

CLIMA LABORAL DIGNO, INCLUSIVO Y LIBRE DE DISCRIMINACIÓN: UN ANÁLISIS DESDE ESTÁNDARES NACIONALES E INTERNACIONALES

A dignified, inclusive, and discrimination-free work environment: an analysis based on national and international standards

María Angélica Rocha Valero*

Universidad Autónoma de Nuevo León
<https://orcid.org/0009-0005-2551-5937>

Jorge Carlos Rangel Moya**

Universidad Autónoma de Nuevo León
<https://orcid.org/0009-0000-1811-1436>

Lydia del Carmen Ávila Zárate**

Universidad Autónoma de Nuevo León
<https://orcid.org/0009-0008-7681-4154>

Recibido: 20/09/2025 • Aprobado: 09/01/2026

*Profesora Investigadora de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

**Profesor Investigador de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

***Profesora Investigadora de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Nuevo León.



CLIMA LABORAL DIGNO, INCLUSIVO Y LIBRE DE DISCRIMINACIÓN: UN ANÁLISIS DESDE ESTÁNDARES NACIONALES E INTERNACIONALES

A dignified, inclusive, and discrimination-free work environment: an analysis based on national and international standards

María Angélica Rocha Valero | Jorge Carlos Rangel Moya | Lydia del Carmen Ávila Zárate

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo diagnosticar cómo, mediante la aplicación y análisis de las NOM-035-STPS-2018 y NMX-R-025-SCFI-2015, pueden ser desarrolladas la observación, la intervención y la evaluación del clima laboral en las organizaciones, independientemente de su tipo. Se trata de una investigación metodológica documental en comparativo, basado en cinco conceptos teóricos que se interrelacionan en el establecimiento de los ambientes laborales de las organizaciones y se describe en su dinámica; las dos normas mexicanas, que son mandatos nacionales relacionados con el clima laboral, son comparadas, mediante el análisis de tablas comparativas y gráficas, con mandatos internacionales, como la ISO 26000, que es una guía sobre Responsabilidad Social (2010); los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015); y los principios y derechos establecidos por la Organización Internacional de Trabajo. Los resultados muestran de manera relevante y detallada cómo las normas cumplen con los objetivos, primero estableciendo las comparativas entre los cinco instrumentos teóricos, diagnosticando con dos cuestionarios propuestos, con intervenciones en categorías y, por último, en su evaluación con indicadores Globales de Responsabilidad (GRI) de posibles temas para el diseño y ejecución de proyectos, actividades o tareas establecidas en normativas y estándares nacionales e internacionales. Con base a la solución de problemas que posibilitan la mejora sistémica del clima laboral, con un sentido estandarizado y medible, con integralidad compartida internacional, ética y humanista. Además, se generan alternativas normalizadas de intervención y evaluación de los tres tipos de escenarios de intervención: Relaciones Interpersonales, Reglas de la Empresa y la Infraestructura, que interactúan de manera conjunta para determinar el tipo de clima, positivo o negativo, que se establece como ambiente laboral en una organización.

Palabras clave: clima laboral, factores psicosociales, inclusión, no discriminación, estándares internacionales, relaciones interpersonales.

Abstract

The present study aims to diagnose how, through the application and analysis of NOM-035-STPS-2018 and NMX-R-025-SCFI-2015, observation, intervention, and evaluation of the work climate can be conducted in organizations, regardless of their type. This is a

methodological documentary research work in a comparative format, based on five theoretical concepts that interrelate in the establishment of organizational work environments, and are described in their dynamics. The two Mexican standards, which are national mandates, are related to work climate, and are compared, through the analysis of comparative tables and graphs, with international mandates, such as ISO 26000 on Social Responsibility (2010), the Sustainable Development Goals (2015), and the principles and rights established by the International Labour Organization. The results show, in a relevant and detailed manner, how the standards meet their objectives, first by establishing comparisons among the five theoretical instruments, diagnosing with two proposed questionnaires, making interventions in categories, and finally, in their evaluation with Global Responsibility Indicators (GRI) of possible topics for the design and execution of projects, activities, or tasks established in national and international regulations and standards. Based on problem-solving that enables systemic improvement of the work environment in a standardized and measurable way with international shared comprehensiveness, ethically and humanistically. In addition, standardized alternatives for intervention and evaluation are generated for the three types of intervention scenarios: Interpersonal Relationships, Company Rules, and Infrastructure, that interact jointly, to determine the type of positive or negative climate established as the workplace environment in an organization.

Keywords: work environment, psychosocial factors, inclusion, non-discrimination, international standards, and interpersonal relationships.

Introducción

La globalización, los avances tecnológicos y la creciente competitividad han transformado profundamente la sociedad y la economía mundial. Desde la segunda década del siglo XXI, la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos ha cambiado de manera acelerada presentando tanto beneficios como desafíos.

Entre los desafíos, se encuentran prácticas laborales que antes eran consideradas normales pero que hoy se reconocen como injustas e irrespetuosas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), órgano establecido por la Organización de las Naciones Unidas, ha estudiado con preocupación los efectos de estos cambios en el ambiente laboral, destacando el término "riesgo psicosocial".

Este concepto, utilizado desde la década de los ochenta, es establecido y definido por la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención (DOF: 23/10/2018) como los impactos negativos en las personas y organizaciones debido a malas conductas en las relaciones laborales, que pueden causar daños físicos, psíquicos o sociales.

Asimismo, la discriminación sigue siendo una de las prácticas socialmente persistente de forma directa o indirecta dentro de los centros de trabajo a nivel internacional y nacional, ya que, con lo registrado sobre salarios diferenciados, se observa que los motivos dentro de

los centros de trabajo para el atropello a los derechos humanos y violación del derecho a la no discriminación de todas las personas son: diferencias entre mujeres y hombres, apariencia física, orientación sexual, personas que viven con VIH, personas que profesan una religión distinta a la mayoritaria, color de piel, sexo, género, estado civil o conyugal, embarazo, situación migrante o no contar con documentos legales para trabajar (NMX-R-025-SCFI-2015).

