



TALLER DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA NOM-035-STPS-2018

Susana E. Morán Sánchez
Ana Karen Palomino Leos

PRESENTACIÓN

👍 Nombre

👍 Empresa

👍 Puesto

OBJETIVO

- Identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el medio ambiente laboral y elaborar propuestas de tipo preventivo.
- Contar con las herramientas metodológicas para la correcta aplicación, interpretación, e implementación de planes y programas de cumplimiento de la NOM-035-STPS-2018

I. IMPACTO DEL AMBIENTE DE TRABAJO EN LA EMPRESA



Obligaciones de las empresas de acuerdo con la NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial-Identificación y prevención

Se propuso en el *DOF* el 26/OCT/16 y publicada el **23/OCT/2018**

Establece los elementos para identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

A partir del 23 de Octubre de 2018 las empresas están *obligadas* a dar cumplimiento a la NOM-035-STPS-2018 que establece los criterios para mitigar los riesgos psicosociales con respecto al clima y ambiente organizacional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que la atención de los factores psicosociales es un problema global; para la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, el ART. 55 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo establece que los PATRONES deberán: definir y difundir políticas para promoción, disponer de mecanismos seguros y confidenciales, realizar evaluaciones del entorno, adoptar y llevar registros sobre las medidas preventivas.

2. MARCO NORMATIVO

Art. 123

Constitución Política.
“Trabajo digno y socialmente útil”

Art. 2

LFT. 30 de Noviembre de 2012
Incorporan el concepto de trabajo digno y decente

Art. 513

LFT.
La S.T.P.S con previa opinión actualiza la tabla de enfermedades de trabajo

409 a 524 lesiones por riesgo laboral y se añadieron 115 tipos de afectaciones o traumatismo

Grupos de enfermedades con mayor aumento:
Cáncer de origen laboral total 30 padecimientos,
Patologías infecciosas y parasitarias incrementaron de 21 a 41

2. MARCO NORMATIVO

Art. 3

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

Incorporación de la definición de factores psicosociales

Art. 43

RFSST

....Factores de riesgo psicosocial... los patrones deberán:

- Practicar exámenes o evaluaciones clínicas
- Informar a trabajadores sobre posibles alteraciones
- Llevar registros sobre medidas preventivas

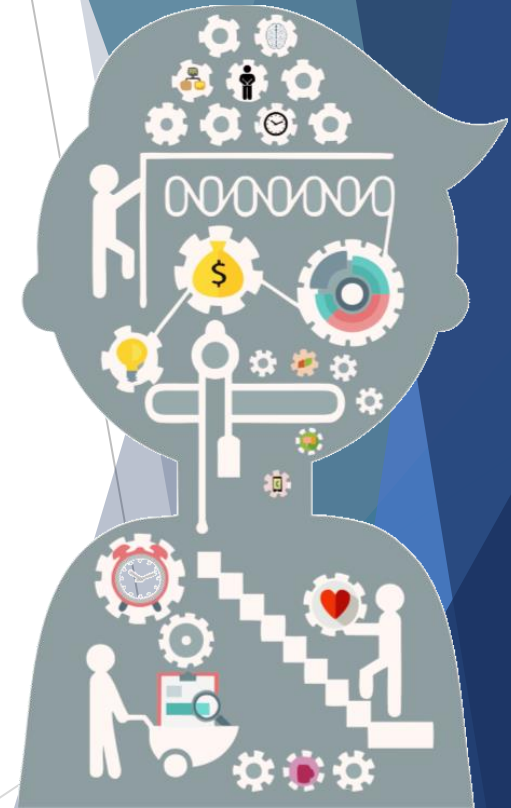
Art. 75

RFSST

VI. Los avances metodológicos para la evaluación de la capacidad residual de los trabajadores en función de su **CALIDAD DE VIDA** y aptitud para el trabajo

¿QUÉ SON LOS 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.



CONCEPTO JURÍDICO DE RIESGO PROFESIONAL



- ✓ Es un hecho que puede provenir de la naturaleza de un acto del ser humano e implica la presencia de *una conducta*.
- ✓ Ese hecho o acto debe causar un daño o lesión en la *integridad física o psíquica* del trabajador.
- ✓ Debe producirse como consecuencia de la *actividad laboral*.

