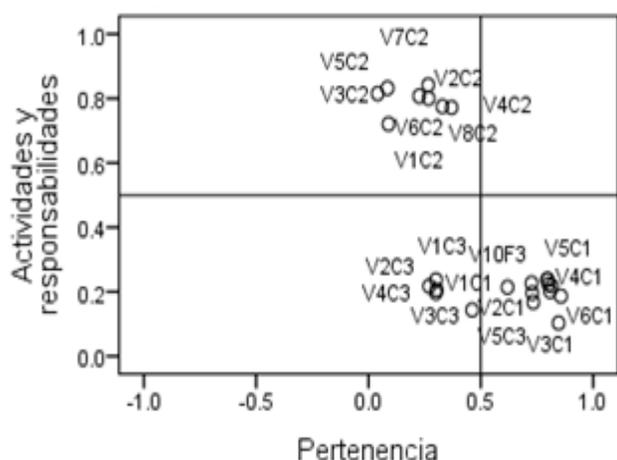
**Tabla 5.** Matriz de componentes rotados

Variable observada	Componente		
	Sentido de pertenencia	Actividades y responsabilidades	Conocimiento de la NOM 035
I1		0.721	
I2		0.800	
I3		0.815	
I4		0.772	
I5		0.832	
I6		0.807	
I7		0.842	
I8		0.775	
I9	0.619		
I10	0.733		
I11	0.846		
I12	0.796		
I13	0.797		
I14	0.857		
I15	0.729		
I16	0.808		
I17	0.817		
I18	0.726		
I19	0.802		
I20			0.835
I21			0.857
I22			0.891
I23			0.870
I24			0.732

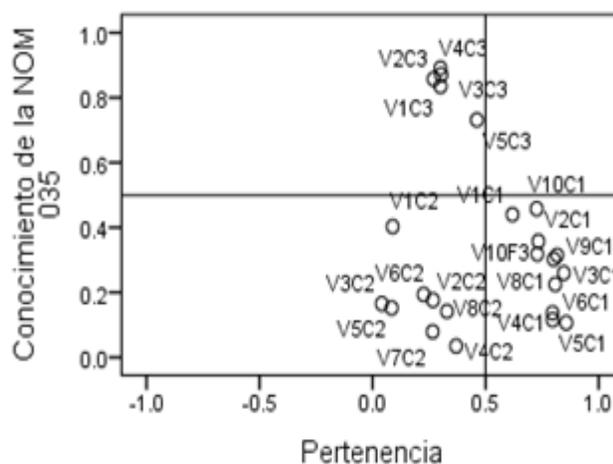
Fuente: Elaboración propia con resultados en SPSS.\*I1 ambiente de trabajo favorable, I2 niveles de estrés laboral, I3 responsabilidad en el puesto, I4 actividades personales/familiares, I5 información presentada, I6 pertenencia al equipo, I7 la empresa presta atención, I8 ritmo de trabajo, I9 jornada de trabajo, I10 velocidad de trabajo, I11 resultados esperados/recompensa, I12 solución respetuosa de problemas, I13 colaboración de compañeros, I14 orientación jefe, I15 asistir a capacitaciones, I16 resolver problemas, I17 capacitación útil, I18 expresarse libremente, I19 crecer laboralmente, I20 enterado de la NOM 035, I21 conocer la NOM 035, I22 información de la NOM 035, I23 seguimiento a la norma, I24 evaluado la NOM 035.



En la Figura 2. se aprecia el grafico de componentes rotados, en el que es evidente el comportamiento de los componentes pertenencia y actividades y responsabilidades en el cuadrante inferior derecho, en el que el sentido de pertenencia en el centro de trabajo centra su enfoque en variables como “recibir información sobre FRP”, “en el ambiente laboral en que estoy puedo llegar a recibir violencia”, “siento que pertenezco al equipo de trabajo”, por mencionar algunas. En el caso de la Figura 3. Muestra en el mismo cuadrante, pero con los componentes pertenencia y conocimiento de la NOM 035, en el que en el espacio del cuadrante inferior derecho la presencia como mayor de los casos las variables “Estoy enterado de que la NOM 035 entró en vigor en octubre de 2019”, “La empresa presta atención a FRP”, “el ritmo de trabajo es acelerado”, entre otras, que denotan la relación de la pertenencia en el centro de trabajo y el poco conocimiento de la norma.