En el presente estudio, la herramienta principal es la comparación, con el fin de describir y analizar el clima laboral también conocido como “clima organizacional” (Norabuena-Figueroa et al., 2025). Este es visto como un fenómeno cambiante, que requiere de una serie de intervenciones complejas y que deben incluir diversas habilidades técnicas y personales, ya sean administrativas, contables, legales, éticas, sociales, humanistas, entre otras. Para desarrollar y aplicar dentro de cualquier tipo de organización, se debe de contar con dinámicas de interacción entre los recursos humanos, materiales y financieros, independientemente de su objetivo, ya sea con fines privados, públicos o sociales.

Es fundamental comprender que el clima laboral no es un fenómeno de composición simple, sino que, para iniciar su análisis, primero deberá basarse en entender el comportamiento de interacción de tres tipos de intervención, mencionados en el estudio como escenarios, esto es motivado por la misma naturaleza de complejidad multifactorial del fenómeno laboral.

El clima laboral, de acuerdo con el Reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2014), se basa en una composición de la triada de relación compuesta por las relaciones interpersonales (RI), las reglas de la empresa (RE) y la infraestructura (INFR).

En primer orden las relaciones interpersonales (RI), concepto definido por el cómo interactúa el recurso humano en la organización, no solo laboralmente, sino más allá de esa dinámica, es decir, es el sentido u objetivo organizacional o individual, ético, de enseñanza y calidad humana de las personas, lo cual, por su misma naturaleza humana y social, complica su valoración, intervención y mejora (Kelley & Thibaut, 1978).

Otro escenario es el de las reglas de la empresa (RE), las cuales refieren al conjunto de normas que establece como directrices el tipo de organización en la cual se labora y a las que se está sujeto como personal que integra el recurso humano de la unidad económica, ya sea con o sin fines de lucro, un ejemplo son los salarios, compensaciones, prestaciones, horarios, cargas y turnos laborales, entre otros (STPS, 2014).

Por último, la infraestructura (INFR), en la cual se observa que las condiciones físicas que se encuentran a disposición para la realización de las actividades laborales, como la seguridad del espacio físico, las condiciones de salud, salubridad laboral, el mantenimiento preventivo y correctivo de los activos para utilizarse en las tareas y labores, su actualización; la disponibilidad y suficiencia de recursos o insumos para laborar, como materiales de oficina, consumibles, iluminación, ventilación, temperatura, ubicación; e instalaciones comunes como comedor, sanitarios, transporte, entre otros (STPS, 2014).

El entender la interacción entre estos tres elementos es entender de manera holística el fenómeno conocido como “clima laboral” su cumplimiento de objetivos, productividad, compromiso, permanencia, suficiencia, pertinencia y actualización; por lo que, al tratarse de un fenómeno multifactorial, el comportamiento de este es complejo, por su misma dinámica de actuación interrelacionada.

Este estudio categoriza los tres aspectos ya antes mencionados con respecto al concepto del clima laboral, por lo que, se analizarán normativas mexicanas nacionales, obligadas o no, basadas en el diagnóstico, intervención, evaluación y mejora de una manera sistémica y actualizada, comparándolas con cumplimientos en herramientas estandarizadas a nivel internacional relacionadas con el tema laboral (normas nacionales vs estándares internacionales) con acentuación ética y humanista, como es el caso de la ISO 26000:2010: Guía de responsabilidad social, el estándar de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Organización Internacional del Trabajo, estos dos últimos relacionados con la Organización de las Naciones Unidas.

Los cinco mandatos obligados y no obligados, en su mayoría, se relacionan de manera directa con la mejora de los tres escenarios del clima laboral en la organización, y es propósito de la investigación evidenciar y proponer escenarios técnicos, estandarizados, metodológicos y medibles, a través de proyectos e indicadores para la mejora de este ambiente en las organizaciones laborales, con un enfoque acentuado en la inclusión, la ética y el humanismo.

Normas mexicanas: Oficiales (NOM) y voluntarias (NMX)

Las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) son regulaciones técnicas de observancia obligatoria, expedidas por las dependencias competentes, que tienen como finalidad establecer las características que deben reunir los procesos o servicios cuando estos puedan constituir un riesgo para la seguridad de las personas o dañar la salud humana, así como aquellas relativas a terminología y las que se refieran a su cumplimiento y aplicación (Secretaría de Salud, 2015).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social emite Normas Oficiales Mexicanas que determinan las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. En 2016 el proyecto de la Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, culminó con la publicación de la NOM-035-STPS-2018, enfocada en la identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Esta norma tiene como objetivo fundamental prevenir y detectar factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, promoviendo un ambiente propicio para el bienestar de los trabajadores (STPS, 2019).

En un estudio realizado por Sánchez en 2024 para identificar factores de riesgo psicosocial presentes en el Centro de Distribución de KI Industries México se encontró que de los mayores riesgos para el personal sindicalizado incluyen la falta de control sobre el trabajo, la jornada laboral, la interferencia en la relación trabajo-familia y las condiciones en el ambiente de trabajo. Para el personal administrativo, los principales riesgos son la carga y la jornada de trabajo, así como la interferencia en la relación trabajo-familia.

Además, se identificó que la falta de control sobre estos factores y la poca autonomía en su entorno laboral influyen para la limitada posibilidad de desarrollo, sobre todo para los colaboradores que ya llevan muchos años en el centro de distribución. Los colaboradores sindicalizados, que en su mayoría son inspectores de calidad, enfrentan desafíos relacionados con la definición de orden de actividades, la velocidad en que realicen sus deberes, la posibilidad de aspirar a un mejor puesto y la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades (Sánchez, 2024).

Asimismo, como resultado de la colaboración entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) surgió la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), la cual busca fomentar una cultura laboral en la que el género, la edad, la discapacidad y el estado de salud no constituyan un obstáculo para la inclusión laboral. La norma establece requisitos específicos para la implementación de prácticas que favorezcan la igualdad laboral y la no discriminación, contribuyendo al desarrollo integral de los trabajadores (CONAPRED, 2019).