ACCIDENTE DE TRABAJO

Artículo 474 LFT

Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida, repentinamente en ejercicio con motivo del trabajo, cualquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.



DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. (2018). DECRETO por el que se expide la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas, y se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito; de la Ley de Instituciones de Crédito y de la Ley Agraria, de SEGOB Sitio web: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5528936&fecha=22/06/2018

ACONTECIMIENTO TRAUMÁTICO SEVERO

Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia.



EJEMPLOS DE A. T. S.

■ **Accidente grave**

- Explosión en la empresa por químicos
- Sismos/derrumbe del edificio
- Caídas de altura
- Amputación de dedos
- quemaduras
- Accidentes en maquinaria
- Descargas eléctricas, etc.

■ **Muerte de un trabajador**

- Quien por descuido no aplica las medidas de seguridad para realizar las tareas.

■ **Asalto y/o secuestro**

- donde encierren a todo el personal en un solo sitio o se llevan a algún colaborador de su centro de trabajo

■ **Violencia laboral**

- Agresión física
- Acoso sexual
- Agresión psicológica

■ **Amenazas**

- Amenaza de hacerle daño a usted, a su familia o a compañeros de trabajo;
- Amenaza de suicidio; o
- Amenaza de destruir la propiedad; por ejemplo, poner una bomba o incendiar el centro de trabajo.

NOTA:

Considerar los últimos **12 meses** de haber experimentado algún *Acontecimiento Traumático Severo*.

¿QUÉ PRETENDE LA NOM-035-STPS-2018?

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 LFT,

y la **EVALUACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO** del desempeño.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN SEGÚN NOM-035-STPS-2018

5.1 Implantar, mantener y difundir política de prevención de riesgos psicosociales

5.2 y 5.3 Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional

Realizar promoción del entorno organizacional favorable y prevención de la violencia laboral y capacitar

5.4 Adoptar medidas de prevención y controlar los factores de riesgo psicosocial.

5.5 Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención a la Institución de Seguridad Social o privada.

5.6 Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos por violencia laboral y/o FRP

5.7 Difundir y proporcionar información a los trabajadores

Llevar registros sobre resultados de la identificación, análisis de riesgos, medidas de control adoptadas y registrar evaluaciones clínicas.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR



OBSERVAR Y COLABORAR

Medidas de prevención de riesgos psicosociales, violencia laboral, y favorecer entornos organizacionales favorables



ABSTENERSE

De realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.



