

Análisis comparativo de la encuesta ECCO y la NOM-035-STPS-2018

Comparative analysis of the ECCO survey and NOM-035-STPS-2018

Karla Lorena Carballo Torres ; Adriana Eugenia Ramos Ávila ; Miguel Ángel Vega Campos

Karla Lorena Carballo Torres. Ingeniera Industrial para la Dirección. Estudiante de Posgrado de la Maestría en Dirección Empresarial del Centro de Investigación y Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Correo: karla.carballo@iest.edu.mx.

Adriana Eugenia Ramos Ávila. Doctora en Administración. Investigador del Centro de Investigación y Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Correo: adriana.ramos@uaslp.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3003-4100>

Miguel Ángel Vega Campos. Doctor en Administración. Miembro de la Red Administración y Gestión en la Organizaciones. Investigador del Centro de Investigación y Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Correo: miguel.vega@uaslp.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5576-863X>.

Recibido: 10 de enero de 2025.

Aceptado: 18 de marzo de 2025.

DOI: <https://doi.org/10.69504/nau.v4i7.67>

JEL: J81. Condiciones de trabajo.

Resumen

Las organizaciones tanto de la administración pública como de la iniciativa privada se encuentran inmersas en un mercado global competitivo, y en consecuencia su capital humano se expone a riesgos psicosociales y a un ambiente laboral, que en algunas ocasiones se puede presentar de forma hostil. En virtud de lo cual, la Secretaría de la Función Pública (SFP) evalúa el clima laboral y la cultura organizacional a través de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), en las instituciones de la Administración Pública Federal; y en las organizaciones principalmente de índole privado,

es responsabilidad del patrón identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y las condiciones del ambiente laboral, a través de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Por lo que, en la presente investigación de tipo exploratorio y comparativo, se analizan y equiparan los dos instrumentos para comprobar que la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) evalúa los criterios establecidos por la NOM-035-STPS-2018 relacionados con los riesgos psicosociales y el entorno organizacional; encontrando que la encuesta ECCO coincide en un



80.55% con la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.

Palabras clave: riesgos, ECCO, NOM-035-STPS-2018.

Abstract

Organizations in both the public administration and private sectors operate within a competitive global market. As a result, their human capital is exposed to psychosocial risks and work environments that can be hostile. To assess these conditions, the Secretary of Public Function (SFP) conducts the Organizational Climate and Culture Survey (ECCO) in institutions within the Federal Public Administration. In the private sector, it is the employer's responsibility to identify and analyze psychosocial risk factors and workplace conditions, as outlined by the Mexican Official Standard NOM-035-STPS-2018. This exploratory and comparative research analyzes both instruments to determine whether the ECCO survey addresses the criteria for psychosocial risks and workplace environment established by the Mexican Official Standard NOM-035-STPS-2018. The findings indicate that the ECCO survey aligns with 80.55% of the criteria outlined in the Mexican Official Standard NOM-035-STPS-2018.

Keywords: risks, ECCO, NOM-035-STPS-2018.

Introducción

Conforme a la investigación realizada por Dakduk et al. (2008), observaron que los empleados valoran su trabajo porque les permite llevar ingresos económicos a su familia, tienen una jornada laboral apropiada, se presentan condiciones físicas buenas, se desarrollan relaciones interpersonales positivas, la exigencia del

trabajo va acorde a la experiencia; además de tener la oportunidad de aprender nuevas cosas y poseer estabilidad en el empleo. En consecuencia, los centros de trabajo deben privilegiar estrategias, que permitan su competitividad en el mercado, así como establecer condiciones laborales favorables que incidan en la eficiencia del trabajo individual y en su satisfacción (Méndez, 2019), alineadas a una normativa en materia de seguridad, salud ocupacional, protección a la salud y bienestar integral de los colaboradores (Vázquez et al., 2022).

Sin embargo, Gámez et al. (2022), encontraron que en el mercado laboral mexicano existen diferentes factores como la edad, el sexo, el estado civil, la escolaridad, el tamaño de la organización, contar con el derecho a la seguridad social, la ciudad y la condición de ocupación; que influyen en la desigualdad salarial entre empleados con características similares pero que no perciben los mismos ingresos, lo que puede provocar insatisfacción en su ambiente de trabajo. Además de la precariedad laboral que existe en México, a causa de la escasa seguridad social, carencia de prestaciones sociales, no proporcionar un contrato por escrito, ofrecer contratos temporales y salarios insuficientes; razón por la cual, es necesario desarrollar políticas públicas que generen empleos formales con mejores condiciones de trabajo y que superen los retos de la precariedad laboral, tanto en el contexto de la administración pública como el de la iniciativa privada (González-Andrade y Villanueva-del Prado, 2021).