Esta norma es voluntaria y fue establecida para certificar a los centros de trabajo implementen prácticas de igualdad laboral y no discriminación, incluyendo aspectos como la paridad salarial, la igualdad de oportunidades en el reclutamiento y la capacitación; de forma que la prevención de la violencia laboral busca fomentar la igualdad de género y la inclusión en el ámbito laboral.

Las normas mexicanas y el clima laboral

Para Navarro, el clima laboral se refiere al entorno humano y físico en el cual se realiza el trabajo diario; afecta a la satisfacción y, por consiguiente, a la productividad. Se vincula con el saber hacer del líder, con los actos de las personas, con su forma de laborar y de conectarse a través de su relación con la organización, las maquinas utilizadas y la tarea específica de cada persona (Navarro, 2006; citado en Díaz, 2014).

Por otra parte, para Escudero et al. (2023) el clima laboral es una percepción individual subjetiva condicionada, por una parte, por los valores, creencias, actitudes de cada individuo; y por otra, el juicio de valor formado por el propio sujeto sobre elementos extrínsecos como las herramientas de trabajo, la organización, la dirección, el control organizacional y por las relaciones interpersonales y grupales existentes en el medioambiente interno de una organización.

Es evidente que la Norma Oficial Mexicana NOM-035 y el clima laboral están intrínsecamente ligados, ya que esta destaca la relevancia del clima y el entorno organizacional como elementos clave para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Esta regulación señala que condiciones laborales desfavorables pueden propiciar situaciones como desmotivación, estrés e incluso síndrome de desgaste profesional (*burnout*), afectando no solo el bienestar del personal, sino también el desempeño y la eficiencia de la organización.

De igual manera, la norma obliga a las empresas a detectar y evaluar los factores de riesgo psicosocial que inciden en sus colaboradores. Dentro de estos factores, el clima y el ambiente laboral tienen una influencia determinante, ya que un entorno caracterizado por deficiencias en la comunicación, falta de reconocimiento y escaso apoyo, puede generar elevados niveles de estrés y otros impactos negativos en la salud psicológica de los trabajadores.

Asimismo, la Norma Mexicana NMX-R-025 está directamente relacionada con el clima laboral, ya que busca transformar la cultura organizacional y eliminar barreras para promover prácticas de igualdad. Esto incluye la incorporación de la perspectiva de género y no discriminación en los procesos internos, lo que contribuye a crear espacios laborales libres de violencia y discriminación. Además, esta norma impulsa cambios en la cultura organizacional, generando un ambiente de respeto, inclusión e igualdad (Conapred, 2019).

En el caso internacional, la Norma ISO 9000:2015 define el ambiente de trabajo como el conjunto de condiciones para realizar el trabajo, abarcando factores humanos (sociales como no discriminación y psicológicos como estrés) y físicos (temperatura, iluminación, higiene), sin embargo, para el presente estudio se incorporan las reglas de la empresa como un escenario que condiciona también la participación de los trabajadores en el ambiente de toda organización (ISO 9000:2015).

Los estándares internacionales, los ODS y el clima laboral

La ISO (Organización Internacional de Normalización) es una federación mundial de organismos nacionales de normalización (organismos miembros de ISO). El trabajo de preparación de las Normas Internacionales normalmente se realiza a través de los comités técnicos de ISO. Cada organismo miembro interesado en una materia, para la cual se haya establecido un comité técnico, tiene el derecho de estar representado en dicho comité. Las organizaciones internacionales, públicas y privadas, en coordinación con ISO, también participan en el trabajo (ISO 26000:2010).

En un contexto global cada vez más interconectado, los estándares internacionales orientan a las organizaciones hacia prácticas responsables y sostenibles. En este marco, la norma ISO 26000:2010 brinda lineamientos sobre responsabilidad social, promoviendo un comportamiento ético y transparente en las instituciones. A su vez, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por la ONU se consolidan como una guía clave para impulsar el bienestar social, económico y ambiental. El clima laboral, como reflejo de las relaciones, valores y condiciones de trabajo, resulta fundamental para materializar estos principios. Integrar la ISO 26000 y los ODS en la gestión organizacional favorece entornos laborales más justos, inclusivos y comprometidos con el desarrollo sostenible.

Esta norma ha sido preparada por el ISO/TMB Grupo de Trabajo sobre Responsabilidad Social, y es una guía internacional que ayuda a las organizaciones a operar de manera socialmente responsable, esto es, con un comportamiento ético y transparente, que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad. A diferencia de otras normas ISO, no es certificable, pero es una poderosa herramienta para demostrar compromiso con la responsabilidad social (ISO 26000:2010).

Sin embargo, esta no solo se aplica a la gestión de la responsabilidad social empresarial, sino que también, entre otros objetivos principales, tiene un impacto directo en el clima laboral de las organizaciones, ya que, al integrar principios de responsabilidad social en la cultura corporativa, las empresas pueden mejorar la satisfacción y el bienestar de sus empleados, lo que a su vez se traduce en un ambiente laboral más positivo y productivo. Por lo tanto, la implementación de la ISO 26000 puede contribuir a un clima laboral más inclusivo, seguro y sostenible, donde se fomenta la colaboración y se promueve un ambiente de trabajo donde todos pueden prosperar (ISO 26000: 2010).

Por otro lado, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son un conjunto de 17 metas adoptadas por las Naciones Unidas en 2015, diseñadas para lograr un futuro mejor y más sostenible para todos. Estos objetivos están integrados y reconocen que la acción en un área afectará los resultados en otras áreas, promoviendo un desarrollo sostenible y un progreso compartido. Recientemente, se ha lanzado un estándar global (UNE-ISO/UNDP PAS 53002:2024) que ayuda a las organizaciones a alcanzar estos objetivos, facilitando su implementación en un mercado de más de 600 millones de hispanohablantes (PNUD, s/f).