PARTICIPAR

En la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional



INFORMAR


sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral




PARTICIPAR

en los eventos de información que proporcione la empresa


BENEFICIOS



Identificar y prevenir FRP




Promover un entorno organizacional favorable



Adecuar comportamientos entre líderes y su equipo



Identificar fuentes de conflicto



Identificar y prevenir actos de violencia y discriminación

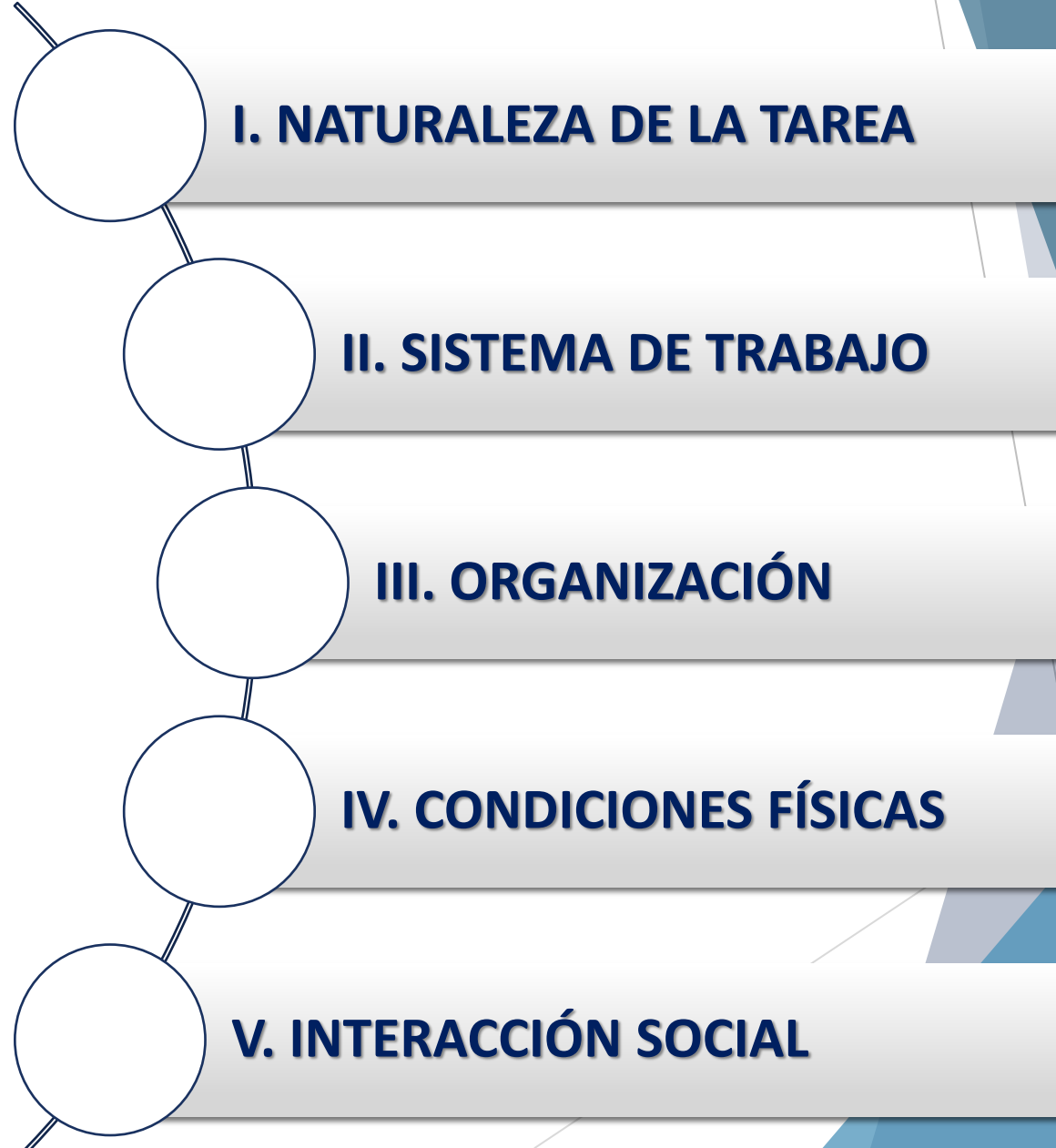


Analizar la satisfacción laboral



Permite a la empresa realizar mejoras

**FUENTES DE
FACTORES DE
RIESGO
PSICOSOCIAL
EN EL TRABAJO**



EJEMPLOS DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

- Procesos de comunicación
- Estilo de liderazgo
- Formación y promoción
- Inestabilidad laboral
- Diseño de la tarea
- Autonomía en el trabajo
- Capacidad de decisión
- Motivación laboral
- Presión en el trabajo
- Trabajo por turnos
- Pausas y descansos en el trabajo
- Ritmo de trabajo
- Jornada de trabajo
- Relaciones interpersonales
- Apoyo percibido, etc.