Aunado a lo anterior, los riesgos psicosociales cuyo origen son las percepciones y experiencias que tienen los empleados en relación con las condiciones organizacionales que tiene el trabajo, pueden afectar de manera negativa a la salud y al bienestar de los trabajadores. Algunos de los factores que influyen en los riesgos psicosociales son las relaciones interpersonales en la organización que pueden dar origen a riesgos de

acoso o violencia; las condiciones de trabajo, la monotonía, la carga mental y el grado de dificultad, entre otros provoca estrés o fatiga mental; y el tiempo de dedicación al trabajo, jornada, horario, descansos, falta de compatibilidad entre el empleo, la familia y lo personal, jornadas excesiva, rolar turnos, por mencionar algunos, también ocasionan estrés o fatiga mental (Sierra, 2021). Por lo que, en México es necesario contar con escalas que puedan medir los riesgos psicosociales, como es el caso de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) y la NOM-035-STPS-2018; que en el presente trabajo se analizan y equiparan a través de un estudio exploratorio y comparativo, con el propósito de identificar si hay similitud entre los dos instrumentos y comprobar que la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) considera los criterios establecidos por la NOM-035-STPS-2018 relacionados con los riesgos psicosociales y el entorno organizacional.

1. Marco de Referencia

1.1. Riesgos

En la vida cotidiana de las organizaciones, los supuestos y las creencias se convierten en las respuestas del grupo, que han aprendido cuando enfrentan los problemas, y que a través del tiempo se transforman en una visión compartida que influye en las conductas dentro de la organización, legitimando de esta manera los modos sociales de percibir y de actuar. Por lo tanto, la cultura organizacional genera diferentes impresiones y comportamientos, que se presentan en los diversos niveles y funciones de los empleados; y que influyen en la autonomía de los trabajadores, el reconocimiento, la comunicación, el liderazgo, la capacitación, en el manejo de la información, la claridad en el puesto; y en la administración de la justicia, los valores y el orden efectivo (Bordalejo y Ferrari, 2017). En consecuencia, al interactuar las características personales individuales con las condiciones de trabajo, se constituyen los riesgos

psicosociales, y que adicionalmente son afectados por la economía, la política, los aspectos sociales y culturales (Pinos-Mora, 2017). Lamentablemente, los riesgos psicosociales provocan afectaciones de síntomas psicosomáticos elevados y prolongados en los trabajadores, de ahí la necesidad de examinar periódicamente los factores de riesgo en cada uno de los diferentes puestos, de acuerdo con sus características propias, que conforman los centros de trabajo, para prevenirlos, controlarlos y garantizar un trabajo digno y el bienestar laboral (Cuesta-Mero et al., 2019; Martínez-Mejía, 2023).

Derivado de lo anterior, es necesario resaltar la importancia de la cultura organizacional, porque es el entorno social o la normativa que mantiene la unión articulada de una organización, por medio de valores, ideales sociales y creencias compartidas por los integrantes que la conforman, los cuales se expresan a través de elementos simbólicos como rituales, mitos, leyendas, historias y un lenguaje especializado, de tal manera que al integrarse afectan el comportamiento de las personas, las estructuras organizacionales y los sistemas de control, en los procesos de gestión, comunicación y toma de decisiones (Yopan et al., 2020). Motivo por el cual, es necesario alinear la filosofía de la organización con acciones que contribuyan al sentido de pertenencia y al trabajo colaborativo; además de favorecer una comunicación clara, la equidad de oportunidades, la toma de decisiones justas y transparentes, el reconocimiento y la solidaridad mutua; además de propiciar un ambiente laboral positivo, saludable y agradable, que coadyuva al bienestar, al crecimiento profesional, al equilibrio entre la vida familiar y laboral; lo cual evita la rotación de personal, incrementa el compromiso, la lealtad y la identidad organizacional, los trabajadores se encuentran felices, satisfechos y se sienten valorados, permitiendo de esta manera alcanzar los objetivos, ser más competitivos y

controlar los riesgos psicosociales (Terrones y Haro, 2024).