De los 17 objetivos, los ODS 5 y 8 se relacionan directamente con la NMX-035, por ejemplo, el quinto se centra en eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y niñas, así como en garantizar su participación plena y efectiva en la toma de decisiones. Algunas de las metas específicas incluyen: 1) poner fin a todas las formas de discriminación contra niñas y mujeres, 2) eliminar la violencia, 3) eliminar prácticas nocivas, 4) reconocer y valorar el trabajo no remunerado y 5) asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres en la vida política y pública (ONU, 2015).

Este objetivo se relaciona directamente con el clima laboral a través de la promoción de políticas de inclusión y diversidad. Las organizaciones que fomentan un entorno equitativo y justo no solo mejoran la calidad de vida de sus colaboradores, sino que también contribuyen a la reducción de desigualdades y la promoción de la igualdad de género. Un entorno de trabajo saludable tiene un impacto que va más allá de las paredes de la empresa.

Las organizaciones que priorizan el bienestar de sus colaboradores se convierten en agentes de cambio, mejorando la calidad de vida de las personas y, en consecuencia, fortaleciendo las comunidades. Estas empresas impulsan una economía más justa y equitativa, al tiempo que promueven la sostenibilidad y el desarrollo de sociedades más inclusivas.

Por otra parte, el octavo ODS se centra en promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Este objetivo es fundamental para el desarrollo sostenible, ya que un trabajo digno es esencial para el crecimiento económico y la erradicación de la pobreza. Además, busca construir un futuro mejor a través del trabajo decente, fundamental para el crecimiento económico (ONU, 2015).

Este objetivo también se relaciona con el clima laboral, ya que busca promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes y las personas con empleos precarios; lo que es crucial para garantizar que el crecimiento económico sostenible beneficie a todos y no solo a unos pocos. Además,

enfatisa la importancia de proteger los derechos laborales y fomentar un entorno de trabajo que respete la dignidad humana y la igualdad de oportunidades. Esto es esencial para construir un clima laboral positivo y sostenible, que beneficie tanto a los trabajadores como a la economía en su conjunto (ONU, 2015).

Por último, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo de las Naciones Unidas dedicado a promover la justicia social y los derechos laborales. Su objetivo es fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores. La OIT reúne a representantes de 187 Estados miembros para establecer normas laborales y formular políticas que promuevan el trabajo decente para todos. Además, la OIT responde a la necesidad de abordar temas relacionados con el trabajo decente y la justicia social (OIT, s/f).

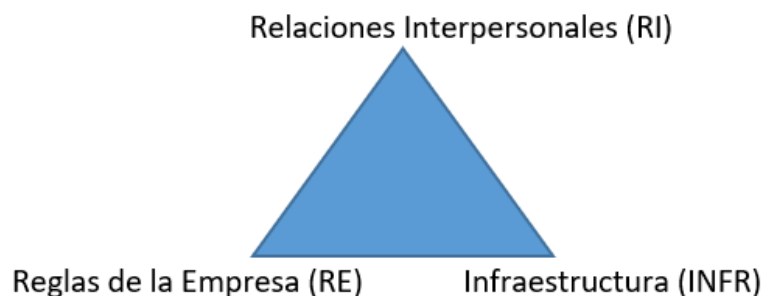
Se considera que la OIT se relaciona con el clima laboral porque, aunque no lo gestiona directamente, establece principios, normas y recomendaciones que influyen directamente en cómo se viven las relaciones de trabajo dentro de una organización. Dado que promueve derechos fundamentales en el trabajo como libertad sindical, negociación colectiva, eliminación de la discriminación y erradicación del trabajo forzoso e infantil. Asimismo, impulsa el concepto de trabajo decente, que incluye salario justo, seguridad y salud en el trabajo, estabilidad laboral y equilibrio vida-trabajo, además, promueve la igualdad de oportunidades sin distinción de género, edad, etnia o discapacidad.

Los tres escenarios del clima laboral

El clima laboral de una organización se construye a partir de diversos factores que influyen directamente en el bienestar y desempeño de los trabajadores. Entre los más importantes se encuentran las relaciones interpersonales, la infraestructura y las reglas de la empresa, los cuales conforman tres escenarios clave del entorno laboral.

Figura 1

Escenarios del clima laboral: Triángulo RI-RE-INFR



Nota: Elaboración propia

Las relaciones interpersonales en el trabajo son fundamentales para el clima laboral, ya que determina la forma en que las personas se comunican, colaboran y afrontan los retos diarios dentro de una organización. Cuando estas relaciones son sanas y constructivas, se crea un entorno basado en la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, lo que fortalece el trabajo en equipo, optimiza la comunicación y disminuye los conflictos.

En este contexto, los trabajadores se sienten reconocidos y escuchados, aumentando así su motivación, compromiso y satisfacción con su labor; además, un clima laboral favorable impulsa la creatividad, eleva la productividad y facilita el cumplimiento de las metas institucionales. En cambio, cuando las relaciones interpersonales son inadecuadas, surgen tensiones, malentendidos y conflictos frecuentes, ya que la comunicación deficiente, las actitudes irrespetuosas o la competencia poco saludable deterioran el ambiente laboral y generan estrés, desánimo y un bajo desempeño.

La infraestructura impacta en la comodidad, seguridad y eficiencia con la que se realizan las tareas, por lo que mantiene una relación directa con el clima laboral, ya que influye en las condiciones físicas y funcionales en las que los trabajadores desarrollan sus actividades diarias. Espacios adecuados, seguros y bien equipados favorecen la comodidad, la concentración y la eficiencia, lo que contribuye a un ambiente de trabajo positivo, además de que facilita la comunicación, el trabajo en equipo y la organización de las tareas. Por el contrario, instalaciones deficientes, mal iluminadas o poco seguras pueden generar incomodidad, estrés y desmotivación, afectando negativamente el desempeño y la satisfacción del personal.