**Figura 2.** Gráfico de componentes de pertenencia y actividades y responsabilidades en espacio rotado.  
Fuente: Elaboración propia en SPSS.



**Figura 3.** Gráfico de componentes de pertenencia y Conocimiento de la NOM 035 en espacio rotado.  
Fuente: Elaboración propia en SPSS.

A partir del AFE, se generaron coeficientes denominados regresores con los cuales se graficaron la posición de cada sujeto encuestado a partir de los resultados y, con ello, se explica el comportamiento de las variables o factores. En la Figura 4, el gráfico de regresión muestra cuatro cuadrantes que se describen a continuación:

**Cuadrante inferior izquierdo:** este cuadrante contiene los valores negativos tanto del componente pertenencia como de actividades y responsabilidades, en el que se aprecian resultados dispersos en el cuadrante, así como también la prevalencia de la percepción del sentido de pertenencia como de la realización de actividades y responsabilidades muy cercana al resto de los cuadrantes que permite observar el acercamiento al lado positivo en el gráfico.

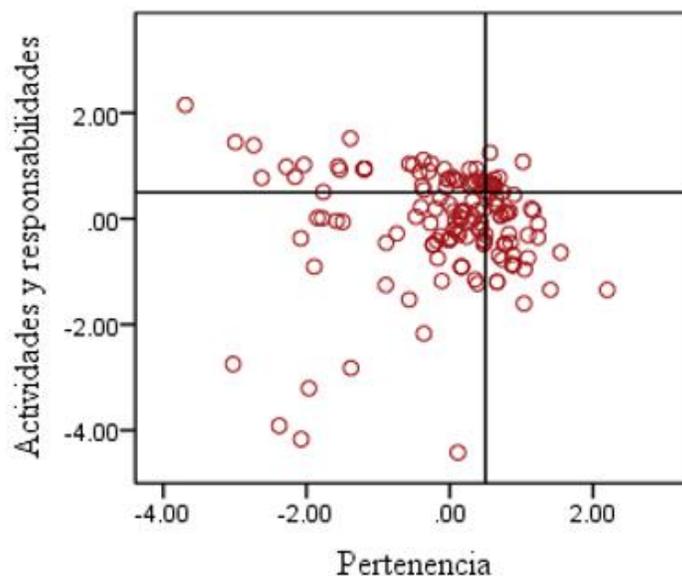
**Cuadrante superior izquierdo:** En esta sección del gráfico se puede observar que los trabajadores se encuentran de manera dispersa entre no sentido de pertenencia y la percepción positiva por el componente de actividades y responsabilidades, haciendo ver que se concentran de igual manera que en el cuadrante antes mencionado, en el centro del gráfico en su mayoría de los sujetos analizados.

**Cuadrante superior derecho:** En este cuadrante se observa a los trabajadores que, si cuentan con sentido de pertenencia en su centro de trabajo y buena percepción de sus actividades y responsabilidades



dentro de su quehacer laboral, indicando que es evidente el nivel de percepción y actividades y responsabilidades en el punto central del gráfico.

**Cuadrante inferior derecho:** En este último cuadrante, considerado el ideal, ya que permite observar que los sujetos que participaron en el análisis tienen un sentido de pertenencia adecuado en su centro de trabajo, así como buena percepción de las actividades y responsabilidades que tiene a su cargo, se puede observar que es el espacio que tiene más trabajadores, denotando que cuentan con una percepción adecuada de los componentes mencionados.



**Figura 4.** Gráfico de regresión pertenencia\*actividades y responsabilidades  
Fuente: Elaboración propia en SPSS.

La última figura 5, muestra el gráfico de regresión que permite observar, al igual que en caso anterior, cuatro cuadrantes, en este caso los correspondientes a los componentes pertenencia y conocimiento de la NOM 035, de los cuales cabe mencionar lo siguiente:

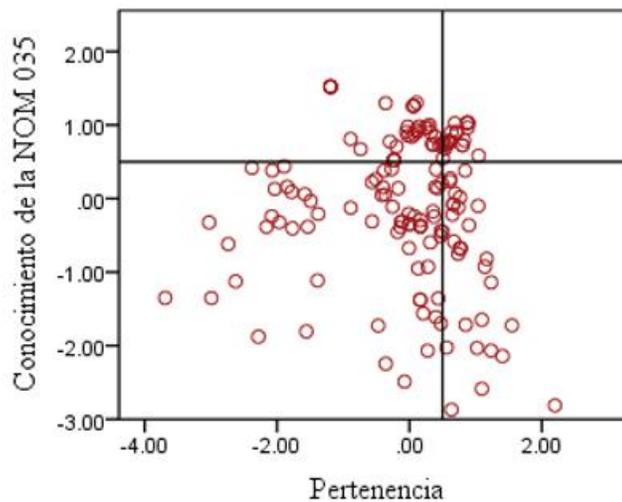
*Cuadrante inferior izquierdo:* la información muestra que los sujetos analizados no cuentan con sentido de pertenencia en su centro de trabajo, así como tampoco conocimiento de la norma mexicana 035, se puede observar que es el cuadrante en el que existe más información dispersa en el espacio descrito.

*Cuadrante superior izquierdo:* En esta clasificación se hace evidente que los sujetos encuestados conocen la NOM 035 y a la vez, no suelen tener sentido de pertenencia en su centro de trabajo, sin embargo, se presenta una aglomeración en el punto central del gráfico como punto de concentración de los componentes, indicando que la mayoría de los casos se acerca al punto pertenencia y conocimiento de la norma de manera aceptable.

*Cuadrante superior derecho:* Este espacio en el gráfico es el que cuenta con menos población que indique conocer la NOM 035 y a la vez contar con sentido de pertenencia en el centro de trabajo en el que

se encuentran adscritos- Luego de esto, se puede decir que los trabajadores tienen noción de la norma y sentido de pertenencia en su centro de trabajo.

*Cuadrante inferior derecho:* a diferencia del cuadrante anterior, en este se aprecia que la población se encuentra más dispersa por el espacio, debido a que el sentido de pertenencia es un componente que tiene una gran repercusión en la percepción por parte de los trabajadores.



**Figura 5.** Gráfico de regresión pertenencia\*conocimiento de la NOM 035.  
Fuente: Elaboración propia en SPSS.

## Conclusiones

Dado los resultados explicados en el apartado anterior, es posible inferir lo siguiente: las empresas de giro agrícola en la región de Caborca, Sonora, realizan sus actividades laborales por temporadas altas que los llevan a requerir de contratación de personal de manera temporal que cumpla con sus necesidades durante cierta época del año, por ello, pudieran ser empresas que en la actualidad cuentan con un amplio número de empleados, convirtiéndolos en centros de trabajo que pueden ir de 1 a 15 empleados a centros de trabajo de más de 200. La NOM 035 en su objetivo pretende contar con los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosociales y hasta el momento se cuenta con poco conocimiento sobre el análisis de la implementación de la misma, existe confusión para su aplicación y falta de comprensión en la información brindada; de las escasas investigaciones con resultados relacionados a esta norma mexicana, se basan en la incongruencia del cuestionario sugerido y de la falta de información y sustento de los riesgos psicosociales.

Por lo tanto, es de vital importancia que las empresas agrícolas lleven a cabo acciones que generen sentido de pertenencia en los trabajadores a través de incentivos, beneficio laboral, etcétera y, con ello, se reflejará beneficio o calidad de vida laboral que experimenta el capital humano de las organizaciones.



Así también, se les recomienda a los centros de trabajo los siguiente: deben tener en consideración la importancia de la percepción de los trabajadores con relación al sentido de pertenencia en su centro de trabajo, así como las actividades y responsabilidades que realizan en estos lugares y el conocimiento de la norma mexicana 035, son temas de relevancia dentro de la gestión administrativa en los centros de trabajo analizados; en el caso de la NOM 035, no solo como información general si no, ser informados sobre el beneficio al momento de implementarse dentro de su centro de trabajo.

Es importante aclarar que la calidad de vida laboral es un aspecto que debe ser de interés vital para directivos de empresas hacia su equipo de personal. Por lo tanto, a través de la NOM 035 se pretende apoyar a los centros de trabajo con relación a la concientización de la importancia de identificación temprana de posibles riesgos psicosociales que se puedan identificar, así como también el apoyar a la generación de conocimiento al respecto del tema por parte de todos los miembros de una organización.