Adicionalmente, Mena (2019) afirma que la cultura organizacional es un fenómeno esencial para el funcionamiento y desarrollo de las instituciones, que se construye socialmente con la interacción de las personas que conforman públicos internos y externos, por lo que se deben poner en práctica los siguientes elementos que propicien un clima laboral adecuado con la finalidad de lograr resultados favorables. Algunos de estos elementos son (Mena, 2019):

- *Respeto a los diferentes públicos.* Establecer relaciones respetuosas y dignas, considerando las actitudes e integridad de las personas en su función, deberes, dedicación y compromiso.
- *Confianza y apoyo.* Se alcanza a través de un adecuado clima laboral, solidaridad, sinceridad y veracidad.
- *Igualdad de poder.* Cuando se establecen vínculos de equidad en los deberes y obligaciones, aplicando el poder y el control jerárquico en justa medida.
- *Confrontación.* Afrontar de manera acertada y oportuna los problemas de la organización.
- *Participación.* Favorecer el trabajo colaborativo entre las personas, para alcanzar los objetivos de la organización.
- *Comportamiento.* Conductas y actitudes de las personas que se relacionan entre sí, lo que da vida a las organizaciones, además de la información, el lenguaje, los rituales, las manifestaciones y las expresiones que se comparten.

- *Normas.* Reglas que de manera formal e informal regulan los procedimientos y formas de actuar.

Por otra parte, a través del tiempo, el trabajo es una manifestación de las características propias de las sociedades y que identifica al hombre en su quehacer, razón por la cual se encuentra sometido a diferentes circunstancias derivadas del empleo como son los riesgos de trabajo, que se refieren a la probabilidad de tener un accidente o una enfermedad, como consecuencia de las actividades que desarrolla un empleado en el medio laboral. (Rodríguez, 2009). Algunos tipos de riesgos se clasifican de acuerdo con los agentes que los originan, como (Díaz, 2023):

- Fallas en la estructura e instalaciones del centro de trabajo, maquinaria y equipo.
- Físicos por los diferentes tipos de energía que se utiliza.
- Mecánico por operar equipo y maquinaria.
- Luminoso o calorífico, cuando se expone a una iluminación con cierta intensidad o variaciones de temperatura.
- Químicos relacionados con la exposición a contaminantes y a sustancias que se encuentran en el medio ambiente.
- Biológicos al tener contacto con seres vivos como las bacterias, los virus, los parásitos, los hongos o cualquier organismo que pueda provocar enfermedades, infecciones o alergias.
- Organización y adaptación al puesto de trabajo, por las características propias.
- Psicológico que depende de la forma en que influye el trabajo en las características personales del ser humano.

- Factor Humano, vinculadas a la intervención del hombre en situaciones peligrosas e inseguras, que pueden provocar un accidente.

Asimismo, los riesgos psicosociales son amenazas que se derivan de la interrelaciones entre las características personales del empleado y su entorno laboral que considera al menos uno de los siguientes atributos (Valencia-Contrera y Rivera-Rojas, 2023):

- Cantidad, regularidad, dificultad, contenido, supervisión, variedad, jornada de trabajo, flexible o significado del empleo, percibido como inconveniente para el trabajador.
- Angustia relacionada con los deberes del hogar y la respuesta a las demandas de los demás durante el horario laboral.
- Poca claridad en las tareas encomendadas, relacionadas con el rol de trabajo asignado.
- Escasas oportunidades de crecimiento personal y profesional.
- Desagradable ambiente laboral.
- Condiciones organizacionales que afectan negativamente al trabajador.
- Requerimientos tecnológicos inadecuados a las capacidades y necesidades del empleado.
- Desafortunadas relaciones sociales en el trabajo.

Para disminuir el impacto del riesgo psicosocial en el trabajador, se deben prevenir favoreciendo la autonomía, el desarrollo y la satisfacción en trabajo; actitudes de cooperación; cambiar la organización del trabajo, rotando tareas y puestos; controlar los riesgos para mejorar el ambiente laboral; condiciones físicas de trabajo adecuadas; manejo razonable del tiempo de trabajo tomando en cuenta pausas y descansos; proporcionar la información relacionada con los

procesos y tareas; establecer la comunicación formal e informal, entre otros (Muñoz et al., 2018).