Por su parte, las reglas organizacionales orientan la conducta, el orden y la equidad dentro de la empresa, contribuyendo a un ambiente de trabajo armonioso y productivo. Cuando las reglas son claras, justas y se aplican de manera equitativa, generan un ambiente de orden, confianza y seguridad, donde los trabajadores conocen sus responsabilidades y derechos, lo que favorece la convivencia, reduce conflictos y fortalece el compromiso con la organización. Por el contrario, normas ambiguas, excesivamente rígidas o aplicadas de forma desigual pueden provocar inconformidad, tensión y desmotivación, deteriorando el clima laboral.

Objetivo General:

Fundamentar descriptivamente cómo el uso de Normativas en México contribuye a la mejora de escenarios laborales, Clima laboral saludable y con cumplimiento a mandatos nacionales e internacionales, relacionados con un bienestar humanista y ético en el ámbito laboral dentro de las organizaciones.

Objetivos particulares:

- Describir cómo el cumplimiento de mandatos se relaciona con los tres tipos de escenarios (RI/RE/INFR) para el diagnóstico del Clima laboral en las organizaciones.
- Aportar Instrumentos para la aplicación del diagnóstico de dos normativas nacionales NOM-035 y NMX-R-025, donde se especifique su relación directa con los

tres tipos de escenarios, para su aportación en el monitoreo del Clima laboral en organizaciones.

- Medición mediante la aplicación de medidas Internacionales como son los Indicadores Globales de Responsabilidad (GRI), para el monitoreo del clima laboral en organizaciones, además de aportar planteamientos de intervención (proyectos) para la implementación de ambientes laborales saludables, éticos, inclusivos y humanistas.

Metodología

El presente estudio de investigación es de tipo diagnóstico, cualitativo, comparativo y de evaluación formativa; para el análisis se confrontan metodológicamente las siguientes normas de cumplimiento para la generación de un perfil organizacional de mejora continua laboral, inclusiva y de respeto a los derechos humanos laborales:

1. NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención (nacional)
2. NMX-R-025-SCFI-2015, Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (nacional)
3. ISO 26000:2010, Guía de responsabilidad social (internacional)
4. ODS Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU, 2015) (internacional)
5. OIT Organización Internacional del Trabajo (internacional)

En la investigación documental se seleccionaron las cinco fuentes aquí descritas porque, en la teoría, son elementos que permiten relacionar el concepto de clima laboral, derivado desde su naturaleza propia de formación o mandatos de cada uno de estos aspectos, detallando las dos normas nacionales.

La comparación entre estos mandatos permite facilitar la descripción de similitud entre sus objetivos ya que todos se relacionan con el ambiente o clima laboral dentro de una organización, sin embargo sí es importante mencionar que existen otro tipo de normativas que también influyen en la mejora, o no, de los ambientes laborales, como puede ser el caso de las NOMs relacionadas con la seguridad y salud laboral, sin embargo no se incluyen porque en el presente trabajo se pretende iniciar un análisis primario diagnóstico, con atribuciones de exploración del fenómeno en base a las normas de uso común, al igual con los estándares, y no particularizar un tema, sino aportar una visión holística de cómo el fenómeno laboral se atiende también a través de cumplimientos normativos más allá de solo la salud, incorporando su entorno de mandatos directivos, su instalación física y sus interacción en relaciones humanas.

Para establecer los escenarios que se toman en cuenta en la discusión sobre el clima laboral se definen tres:

- A. Relaciones Interpersonales (RI): interacciones entre los empleados dentro de la organización.
- B. Reglas de la empresa (RE): lineamientos de cumplimiento establecidos por la organización.

C. Infraestructura (INFR): condiciones y/o medios físicos con los que interactúan los empleados para desarrollar su actividad en la organización.

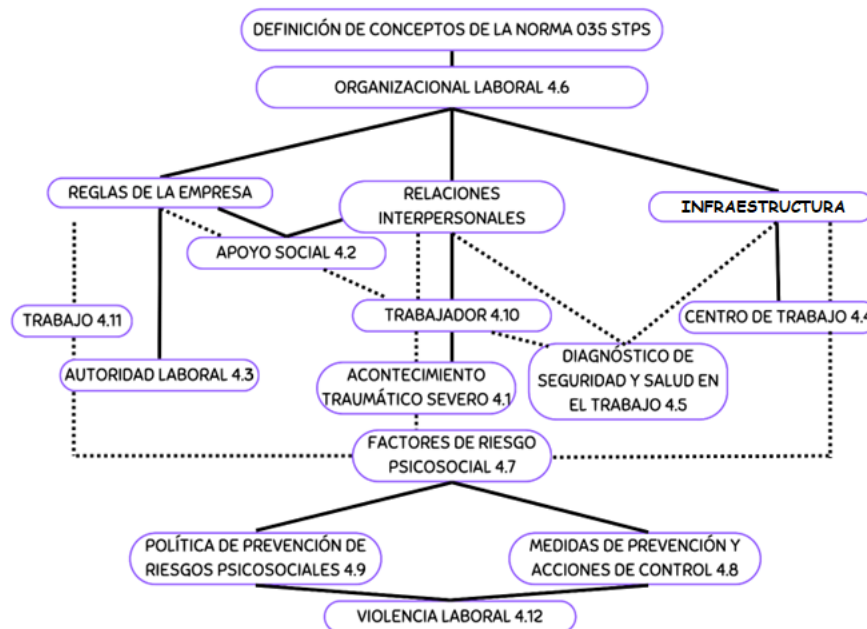
Después, se confronta la aplicación de los cinco mandatos a los tres escenarios, para generar conocimiento científico que permita establecer lineamientos de acción en busca de la generación de una mejora de este fenómeno organizacional, además, se pretende visibilizar una política pública, ya sea nacional o internacional, que contribuye a la mejora del clima laboral con una acentuación constante en acciones inclusivas, saludables, responsables con sentido ético y humanista en la organización para la cual labora el empleado, en busca del cumplimiento de los objetivos directivos y personales.

