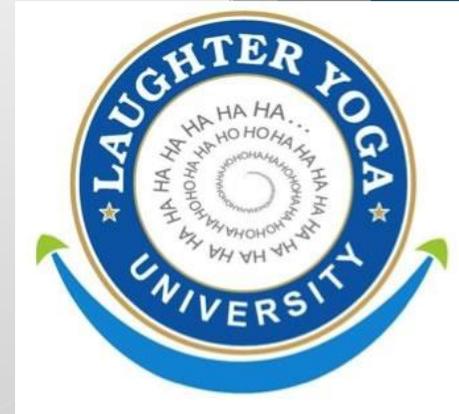




***Líder Orientado a la
NOM 035 STPS 2018***

**Facilitador : Chuy
Cruz**

Presentación Instructor





**“No es tu Aptitud,
sino tu Actitud, lo
que determina tu
Altitud”**



Antes de tomar
este Taller





COMPROBACIÓN



TEST



La ley no se puede **cambiar**,
pero si se puede **modificar**
los procedimientos de tu
empresa

Factores de Riesgo Psicosocial:

- ▶ Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad,
- ▶ no orgánicos del ciclo sueño- vigilia y
- ▶ de estrés grave y
- ▶ de adaptación,

Derivado:

- ▶ De la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo,
- ▶ el tipo de jornada de trabajo y
- ▶ la exposición a acontecimientos traumáticos severos o
- ▶ a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.





- ▶ Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo;
- ▶ las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador;
- ▶ la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite);
- ▶ las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo,
- ▶ rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso;
- ▶ interferencia en la relación trabajo-familia,
- ▶ y el liderazgo negativo y
- ▶ las relaciones negativas en el trabajo.



Entorno Organizacional Favorable

- ▶ Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa;
- ▶ la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas;
- ▶ la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo;
- ▶ la participación proactiva y comunicación entre trabajadores;
- ▶ la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y
- ▶ la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Violencia Laboral

- ▶ Aquellos actos de hostigamiento,
- ▶ Acoso o
- ▶ Malos tratos en contra del trabajador,
- ▶ Que pueden dañar su integridad o salud.



FACTORES

Demanda – Carga de Trabajo
Control sobre el trabajo
Liderazgo en el Trabajo
Apoyo Social
Entorno Organizacional Favorable
Violencia Laboral

CONSECUENCIAS

Estrés Laboral.
Burnout
Mobbing
Problemas en la Organización

EFFECTOS

Trastornos de Ansiedad.
Trastornos no orgánicos del ciclo de sueño vigilia
Trastorno de estrés grave y de Adaptación
Estrés Post traumático

¿necesito un psicólogo?

¿Tengo que contratar algún consultor externo CERTIFICADO?

¿Multas por estrés de los trabajadores?

¿Ahora es obligatoria la NMX - r - 025 - SCFI - 2015



PRONABET

¿Las UV son obligatorias?

¿Cursos de liderazgo?

¿Estoy obligado a certificarme?



Esta NOM puede ayudar
a cambiar la **Cultura**
Organizacional de las
Empresas

ÍNDICE



- 1. Objetivo**
- 2. Campo de aplicación**
- 3. Referencias**
- 4. Definiciones**
- 5. Obligaciones del patrón**
- 6. Obligaciones de los trabajadores**
- 7. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional**
- 8. Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable**
- 9. Unidades de verificación**
- 10. Procedimiento para la evaluación de la conformidad**
- 11. Vigilancia**
- 12. Bibliografía**
- 13. Concordancia con normas internacionales**

PROYECTO



OBJETIVO

Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo





3 VERBOS

- ▶ **IDENTIFICAR**
- ▶ **ANALIZAR**
- ▶ **PREVENIR**

3 ACCIONES

- Riesgos Psicosociales
- Violencia Laboral
- Entorno Organizacional Favorable



No es

- ▶ Un instrumento para realizar una evaluación psicológica a los trabajadores
- ▶ Un cuestionario para identificar tratamientos mentales
- ▶ Un método para conocer variables psicológicas internas del individuo tales como: Actitudes, valores , personalidad etc