Asimismo, las autoridades en materia laboral, patrones, representantes sindicales y los trabajadores, deben de unir esfuerzos para prevenir la violencia laboral, por medio de capacitaciones, aplicando protocolos de atención en posibles casos de violencia laboral, cuidar a las víctimas de violencia laboral, fomentar la participación social, así como implementar programas de intervención integral con el propósito de renovar el ambiente laboral y con ello prever graves consecuencias de salud mental como la ansiedad, la depresión, el estrés laboral y la baja autoestima, lo que puede provocar rotación del personal en las organizaciones (Palomo-Chávez et al., 2023).

1.2. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) es un cuestionario que se aplica anualmente, en los meses de septiembre y octubre a los trabajadores que colaboran en la Administración Pública Federal a nivel nacional en México, cuya finalidad es conocer las opiniones de los empleados e identificar áreas de oportunidad para mejorar las condiciones del ambiente laboral de las instituciones en donde colaboran (IMTI, 2023). Con los resultados obtenidos de la encuesta, se pretende llevar a cabo estrategias que contribuyan al fortalecimiento del objetivo prioritario cuatro del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y la Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, que consiste en Promover la profesionalización y la administración eficiente del talento humano de la Administración Pública Federal, construyendo una nueva ética pública partiendo de una cultura de servicio público austero, con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia; además de cumplir con los principios legales y los valores señalados en el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal (DOF, 2019).

1.3. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018

Por otra parte, en las organizaciones de la iniciativa privada es la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 la que evalúa los factores de riesgo psicosocial en el empleo, los cuales se pueden presentar en los centros de trabajo del territorio nacional en México; y su objetivo se divide en dos partes: 1) Identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y 2) Fomentar un ambiente organizacional favorable en los centros de trabajo. Aunado a lo anterior, se definen como Factores de Riesgo Psicosocial los que pueden ocasionar problemas de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, de estrés y de adaptación; debido a la naturaleza, las características, las acciones y las condiciones propias del empleo. Además de eso, el Entorno Organizacional Favorable, es aquel que propicia el sentido de formar parte de la organización por medio de la capacitación, estableciendo claramente los compromisos, promoviendo la colaboración y la comunicación entre los trabajadores, con horarios de trabajo de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la evaluación y el reconocimiento del desempeño (DOF, 2018).

2. Metodología

El enfoque de la investigación es cualitativo con una

recopilación de información documental, de manera que permitió identificar, seleccionar y analizar la información, para generar nuevos datos por medio de la interpretación de ciertos criterios y la derivación de nuevas conclusiones (Münch y Ángeles, 2014). Los documentos que se analizaron y compararon a través de un estudio exploratorio, para identificar (Niño, 2011) los riesgos psicosociales y el entorno organizacional que tienen en común fueron la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) y la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) consta de 19 factores agrupados en 9 cuadrantes con 95 ítems (ver Tabla 1) organizados mediante la metodología de Tichy (1983) que propone un cambio organizacional estratégico reconociendo tres sistemas: el Técnico, el Político y el Cultural (TPC) alineados a tres herramientas: Misión estratégica, Estructura de la organización y Administración de recursos humanos; por lo que la encuesta permite medir el clima y la cultura organizacional en las instituciones que conforman la Administración Pública Federal (Gobierno de México, 2024). Está encuesta se responde de manera anónima en el link <https://ecco.rhnet.gob.mx/> (Función Pública, 2024).

Tabla 1
Estructura de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)

Herramientas Sistemas	Misión Estratégica	Estructura de la Organización	Administración de Recursos Humanos
Técnico	C1 Política de gobierno. 1. Normativa y austeridad (5 ítems). 2. Derechos humanos (5 ítems).	C4 Tareas y responsabilidades. 7. Organización (5 ítems). 8. Reconocimiento laboral (5 ítems).	C7 Profesionalización y desarrollo. 13. Capacitación (5 ítems). 14. Evaluación del desempeño (5 ítems). 15. Servicio Profesional de Carrera (5 ítems).



Tabla 1

Continuación...