Asimismo, mediante gráficas y tablas, se especifica cómo el cumplimiento de las normas (NOM y NMX) y los estándares (ISO, ODS, y OIT) establecen relación directa de acciones relacionadas con los tres tipos de escenarios del clima laboral, y permiten generar estrategias tipo Proyectos de intervención, que contribuyen a la mejora humanista del clima laboral, permite generar análisis de como ejecutar estos lineamientos deberán permitir sinergias de debate y ejecución de tareas o acciones con proyectos dirigidos a la mejora laboral en las organizaciones, lo cual, como finalidad de cumplimiento u objetivo a realizar, no se construye como una tarea sencilla.

Resultados

Figura 2

Estructura de conceptos de la NOM-035-STPS-2018, incorporando sus doce factores de riesgo psicosocial (4.1 a 4.12) y su relación con los tres tipos de escenarios que integran el Clima laboral (RI/RE/INFR)



Nota: Elaboración propia

Es evidente, al observar en la Figura 2, la interrelación presente entre los doce factores de riesgo psicosocial, los cuales integran los dominios para evaluar un clima laboral positivo y humanista; y cómo se integran en los tres escenarios de intervención del clima laboral donde las relaciones interpersonales concuerdan con cinco, reglas de la empresa con cuatro, e infraestructura con cinco, a su vez de relacionarlo con etapas de diagnóstico, prevención y acciones de control de riesgos psicosociales, permitiendo acciones más sistematizadas, debemos entender que estos factores están íntimamente relacionados y en algunos casos se observan en la gráfica relaciones dobles y hasta triples como por ejemplo Apoyo Social (4.2) interviene en RE y RI; o en el punto el Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo (4.5), donde intervienen los tres escenarios; al igual que con los Factores de Riesgo Psicosocial (4.7) y en la Violencia Laboral (4.12).

El observar las interacciones permite apertura en el planteamiento de intervenciones a nivel de proyectos laborales en relación con los tres escenarios, y cómo estos pueden avanzar originados desde un principio jerárquico legal de una reglamentación política en México y se construye visualmente en el gráfico la posibilidad de aplicarse dentro de cualquier tipo de organismo, una alternativa real para la mejora de un problema organizacional, es decir no solo abordar la intervención de la NOM 035-STPS-2018 como un “debe” es decir “obligado por ley” sino además como una obligación que apoya en cumplir con “deberías” los cuales son los “sugeridos por Responsabilidad Social” actuando en favor de una mejora organizacional en “Clima Laboral” la cual contribuye de manera sistémica a la construcción de entornos laborales medibles con enfoque humanistas e inclusivos.

Tabla 1

Categorías de Intervención y sus diez dominios de diagnóstico, establecidos en la NOM-035 y su relación con los tres tipos de escenarios de intervención que integran el clima laboral (RI/RE/INFR)

ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE			
Categorías de la NOM-035	Clima laboral	Dominios de la NOM-035	Clima laboral
1. Ambiente de trabajo	INFR	1. Condiciones en el ambiente de trabajo	INFR
		2. Carga de trabajo	RE
2. Factores propios de la actividad	RE	3. Falta de control sobre el trabajo	RE
		4. Jornada de trabajo	RE
3. Organización del tiempo y de trabajo	RE/RI	5. Liderazgo	RI
		6. Relaciones en el trabajo	RI
4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	RI	7. Violencia	RI
		8. Reconocimiento del desempeño	RE/RI
5. Entorno organizacional	RE/RI	9. Insuficiente sentido de pertenencia	RE/RI
		10. Sentido e inestabilidad laboral	RE/RI

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 1 se muestra cómo se relacionan las cinco categorías con los diez dominios que se diagnostican en los factores de riesgo psicosocial, pero es propósito reconocer cómo se fusionan o integran con el clima laboral, permitiendo con esto demostrar que, además de su propósito inicial, que es mejorar la salud psicosocial de los empleados dentro de una organización, se apertura la posibilidad real de convertirse en una herramienta para diagnosticar los tres tipos de escenarios de intervención en clima laboral, ampliando su enfoque no solo en la salud emocional, sino que, además, en la salud organizacional y cómo, al aplicar estos diagnósticos, podremos sistemáticamente obtener información que permita la valoración, prevención y evaluación para la mejora de las Relaciones interpersonales, Reglas de la empresa, e Infraestructura en una organización laboral.

Al identificar en la tabla de manera particular a cuales de los tres entornos se relacionan, es posible, categorizar cada uno para el diseño de acciones en pro de la mejora del clima laboral y, por consecuencia, el inicio de debates para la construcción de indicadores de resultados que permitan monitorear las acciones establecida con enfoque de acción, para la mejora de ambientes realmente inclusivos y humanistas en el escenario laboral.

Tabla 2

Relación entre la aplicación de la NOM-035 con la ISO 26000, los ODS y la OIT con enfoque de aplicación de clima laboral

NOM-035-STPS-2018	ISO 26000 Gobernanzas (7)	Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (17)	Organización Internacional del Trabajo
Categorías (5)	1. Gobernanza Organizacional	1. Fin de la Pobreza	Principios fundamentales (4)
1. Ambiente de trabajo 2. Factores propios de la actividad 3. Organización del tiempo de trabajo 4. Liderazgo y relaciones en el trabajo 5. Entorno organizacional	2. Derechos Humanos 3. Prácticas Laborales 4. Medio ambiente Sin Relación Directa 5. Prácticas Justas de Operación 6. Asunto de Consumidores 7. Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad	2. Hambre Cero 3. Salud y Bienestar 4. Educación de Calidad 5. Igualdad de Género 6. Agua Limpia y Saneamiento 7. Energía Accesible y No Contaminante 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico 9. Industria Innovación e Infraestructura 10. Reducción de las Desigualdades 11. Ciudades y Comunidades Sostenibles 12. Producción y Consumos Responsables 13. Acción por el Clima 14. Vida Submarina 15. Vida de Ecosistemas Terrestres 16. Paz, Justicia e Instituciones Solidas 17. Alianza para Lograr los Objetivos	1. Libertad de asociación y libertad sindical 2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio 3. Abolición efectiva del trabajo infantil 4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
Dominios (10)			Derechos fundamentales (1)
1. Condiciones en el ambiente de trabajo 2. Carga de trabajo 3. Falta de control sobre el trabajo 4. Jornada de trabajo 5. Interferencia en la relación trabajo-familia 6. Liderazgo 7. Relaciones en el trabajo 8. Violencia 9. Reconocimiento del desempeño			1. Un entorno de trabajo seguro y saludable (Seguridad y Salud en el Trabajo)

10. Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad			
---	--	--	--

Nota: Elaboración propia.