Aunado a lo anterior, la calidad de vida laboral percibida por parte de los trabajadores tiene relación con los tres componentes identificados a través del AFE, indicando que el sentido de pertenencia tiene un mayor impacto en la percepción de este concepto de CVL.

En el mismo sentido, la implementación de la NOM-035-STPS-2018 en México es reciente, por lo que existen pocos o casi nulos estudios sobre los resultados obtenidos relacionados con el diseño y evaluación de los programas que las empresas deben desarrollar para su cumplimiento, situación que tiene como factor importante el confinamiento causado por el virus de COVID-19, que pauso durante los años 2020 y 2021 las actividades no esenciales y por ende limitó el cumplimiento de las fases de la norma mexicana por parte de los centros de trabajo en tiempo y forma.

Por lo que, evaluar la aplicabilidad de la NOM-035-STPS-2018 en las empresas de giro agrícola de la región de Caborca, Sonora resultó de suma importancia, tomando en cuenta que son las empresas que mayormente aportan información en la identificación del nivel de concientización a través de la información del uso e implementación de normas mexicanas y demás cumplimientos relacionados con sanidad e inocuidad se considera que este tema no será la diferencia, en consecuencia, los centros de trabajo deben estar preparados con personal capacitado para la ejecución de las fases o con la subcontratación de centros especializados en la implementación de la NOM 035; la presente investigación pretende ser antecedente en el tema, no solo para las empresas que fueron objeto de estudio del presente proyecto, si no para todas las organizaciones y/o centros de trabajo que están en el proceso de cumplir con la norma mexicana, este proyecto desarrolló acción que deberá propiciar la continuidad en torno a investigación relacionada en este tema, obteniendo beneficios relacionados al tema de calidad de vida laboral, gestión administrativa e implementación de la norma mexicana protagonista del estudio.

Actualmente existen casos dentro de las organizaciones en los que trabajadores experimentan alguna situación laboral que no ha sido detectada por la organización y eso afecta su productividad, y ese es parte del objetivo de la NOM 035, situación que permitirá en su momento evitar o limitar consecuencias no gratas en los resultados organizacionales, en este sentido, los centros de trabajo deberán prestar la debida atención al entendimiento de la norma y su respectivo cumplimiento.

Por último, cabe destacar que la implementación de la norma en cuestión muestra que la población empresarial agrícola aún no ha enfocado su atención al cumplimiento de la presente norma, repercutiendo posiblemente en el cumplimiento en tiempo y forma por parte de la secretaria de trabajo y previsión social,



que busca que todos los centros de trabajo sin importar el número de trabajadores, cuente con la comprobación de la ejecución de esta norma mexicana.

## Referencias

1. Alves Corrêa, D., Cirera Oswaldo, Y., & Carlos Giuliani, A. (2013) Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. Invenio.  
<https://educacioninfantil.org/pdfs/QuJB9uj0ozDOFO9C9E4yXrAdXzd19E919PJEOViOUzt3UV9zUmjBjVTAjpdLZPX.pdf>
2. Bertranou, F., Casanova, L., Jiménez, M., Jiménez, M. (2014) Empleo, Calidad del empleo. Revista de economía laboral en Argentina. 11 (2014) 24-69.  
[https://www.researchgate.net/publication/264195492\\_EMPLEO\\_CALIDAD\\_DEL\\_EMPLEO\\_Y\\_SEGUMENTACION\\_LABORAL\\_EN\\_ARGENTINA](https://www.researchgate.net/publication/264195492_EMPLEO_CALIDAD_DEL_EMPLEO_Y_SEGUMENTACION_LABORAL_EN_ARGENTINA)
3. Caicedo- Fandiño, Heidy Yuliet (2019) Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión. 7(2). DOI: <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
4. Cantero-Téllez, E.A. & Ramírez-Páez, J. A. (2009) Factores psicosociales y depresión laboral: una revisión. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social. 47 (6), 627-636.  
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/publicacionesI.cgi?IDREVISTA=46>
5. Casanueva- Reguart, C., Rodríguez- Pérez & Cid-Alonso. (2009) La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a la globalización en México. Revista Región y Sociedad. XXI (45), 3-44. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-39252009000200001&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-39252009000200001&script=sci_abstract&tlng=en)
6. Cázares Sánchez, C. (2020). La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Cambios Y Permanencias, 11(1), 602–624.  
<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11075>
7. Diario Oficial de la Federación (2016) Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención.  
[http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016)
8. Diario Oficial de la Federación. (2018). Norma Oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.  
[https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018)
9. Duro-Martín, A. (2008), Modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental en el trabajo: Valor explicativo del modelo y de sus escalas. Cuadernos de Administración. (39), 9-18.  
[https://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernos\\_de\\_administracion/article/view/377](https://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/article/view/377)
10. El Financiero (2014) Hernández, Angélica. La calidad de vida laboral mejora el desempeño.  
<https://www.elfinanciero.com.mx/power-tools/la-calidad-de-vida-laboral-mejora-el-desempeno.html>
11. Flores Zambada, R., Madero Gómez, S. M. (2012) Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. Acta Universitaria. 22(2), 24-31.  
<https://doi.org/10.15174/au.2012.363>