Herramientas	Misión Estratégica	Estructura de la Organización	Administración de Recursos Humanos
Sistemas			
Político	C2 Gestión pública y transparencia. 3. Gestión pública (5 ítems). 4. Transparencia (5 ítems).	C5 Integridad e igualdad de género. 9. Igualdad de género (5 ítems). 10. Integridad y no discriminación (5 ítems).	C8 Seguridad en el trabajo. 16. Emergencias (4 ítems). 17. Calidad de vida laboral y estrés (6 ítems).
Cultural	C3 Filosofía organizacional. 5. Balance trabajo-familia (5 ítems). 6. Valores (5 ítems).	C6 Relaciones laborales. 11. Liderazgo (5 ítems). 12. Trabajo en equipo (5 ítems).	C9. Servicio a la sociedad. 18. Identidad con la institución (5 ítems). 19. Orientación a la ciudadanía (5 ítems).

Nota. Elaboración propia. Adaptado de Gobierno de México. Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMTI), 2023.

Por otra parte, en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (DOF, 2018) se proponen tres Guías de Referencia que son cuestionarios para identificar:

- A los trabajadores que sufrieron eventos traumáticos severos y que ocupan de una valoración clínica (Guía I).
- Los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo que tengan hasta 50 trabajadores

(Guía II).

- Los factores de riesgo psicosocial y examinar el ambiente organizacional en los centros de trabajo con más de 50 trabajadores (Guía III).

Las Guías de Referencia I, II y III, se resumen a continuación con el número de ítems, en las Tablas 2, 3 y 4 respectivamente.

Tabla 2

Guía de Referencia I: Estructura del cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos

Sección	Número de ítems
I. Acontecimiento traumático severo.	6
II. Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento (durante el último mes).	2
III. Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento (durante el último mes).	7
IV. Afectación (durante el último mes).	5

Nota. Elaboración propia. Adaptado de Diario Oficial de la Federación (DOF), 23 de octubre de 2018.



Tabla 3

Guía de Referencia II: Estructura del cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo

Categoría	Dominio	Número de ítems
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo.	3
Factores propios de la actividad.	Carga de trabajo.	13
Falta de control sobre el trabajo.	Falta de control y autonomía sobre el trabajo.	3
	Limitada o nula posibilidad de desarrollo.	2
	Limitada o inexistente capacitación.	2
Organización del tiempo de trabajo.	Jornada de trabajo.	1
	Interferencia en la relación trabajo-familia.	2
Liderazgo y relaciones en el trabajo.	Liderazgo.	2
	Relaciones en el trabajo.	2
	Violencia.	1

Nota. Elaboración propia. Adaptado de Diario Oficial de la Federación (DOF), 23 de octubre de 2018.

Tabla 4

Guía de Referencia III: Estructura del cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo

Categoría	Dominio	Número de ítems
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo.	5
Factores propios de la actividad.	Carga de trabajo.	15
	Falta de control sobre el trabajo.	10
Organización del tiempo de trabajo.	Jornada de trabajo.	2
	Interferencia en la relación trabajo-familia.	4
Liderazgo y relaciones en el trabajo.	Liderazgo.	9
	Relaciones en el trabajo.	9
	Violencia.	8
Entorno organizacional.	Reconocimiento del desempeño.	6
	Insuficiente sentido de pertenencia e	4
	inestabilidad.	

Nota. Elaboración propia. Adaptado de Diario Oficial de la Federación (DOF), 23 de octubre de 2018.

Aunado a lo anterior, se revisó el documento proporcionado por la Secretaría de Economía y el

Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMTI) (2024), en el que se presenta un Análisis de los



resultados de la encuesta ECCO-PTCCO, durante el período 2019-2023.

3. Resultados

Al examinar la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) que se aplica a los trabajadores de la Administración Pública Federal en México, para identificar los elementos que se consideran conforme a la Guía III de Referencia de la NOM-035-STPS-2018 por ser la más completa y tener un mayor número de ítems, encontramos algunos temas complementarios similares que a continuación se resumen:

- Enfoque en el bienestar del personal.

Ambas herramientas buscan evaluar aspectos que influyen en el bienestar y la satisfacción de los empleados dentro de su lugar de trabajo. La ECCO incluye factores como "Calidad de vida laboral y estrés", mientras que la NOM-035 considera dominios como "Condiciones en el ambiente de trabajo" y "Carga de trabajo".

