



FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO
NOM 035-STPS-2018



FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO
NOM 035-STPS-2018



INTRODUCCIÓN

Cuidar la salud de los trabajadores es esencial para aumentar la productividad en los centros de trabajo, por ello es fundamental que las compañías cuenten con programas enfocados en mejorar el entorno laboral, con los que podrán obtener beneficios como la disminución del ausentismo, la reducción de incapacidades, el incremento de la participación y el acercamiento entre la dirección y los empleados.

Implementar un canal de comunicación entre colaboradores y directivos es clave para conocer las condiciones de trabajo en las que se desarrollan. Para esto, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Identificación, análisis y prevención, representa una excelente oportunidad dentro de las áreas de capital humano para conocer, controlar y evitar los factores que puedan impactar directamente en el bienestar del trabajador y, como consecuencia, en la prosperidad de las organizaciones.



“La riqueza de las empresas depende de la salud de los trabajadores”

*Dra. María Neira,
Departamento de Salud Pública
y Ambiente de la Organización
Mundial de la Salud.*

¿QUÉ SON LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL?

Son aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad no orgánicos en el ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, a consecuencia de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y de la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, por el trabajo desarrollado.

*Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, DOF,
13 de noviembre, 2014.*

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES:

La NOM-035-STPS-2018 tiene el propósito de establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial dentro de las organizaciones, además de dar a conocer las obligaciones de directivos y trabajadores para fomentar un ambiente laboral adecuado con base en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial pueden provocar trastornos de estrés derivados de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, del tipo de jornada laboral o por actos de violencia hacia el trabajador; mientras que un entorno organizacional favorable promueve la participación proactiva, la comunicación y el reconocimiento del desempeño, así como la distribución adecuada de las cargas de trabajo conforme a la Ley Federal del Trabajo.

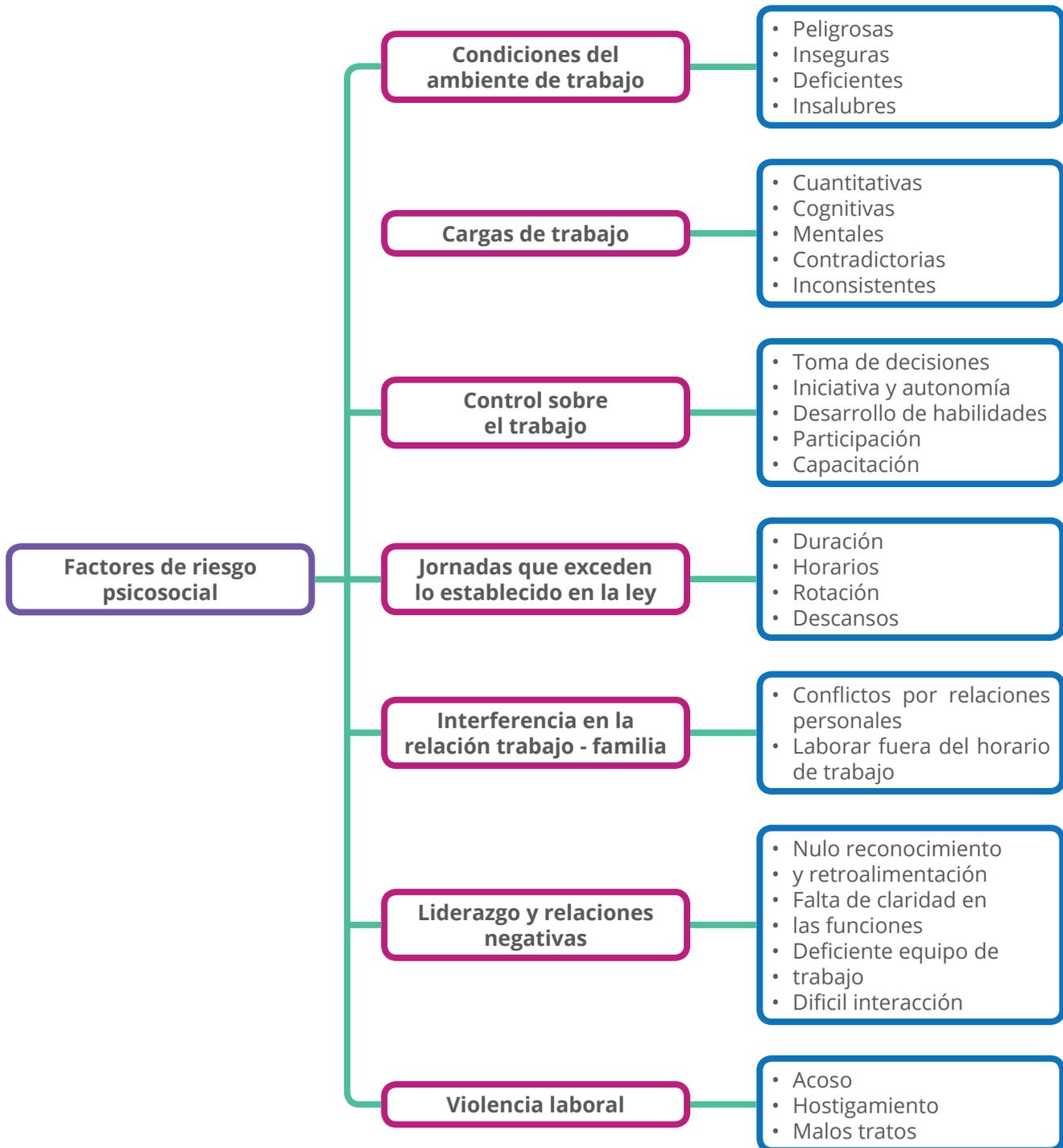
La norma rige en todos los centros de trabajo de todo el territorio nacional mexicano, sin embargo, las disposiciones se aplican de acuerdo al número de trabajadores, por lo que existen tres niveles:

- Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores.
- Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores.
- Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.

**Las organizaciones deben determinar en qué nivel se encuentran para cumplir con las disposiciones correspondientes.*

IDENTIFICANDO LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los riesgos psicosociales se definen como aquellos factores que cuentan con una alta probabilidad de tener consecuencias importantes en la salud física, social y mental del trabajador. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estos intervienen en el ambiente laboral debido a las condiciones de la organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades y su situación personal, que pueden influir en el rendimiento y la satisfacción del trabajo.

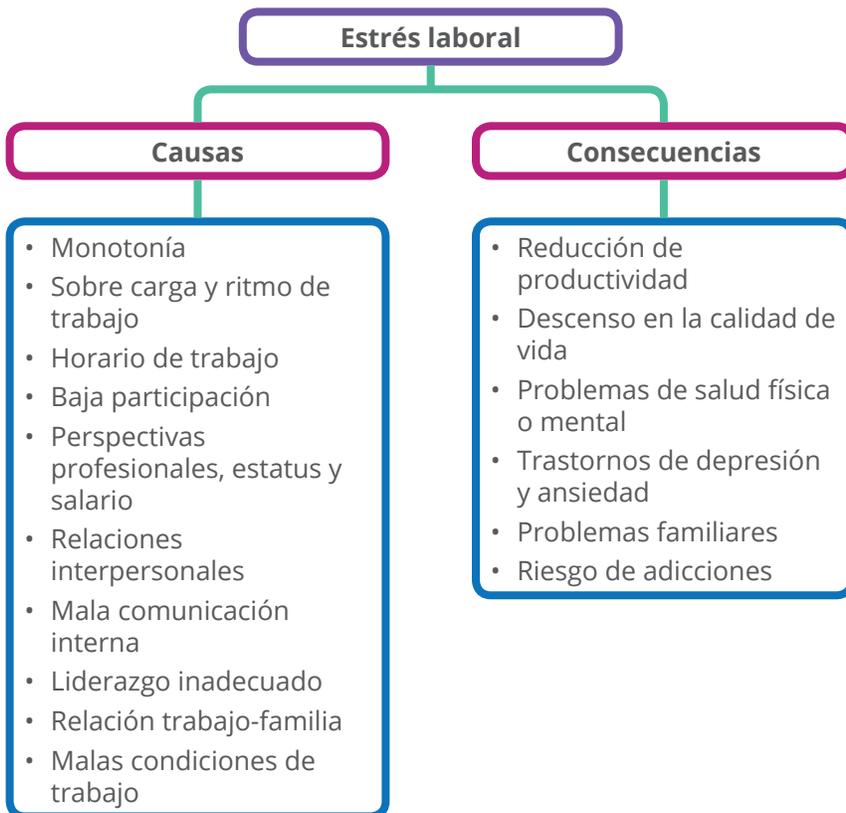




ESTRÉS LABORAL DEL TRABAJADOR

El estrés es el riesgo psicosocial más importante y aparece cuando la presión en el trabajo es excesiva o difícil de controlar, lo que se refleja en alteraciones en la salud del empleado y en la disminución de su productividad. La creciente tensión en el entorno laboral puede provocar saturación física o mental, generando diversas consecuencias que no sólo afectan su bienestar, sino también su vida personal, por lo que es importante vigilar constantemente si existen problemas relacionados con el estrés en la organización y reducir los aspectos perjudiciales relacionados.

El trabajo en sí mismo puede ser una actividad primordial para el individuo, siempre y cuando se desarrolle en un entorno seguro, donde se cuide la salud y se promueva el desarrollo profesional.



ASPECTOS IMPORTANTES



El 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés en el trabajo.

Instituto Mexicano del Seguro Social



México tiene el primer lugar en estrés laboral a nivel internacional por encima de países como China y Estados Unidos, las dos economías más grandes del planeta.

Organización Mundial de la Salud



El estrés, la depresión y la ansiedad en el trabajo causan accidentes laborales, generando pérdidas anuales equivalentes al 4% del Producto Interno Bruto (PIB) global.

Organización Internacional del Trabajo

¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DE LOS INVOLUCRADOS?

Obligaciones del patrón

- Analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional.
- Establecer, implementar, mantener y difundir en el centro de trabajo una Política de Prevención de Riesgos Psicosociales que contemple la promoción de un entorno organizacional favorable.
- Realizar acciones de control cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención.
- Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y a factores de riesgo psicosocial cuando existan signos que denoten alguna alteración a su salud.