12. Guía informativa NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial identificación, análisis y prevención (2018). [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035\\_guia.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf)
13. Hamui Sutton A., Varela Ruiz M. (2012) La técnica de grupos focales. *Investigación en educación Médica*. 22(1), 51-60. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n5/v2n5a9.pdf>
14. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (2014) *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
15. Instituto Mexicano del Seguro Social (2019). Estrés laboral. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
16. Instituto Mexicano del Seguro Social. 1er Jornada del IMSS sobre factores psicosociales estrés y salud mental en el trabajo. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral/primer-jornada>
17. Ley Federal del Trabajo. (1970). *Diario Oficial de la Federación*, México, 1o de abril de 1970. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)
18. Mavrou, I. (2015). Análisis factorial exploratorio: Cuestiones conceptuales y metodológicas. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada* (2015) 19. <https://doi.org/10.26378/rnlael019283>
19. Moreno, 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>
20. Nadler, D., Lawler E. (1983) Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*. 11(3) 20-30. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)
21. Organización Internacional del Trabajo (1998), Declaración Sociolaboral de Mercosur. 1 de febrero de 1998, disponible en: <http://www.cscs.org/index.php/documentos-ccscs/participacion-en-el-mercosur/item/534-de-claraci%C3%B3n-socio-laboral-del-mercosur>.
22. Patlán- Pérez, J. (2018). Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral. 1ra. Jornada del IMSS sobre factores psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral/primer-jornada>.
23. Patlán- Pérez, Juana. (2016) Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>
24. Patlán- Pérez, Juana. (2017) Calidad de vida en el trabajo. Editorial el manual moderno S.A de C.V.
25. Patlán-Pérez, Juana (2013,) Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*. 29(129), 445-455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
26. *Revista Selecciones Reader Digest* (2019) México ocupa el primer lugar en estrés laboral. <https://selecciones.com.mx/mexico-ocupa-el-primer-lugar-en-estres-laboral/>
27. Salazar-Estrada, José Guadalupe (2018) La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *Signos*. 10(2). <http://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.02>
28. Secretaría de Trabajo y Previsión Social (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>
29. Stecher Guzmán, A., Godoy Catalán, L., Toro-Cifuentes, J. Pablo (2012) Sociabilidad y calidad de vida laboral en un entorno de trabajo flexible. La experiencia de trabajadores de supermercado en Santiago de Chile. *Revista de Psicología*. 21(2), 133-157. DOI: 10.5354/0719-0581.2012.25840



30. Visauta, B. y Martori, J.C. (2003) Análisis estadístico con SPSS para WINDOWS Volumen II, Estadística multivariante. Mc Graw Hill

**Cómo citar este artículo:** Federico-Valle, O.S., Sepúlveda-Moreno C.O., Rosales-Díaz, F.A., & Pérez-Lizárraga, J.C. (2022). Implementación de la NOM-035-STPS-2018 en Empresas Agrícolas de la Costa de Caborca, Sonora y su Relación con la Calidad de Vida Laboral. *INVURNUS*, 17 (1) 1-16.