- Importancia del liderazgo dentro del ambiente laboral.

Los dos cuestionarios coinciden en reconocer el liderazgo como un factor clave para un ambiente laboral saludable. La ECCO analiza aspectos similares bajo el factor "Liderazgo" y la NOM-035 evalúa el liderazgo como un dominio específico.

- Relaciones Interpersonales en el centro de trabajo.

En los dos instrumentos se examinan cómo las relaciones entre compañeros, miembros de equipo y superiores influyen en el desempeño y la percepción del entorno laboral.

- Reconocimiento de logros.

En ambas escalas se evidencian la importancia de

valorar y reconocer el esfuerzo de los empleados, está presente en la ECCO como el factor "Reconocimiento laboral" y en la NOM-035 como el dominio "Reconocimiento del desempeño".

A pesar de las similitudes generales que existen entre la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional (ECCO) y la Guía III de Referencia de la NOM-035-STPS-2018, se presentan diferencias entre los dos instrumentos que en seguida se señalan:

- Propósito institucional.

La ECCO está orientada al sector público y evalúa factores como la transparencia, austeridad y orientación a la ciudadanía, que son factores específicos de instituciones gubernamentales. En cambio, la NOM-035 es una norma de carácter general aplicable a cualquier tipo de organización, pública o privada. Se enfoca exclusivamente en los riesgos psicosociales que afectan a los empleados.

- Alcance legal.

La ECCO es una encuesta diagnóstica utilizada como herramienta de gestión interna sin obligatoriedad en las instituciones. Mientras que la NOM-035 tiene fuerza normativa en México, obligando a las empresas a cumplir con sus lineamientos para prevenir los riesgos psicosociales.

- Situaciones de violencia o acoso.

La ECCO solo incluye este tema de manera indirecta bajo factores como "Derechos Humanos" o "Integridad y no discriminación". A diferencia de la NOM-035 que aborda directamente la violencia laboral como un dominio clave a investigar.

- Psicología organizacional.

En la ECCO no se aborda de manera específica, pero en la NOM-035 se cuenta con un enfoque técnico y

profundo para identificar los factores de riesgo psicosocial (estrés, carga de trabajo o falta de control).

A su vez, en la Tabla 5, se hace un resumen comparando la cantidad de ítems que se encuentran en la encuesta ECCO y que coinciden sólo con 58 (80.55%) de las 72 preguntas de la Guía III de Referencia de la NOM-035-STPS-2018. Observando que la mayor cantidad de similitudes es en el factor de trabajo en equipo con 13 ítems; seguido de calidad de vida laboral y estrés con 7 ítems; reconocimiento laboral y trabajo en

equipo con 6 ítems; balance trabajo- familia y liderazgo con 5 ítems; evaluación del desempeño con 4 ítems; capacitación y emergencias con 3 ítems; y normativa y austeridad con 2 ítems. En los factores: derechos humanos, reconocimiento laboral, gestión pública, organización, identidad de la institución, igualdad de género y orientación a la ciudadanía se encontraron similitudes, sólo con un reactivo. No obstante, en los factores: Integridad y no discriminación, transparencia y valores no se encontraron similitudes.

Tabla 5

Comparación en la coincidencia de los ítems de la encuesta ECCO con las preguntas de la Guía III de Referencia de la NOM-035-STPS-2018

Factor de la ECCO	Dominio de la Guía de Referencia III de la NOM-035-STPS-2018	Cantidad de ítems por factor
Balance Trabajo-Familia	B. Carga de trabajo	5
	E. Interferencia en la relación trabajo-familia	
Calidad de vida laboral y estrés	B. Carga de trabajo	7
	I. Reconocimiento del desempeño	
	J. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	
Capacitación	C. Falta de control sobre el trabajo	3
Derechos humanos / Reconocimiento laboral	I. Reconocimiento del desempeño	1
Emergencias	A. Condiciones en el ambiente de trabajo	3
Evaluación del desempeño	C. Falta de control sobre el trabajo	4
	I. Reconocimiento del desempeño	
	J. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	
Gestión pública / Organización	B. Carga de trabajo	1
Identidad de la institución	J. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	1
Igualdad de Género	H. Violencia	1

Tabla 5

Continuación...