- Llevar los registros de los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, evaluaciones del entorno organizacional y medidas de control adoptadas.

Obligaciones de los trabajadores

- Adoptar las medidas de prevención para controlar los factores de riesgo psicosocial.
- Colaborar para generar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
- Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y en la evaluación del entorno organizacional.
- Denunciar actos de hostigamiento o violencia laboral.
- Informar a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo si ha presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo.
- Estar al tanto de la información que proporcione la organización.
- Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinen la Secretaría de Salud, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la institución de seguridad social o privada que indique el centro de trabajo.



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Es la declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral para promover un entorno organizacional favorable, con el objetivo de desarrollar una cultura de trabajo digno y decente, y establecer la mejora continua de las condiciones de trabajo.

**Cada centro de trabajo deberá elaborar su propia política, según sus condiciones y posibilidades, de manera que las acciones señaladas se conviertan en compromisos. La NOM tiene un ejemplo de esta política en la Guía de referencia IV, dicha guía es voluntaria y no de carácter obligatorio.*

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Son las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, aplican a todos los centros de trabajo sin importar su tamaño.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS



Establecer actividades que impulsen el apoyo social y la difusión de la información.



Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la organización.



Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral.



Brindar capacitación para la realización adecuada de las tareas encomendadas y la definición precisa de responsabilidades.



Fomentar la participación proactiva y la comunicación entre los integrantes.



Definir adecuadamente las cargas de trabajo y la jornada laboral.



Evaluar y reconocer el desempeño de todos los colaboradores.

ETAPAS PARA ENTRAR EN VIGOR

ETAPA 1

La política, las medidas de prevención, la identificación de trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos y la difusión de la información entraron en vigor el 23 de octubre de 2019.

ETAPA 2

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, la evaluación del entorno organizacional, las medidas y acciones de control, la práctica de exámenes médicos y los registros entran en vigor el 23 de octubre de 2020.



www.globalstd.com