Prevenir



Salud



Implicación



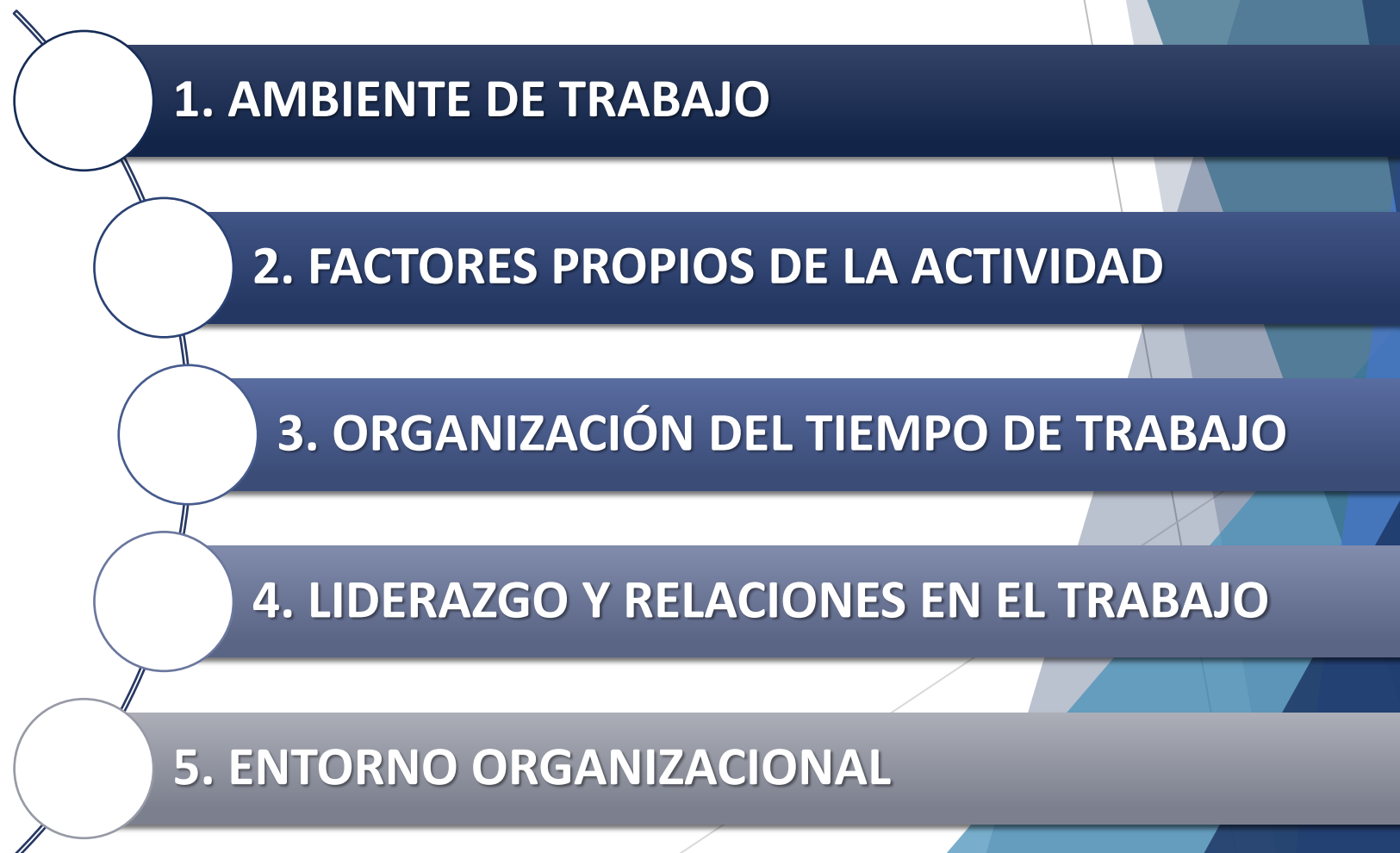
Desarrollo



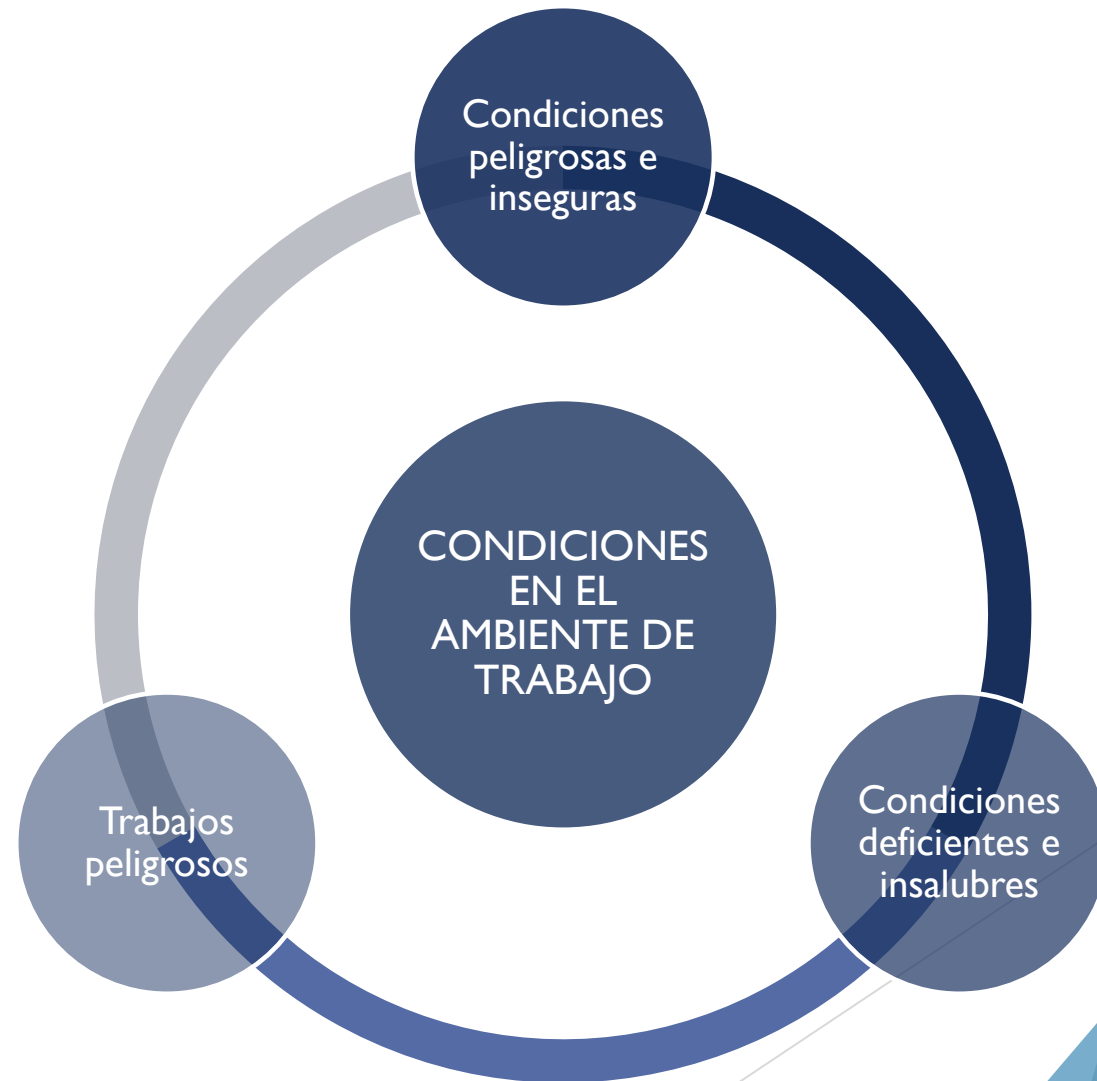
Rendimiento

5. ANÁLISIS E IDENTIFICACIÓN DE FRS

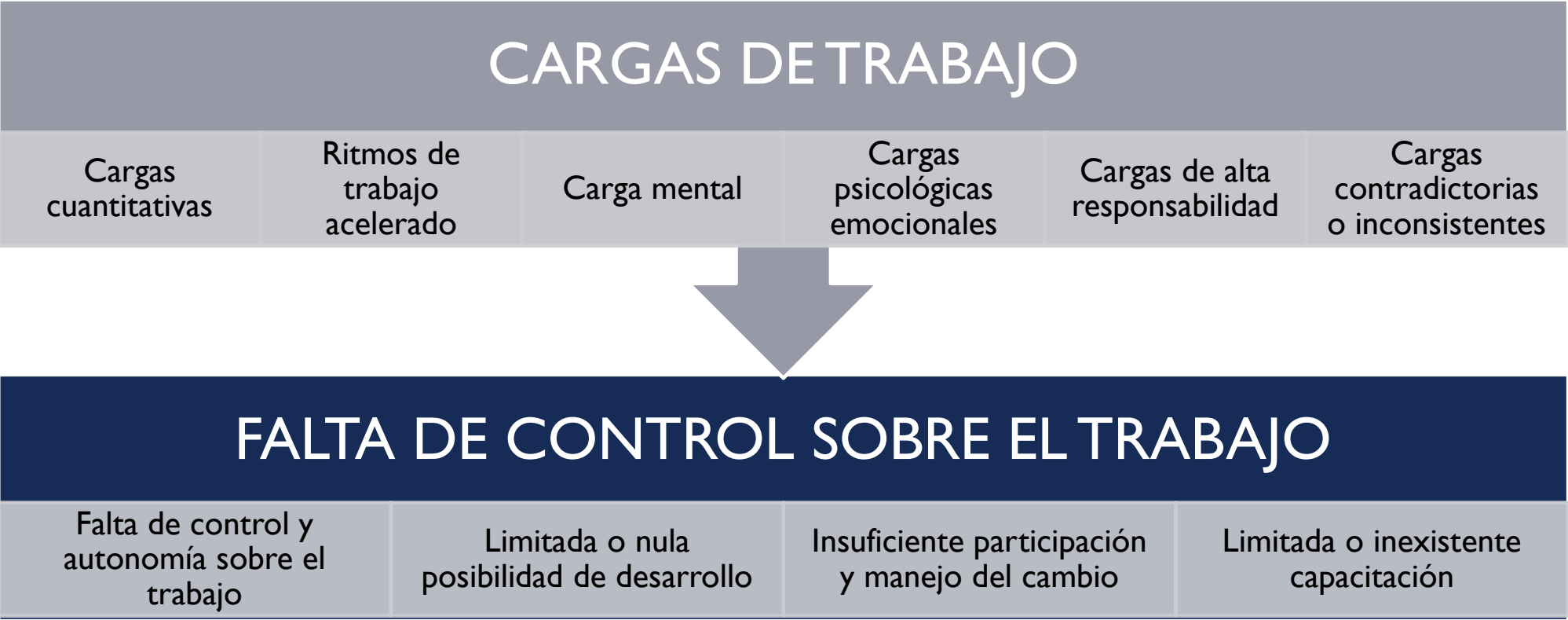
**CATEGORÍAS
DE LA
NOM-035-STPS-2018**



I. AMBIENTE DE TRABAJO



2. FACTORES PROPIOS DE LA ACTIVIDAD



3. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

JORNADAS DE TRABAJO

Jornadas de trabajo extensas

INTERFERENCIA EN LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Influencia del trabajo fuera del centro laboral

Influencia de las responsabilidades familiares

4. LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO

LIDERAZGO

- Escasa claridad de funciones
- Características del liderazgo

RELACIONES EN EL TRABAJO