Esta norma estudia

- ▶ El ambiente de trabajo
 - ▶ No al trabajador
 - ▶ No a la salud (eso lo hace la seguridad social)
- ▶ Las consecuencias las ve la seguridad social



CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Norma Oficial Mexicana rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo, de acuerdo con lo siguiente:



Hasta 15 trabajadores	Entre 16 y 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores
Cumplir con lo dispuesto por los numerales		
5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1, y 8.2	5.1, 5.2, del 5.4 al 5.8, 7.1, inciso a), 7.2, del 7.4 al 7.9, y Capítulo 8	5.1, del 5.3 al 5.8, 7.1, inciso b), del 7.2 al 7.9 y Capítulo 8

7



**IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE
RIESGO PSICOSOCIAL Y EVALUACIÓN DEL
ENTORNO ORGANIZACIONAL**

7.2

**PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL,
SE DEBERÁ CONTEMPLAR LO SIGUIENTE:**



Las condiciones del ambiente de trabajo

Las cargas de trabajo

La falta de control sobre el trabajo

Las jornadas de trabajo y rotación de turnos

Interferencia en la relación trabajo-familia

Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo

La violencia laboral

7.3



Realizar, evaluaciones del **entorno organizacional favorable**, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores.

- Sentido de pertenencia
- Formación adecuada para realizar las tareas
- Definición precisa de responsabilidades
- Participación proactiva
- Distribución adecuada de cargas de trabajo
- Jornadas de trabajo regulares
- Reconocimiento
- Retroalimentación del desempeño





**MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE
LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL;
DE LA VIOLENCIA LABORAL, Y PROMOCIÓN
DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL
FAVORABLE**

Para la prevención de los **factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral**, así como para la promoción del **entorno organizacional favorable**, los centros de trabajo deberán:

- a) Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;
- b) Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas
- c) Realizar acciones que promuevan
 - el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización;
 - la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas;
 - la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización;
 - la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes;
 - la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.



Desde nuestro liderazgo

¿Qué acciones concretas podemos
hacer?

8.2



Las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, referidas en el numeral anterior, deberán considerar lo siguiente:



a) En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:

1) Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;

2) Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;

3) Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores;

4) Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten, y

5) Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables, con énfasis en lo señalado en los subincisos 1) al 3) de este inciso, según aplique;



Desde nuestro liderazgo
¿Qué acciones concretas podemos
hacer?



b) Respecto a las cargas de trabajo deberán contener:

- 1) Revisión y supervisión que la distribución de la carga de trabajo se realice de forma equitativa
- 2) Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados, y
- 3) Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades;



Desde nuestro liderazgo

¿Qué acciones concretas podemos
hacer?



- c) En lo que se refiere al control de trabajo deberán comprender:
- 1) Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;
 - 2) Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo, y
 - 3) Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones;



Desde nuestro liderazgo
¿Qué acciones concretas podemos
hacer?

d) En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:

- 1) Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patronos para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;
- 2) Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo;
- 3) Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores, y
- 4) Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;





Desde nuestro liderazgo
¿Qué acciones concretas podemos
hacer?



e) En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:

- 1) Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan;
- 2) Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;
- 3) Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y
- 4) Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores;



Desde nuestro liderazgo

¿Qué acciones concretas podemos
hacer?



f) Respecto al reconocimiento en el trabajo deberán contar con mecanismos que permitan:

- 1) Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores;
- 2) Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes, y
- 3) En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo;



Desde nuestro liderazgo

¿Qué acciones concretas podemos hacer?

g) En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:

- 1) Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;
- 2) Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, y
- 3) Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral;





Desde nuestro liderazgo

¿Qué acciones concretas podemos
hacer?

h) En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover que:



- 1) El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo;
- 2) Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre los trabajadores, y
- 3) Los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño, e



Desde nuestro liderazgo

¿Qué acciones concretas podemos
hacer?



Palabras que todo líder debe de decir

- ▶ Confió en ti.
- ▶ Gracias
- ▶ ¿Tú que piensas?
- ▶ ¿Cómo puedo ayudarte?
- ▶ Estoy orgulloso de ti.





V



D

S

O

S