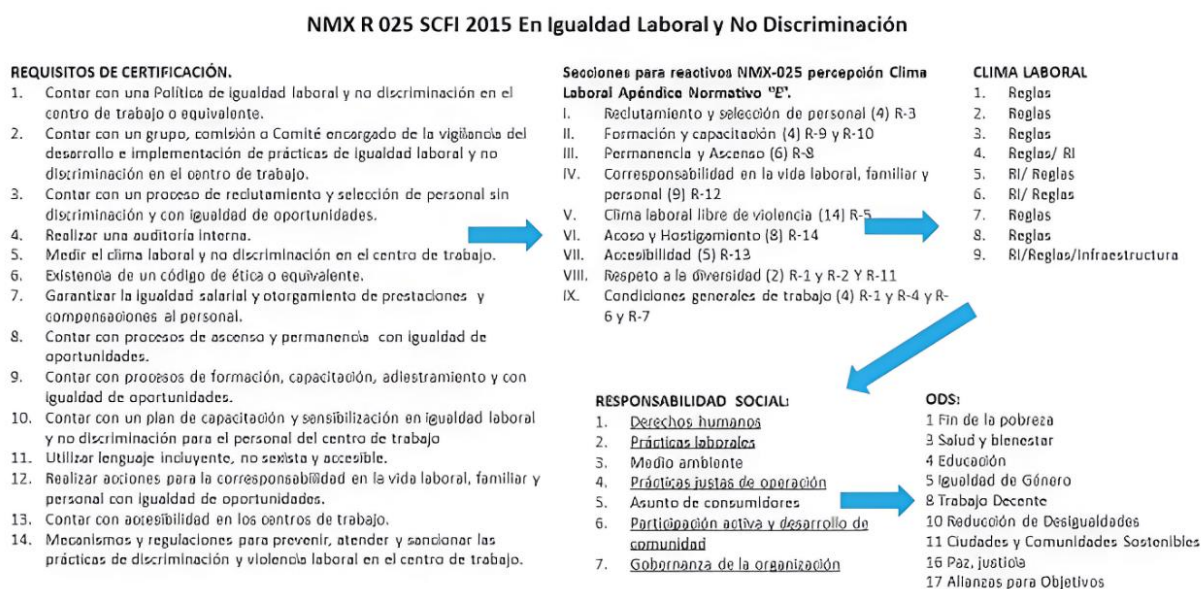
Nota 2: Se resaltan en negritas los puntos que se relacionan directamente con la NOM-035.

En la Tabla 2 se confrontan las categorías y dominios que marca la normativa de la NOM-035, para cumplirse por decreto de forma obligada en cualquier tipo de organización en México, y se compara con estándares de recomendaciones internacionales, relacionada primero con la ISO 26000 sobre responsabilidad social, sus gobernanzas se alinean con 6 de las 7, representando un 87% de cumplimiento; para el caso de las ODS, se cumple en 8 de las 17 solicitadas, representando un 47%, pero si descartamos las medio ambientales, que no empatan con esta investigación, el porcentaje real de coincidencia del 67%, en el caso de la coincidencia con objetivos de cumplimiento de la OIT, esta cumple con 4 de 5 solicitados, representando el 80%.

En todos los casos, el porcentaje de cumplimiento al establecer la NOM-035-STPS-2018 en la organización como mandato de ley, permite cumplir con lineamientos solicitados internacionalmente con tendencias del 67 al 87 por ciento, convirtiendo así la posibilidad de no solo establecer la ley, sino además, ayudar a establecer un clima laboral con los estándares internacionales inclusivos, humanos, éticos, con objetivos medibles y congruentes con las demandas laborales universales.

Figura 3

Confrontación de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, su relación con escenarios del Clima Laboral, ISO 26000 y ODS



Los GRI más vinculados a la NOM-025 son 401, 403, 404, 405 y 406 (empleo, salud y seguridad, capacitación, diversidad y no discriminación).

Nota: Elaboración propia.

En la Figura 3 se muestran las bases de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, tanto en sus catorce requisitos y nueve secciones, se relacionan de manera directa con el clima laboral en Reglas de la Empresa (RE), esto establece la apertura de debates dentro de las organizaciones, esta norma integra toda una estrategia de acción para que las empresas apliquen la inclusión y la no discriminación con mandatos como contar con políticas, comisiones de vigilancia y aplicación, código de ética, evaluaciones de clima laboral, garantía de salarios igualitarios, capacitaciones en igualdad, lenguaje incluyente, accesibilidad en su infraestructura, mecanismos de vigilancia y denuncia de prácticas para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia laboral en los centros de trabajo.

Todo lo anterior debe de cumplirse, por la naturaleza misma de las recomendaciones para acreditar la certificación laboral NMX-R-025, se implementa de manera absoluta procesos que implican toda una logística organizacional con el objetivo de la inclusión, donde, como ya se mencionó que es necesario el cumplimiento en el escenario de reglas de la empresa (RE) e infraestructura (INFR) al 100%.

En ISO 26000, la norma mexicana cumple cinco de siete gobernanzas subrayadas en la Figura 3, para un total del 72% por ejemplo en la gobernanza de Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Prácticas Justas de Operación, entre otras; y en el caso de las ODS nueve de las 17 totales lo que representa el 53%, pero al descartar las medioambientales, por no empatar con este trabajo, el porcentaje aumenta a un 75%.