Factor de la ECCO	Dominio de la Guía de Referencia III de la NOM-035-STPS-2018	Cantidad de ítems por factor
Integridad y no discriminación	NA	0
Liderazgo	B. Carga de trabajo	5
	F. Liderazgo	
Normativa y austeridad	B. Carga de trabajo	2
	C. Falta de control sobre el trabajo	
Organización / Evaluación del desempeño	F. Liderazgo	5
Orientación a la ciudadanía	B. Carga de trabajo	1
Reconocimiento laboral / Trabajo en equipo	I. Reconocimiento del desempeño	6
	H. Violencia	
	C. Falta de control sobre el trabajo	
	G. Relaciones en el trabajo	
Trabajo en equipo	F. Liderazgo	13
	G. Relaciones en el trabajo	
	H. Violencia	
Transparencia	NA	0
Valores	NA	0
Total		58

Nota. Elaboración propia. Adaptado de Gobierno de México. Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMTI), 2023, y del Diario Oficial de la Federación (DOF), 23 de octubre de 2018.

También se realizó un análisis comparando los resultados (ver Tabla 6) de la encuesta ECCO, durante el período 2019-2023 en que fue aplicada, encontrando que los factores fueron: Identidad de la institución (88.5), Valores (85.7), Transparencia (85.5), Orientación a la ciudadanía (85.0), y Normativa y austeridad (83.8); los cuales pertenecen al ámbito de la Administración Pública. No obstante, los factores con menor valor son:

Liderazgo (79.0), Balance Trabajo-Familia (78.2), Evaluación del desempeño (77.0), Capacitación (75.7), y Reconocimiento laboral y trabajo en equipo (72.5), estos se encuentran relacionados directamente con los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional que se miden con la Guía III de Referencia de la NOM-035-STPS-2018.



Tabla 6

Resultados de los factores de la encuesta ECCO durante el período 2019-2023.

No.	Factor de la encuesta ECCO	2019	2020	2021	2022	2023	Promedio
1	Balance Trabajo-Familia	77	76	76	83	79	78.2
2	Calidad de vida laboral y estrés	82	0	86	85	79	83.0
3	Capacitación	75	81	0	0	71	75.7
4	Derechos humanos / Reconocimiento laboral	0	0	85	84	81	83.3
5	Emergencias	74	83	79	84	76	79.2
6	Evaluación del desempeño	0	0	81	77	73	77.0
7	Gestión pública / Organización	85	80	82	82	78	81.4
8	Identidad de la institución	88	0	89	89	88	88.5
9	Igualdad de Género	74	83	77	87	82	80.6
10	Integridad y no discriminación	80	0	79	87	84	82.5
11	Liderazgo	75	0	81	81	79	79.0
12	Normativa y austeridad	82	0	86	85	82	83.8
13	Organización / Evaluación del desempeño	85	85	81	84	80	83.0
14	Orientación a la ciudadanía	84	0	86	86	84	85.0
15	Reconocimiento laboral / Trabajo en equipo	72	0	74	74	70	72.5
16	Trabajo en equipo	79	0	79	85	83	81.5
17	Transparencia	85	0	86	86	85	85.5
18	Valores	83	0	0	88	86	85.7

Nota. Elaboración propia. Adaptado de: Secretaría de Economía. Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMTI), 2024.

4. Conclusiones

Como se puede apreciar en el análisis y trabajo realizado, podemos mencionar que a pesar de que cada uno de los instrumentos tiene sus particularidades. La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 cuenta con superioridad en materia de riesgos psicosociales,

buscando proteger la salud física y mental de los trabajadores. También al ser una norma de carácter obligatorio, que se debe aplicar a nivel nacional en todo tipo de empresas, tiene un mayor peso, alcance y validez. Por otra parte, la encuesta ECCO coincide en un 80.55% con las preguntas de la Guía III de Referencia de la



NOM-035-STPS-2018, es decir que, en la Administración Pública, si se evalúan los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional en los centros de trabajo; además de encontrarse más enfocada en temas específicos del sector público, por lo tanto, nos brinda información más detallada del ámbito al que se aplica.