Es importante mencionar que la naturaleza de la NMX-R-025 se relaciona con el 100% de los escenarios establecidos en reglas de la empresa (RE), principalmente, y en las relaciones interpersonales (RI) cumple con cuatro de un total de nueve, y en clima laboral e infraestructura (INFR) cumple con una de nueve; sin embargo, los tres se contemplan en la operación logística de la NMX-R-025 al momento de intentar la certificación de cualquier tipo de organización laboral en México.

Conclusiones

Primero, en la Figura 1 es posible determinar que existe una relación directa entre el clima laboral con sus tres escenarios de intervención como son relaciones interpersonales (RI), reglas de la empresa (RE), e infraestructura (INFR), con todos los dominios que valora, interviene y evalúa la NOM-035-STPS-2018, por lo cual, la norma, aparte de construirse como una normativa de salud psicosocial, además se puede utilizar para la mejora de un ambiente laboral más inclusivo y con sentido ético y humanista.

Segundo, en la Tabla 1 se detalla cómo, en cada una de las cinco categorías y diez dominios es posible utilizar esta herramienta de comparación para separar cada dominio en relación con los tres escenarios de intervención en clima laboral (RI/RE/INFR), planteando aperturas y la oportunidad de trabajar en base a estas categorías, es decir, una organización pudiera decidir con cuál de las tres trabajar y en qué orden de prioridad según sus deseos institucionales, presupuestos u objetivos de calidad, definiendo así estrategias en base a prioridades de acción.

Tercero, en la Tabla 2 se compara lo establecido en la NOM-035-STPS-2018, una normativa de ley nacional, y cómo apoya con objetivos establecidos en estándares solicitados a nivel internacional como lo son la ISO 26000 Guía de la Responsabilidad Social, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, además de su relación con los principios y derechos de la Organización Internacional del Trabajo, en tabla se visualiza cómo, si se cumple con la nacional, se cumple a la vez con las normativas internacionales relacionadas con la mejora del clima laboral de cualquier tipo de organización.

Cuarto, por último, en la Figura 2 se muestra lo relacionado con la NMX-R-025-SCFI-2015 Igualdad Laboral y No discriminación, se determina en cada uno de sus requisitos para certificarse la relación natural con la mejora de un clima laboral organizacional inclusivo y libre de discriminación, categorizándolo en base a los escenarios de intervención (RI/RE/INFR), en cada sección de la NMX-R-025 se presenta una oportunidad para una mejora o proyecto a desarrollar y cómo estos, a su vez, cumplen con mandatos internacionales.

De manera general se puede afirmar que la naturaleza legal de ambas normativas nacionales, NOM-035 y NMX-R-025, pueden utilizarse como herramientas de mejora organizacional, principalmente con el mencionado clima laboral, pero que, al entender y analizar lo expuesto en las tablas y gráficos del estudio, permite la apertura de espacios de análisis e intervención con más pertinencia y congruencia en busca de cumplimientos internacionales con sentido ético y humanista, valiéndose de cumplimientos, obligados o no, para las organizaciones en el país.

Recomendaciones

La información confrontada entre los cinco elementos que integran el presente estudio comparativo, permite construirse para ser utilizada en una herramienta de consulta concentrada y extraída directamente de cada fuente comparada, para utilizarse de manera sintetizada en la ejecución de objetivos estratégicos, mediante la aplicación de posibles proyectos dentro de las organizaciones, para la mejora de las relaciones interpersonales, las reglas de la empresa y la infraestructura, todo con fines de una mejora inclusiva y con sentido humanista.

Referencias

- CONAPRED (2019). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. *Sitio de la CONAPRED*. <https://nmx.conapred.gob.mx/>
- Díaz, A. (2014) *Investigación sobre clima y satisfacción laboral en el departamento online de una empresa de formación*. Tesis de Licenciatura. Universidad de Málaga. <https://riuma.uma.es/entities/publication/3c3aac7e-af90-4105-8409-4779aeb291da>
- Escudero, J., Delfín Beltrán, L., y Delfin Yunez, Z. (2023) Estudio descriptivo de los factores que inciden en la percepción de un buen Clima Laboral por parte de los

- académicos de la universidad pública del sureste de México, año 2022. *Ciencia Administrativa*, 2, 52-63. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2024/03/06CA2023-2.pdf>
- Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático. (2020). Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015). En el sitio del *Gobierno de México*. <https://www.gob.mx/inecc/documentos/norma-mexicana-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion-nmx-r-025-scfi-2015-254618?idiom=es>
- Kelley, H., y Thibaut, J. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence* [*Relaciones interpersonales: una teoría de la interdependencia*]. Wiley.
- Norabuena-Figueroa, R. P., Rodríguez-Orellana, H. M., Norabuena-Figueroa, E. D., y Deroncele-Acosta, A. (2025). Organizational Climate as a Key to Positive Mental Health and Academic Engagement in University Students: A Structural Equation Modeling Approach. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 15(2), 17. <https://doi.org/10.3390/ejihpe15020017>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s/f). *Acerca de la OIT*. <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit>
- Organización Internacional de Normalización [ISO]. (2010). *ISO 26000:2010. Guía de responsabilidad social*. <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>
- Organización Internacional de Normalización [ISO]. (2015). *ISO 9000:2015. Sistemas de gestión de la calidad — Fundamentos y vocabulario*. <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:9000:ed-4:v1:es>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2015). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (s/f) *Los ODS en Acción*. <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>
- Sánchez De la Peña, L. (2024). *Factores de riesgo psicosocial en el CD KI Mexico y su relación con el ausentismo. Tesis de grado para obtener el grado de Maestría en Administración*. Universidad Autónoma de Querétaro. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/12282>
- Secretaría de Economía. (2015). *Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación*. NMX-R-025-SCFI-2015. <http://www.economia-nmx.gob.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2015.pdf>
- Secretaría de Salud. (2015) Normas Oficiales Mexicanas. *Gobierno de México*. <https://www.gob.mx/salud/documentos/normas-oficiales-mexicanas-9705>
- Secretaría del Trabajo y Prevención Social [STPS]. (2014). *Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo*. DOF: 13/11/2014. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2019). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Blog Gobierno de México*. <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>