Asimismo, al analizar la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), conforme a los elementos que evalúa la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, encontramos que los cuadrantes C1 Política de gobierno y C2 Gestión pública y transparencia de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, no tienen relación con los ítems de la NOM-035-STPS-2018; a diferencia de los cuadrantes C3 Filosofía organizacional, C4 Tareas y responsabilidades, C5 Integridad e igualdad de género, C6 Relaciones laborales, C7 Profesionalización y desarrollo, C8 Seguridad en el trabajo y C9 Servicio a la sociedad; si se encuentran considerados en la NOM-035-STPS-2018.

Referencias

- Bordalejo, M. P., y Ferrari, L. E. (2017). Cultura organizacional: Su relación con la violencia laboral. *Anuario de Investigaciones*, 24, 27-36. <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369155966067.pdf>
- Cuesta-Mero, G., Andrade-Bastidas, P., y Sánchez-Arteaga, A. (2019). Indicadores de riesgo psicosocial en función de los puestos de trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 3(5), 43-53. <https://www.redalyc.org/pdf/6858/685872969005.pdf>
- Dakduk, S., González, A., y Montilla, V. (2008). Relación de Variables Sociodemográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el significado de Trabajo. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(2), 390-401. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28442220.pdf>
- Diario Oficial de la Federación. (DOF). (23 de octubre de 2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-038-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Diario Oficial de la Federación. (DOF). (30 de agosto de 2019). *Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y la Mejora de la Gestión Pública 2019-2024*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5570984&fecha=30/08/2019#gsc.tab=0
- Díaz, P. (2023). *Prevención de riesgos laborales. Seguridad y Salud Laboral* (3ª ed.). Ediciones Paraninfo, SA.
- Función Pública. (2024). *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional*. <https://ecco.rhnet.gob.mx/>.
- Gámez, J., Rosas, E., y Lapa, J. (2022). Diferencias salariales por capital humano y por condiciones laborales. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 11(32), 39-50. <https://www.redalyc.org/journal/6379/637972170003/637972170003.pdf>
- Gobierno de México. Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMTI). (2023). *Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)*. <https://www.gob.mx/impi/documentos/encuesta-de-clima-y-cultura-organizacional-ecco-195816>

- González-Andrade, S., y Villanueva-del Prado, A. Y. (2021). Precariedad laboral por Entidades Federativas de México. *Revista Mesoamericana de Investigación*, 1(1), 72-77.
- Martínez-Mejía, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales has los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sun*, 30(2), 1-11. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2395-87822023000200204&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *pensamiento & gestión*, (46), 11-47. <https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/>
- Méndez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37), 136-169. <https://www.redalyc.org/journal/1872/187260206007/html/>
- Münch, L., y Ángeles, E. (2014). *Métodos y Técnicas de Investigación*. Editorial Trillas.
- Muñoz, D., Orellano, N., y Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372018000200532
- Niño, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación. Diseño y ejecución*. Ediciones de la U.
- Palomo-Chávez, J. I., Castro-Guijarro, J. I., e Ibararán-Rodríguez, T. F. (2023). La violencia laboral; un grave problema en los centros de trabajo. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, (2), 97-113. <https://cienciasadmvasstyp.uat.edu.mx/index.php/ACACIA/article/view/340/395>
- Pinos-Mora, L. P. (2017). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(1), 79-104.
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>
- Secretaria de Economía. Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMTI). (2024). *Análisis ECCO-PTCCO 2019-2024*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/948377/Ana_lisis_ECCO_PTCCO_IMPI_2019_2024.pdf
- Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *FORO Revista de Derecho*, 35, 7-26. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-24842021000100007
- Terrones, R. E., y Haro, K. L. (2024). Impacto del Clima Organizacional sobre la rotación de los trabajadores: Revisión 2013-2023. *Tendencias. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, XXV(2), 247-277. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932024000200247



Tichy, N. M. (1983). *Managing strategic change: Technical, political, and cultural dynamics*. John Wiley & Sons.

Valencia-Contrera, M., y Rivera-Rojas, F. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Revista médica de Chile*, 151(2), 229-236.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872023000200229

Vázquez, I., López, I., y Guerrero, A. M. (2022). Estrategia de Sostenibilidad en las organizaciones: Gestión de los factores de riesgo psicosociales. *RAU Revista de Administração Unimep*, 29-48.

Yopan, J. L., Palmero, N., y Santos, J. R. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-281.