- Relaciones sociales en el trabajo
- Deficiente relación con los colaboradores que supervisa

VIOLENCIA

- Violencia laboral

5. ENTORNO ORGANIZACIONAL

RECONOCIMIENTO DEL DESEMPEÑO

- Escasa o nula retroalimentación del desempeño
- Escaso o nulo reconocimiento y/o compensación

SENTIDO DE PERTENENCIA Y ESTABILIDAD

- Limitado sentido de pertenencia
- Inestabilidad laboral

CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas y se favorecen riesgos psicosociales aparecen alteraciones



Estrés laboral

Violencia en el trabajo

Acoso laboral / Mobbing/
infelicidad laboral

Inseguridad contractual

Burnout

Conflicto trabajo- familia

Trabajo emocional

ALTA
PROBABILIDAD
DE AFECTAR
DAÑOS A LA
SALUD DEL
TRABAJADOR

CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

INDIVIDUALES

- ALTERACIONES EMOCIONALES
- COGNITIVAS
- ALTERACIONES DEL COMPORTAMIENTO
- ALTERACIONES FÍSICAS Y FISIOLÓGICAS

ORGANIZACIONALES

- SINIESTRALIDAD
- AUSENTISMO
- ROTACIÓN Y BAJO RENDIMIENTO
- CLIMA LABORAL CONFLICTIVO

IV. INTERACCIÓN SOCIAL

Identificación de:
**Interferencia en
la relación
trabajo-familia.**



Conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales.

Atender de manera constante responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar o personal.

Laborar fuera del horario de trabajo.



**TALLER DE IDENTIFICACIÓN
DE FACTORES DE RIESGO PSICO-SOCIAL
BAJO LA METODOLOGÍA DE LA NOM-035-STPS-2018**

PARTE II.

EL PROCESO DE DIAGNÓSTICO

CAMPO DE APLICACIÓN

- La presente Norma Oficial Mexicana rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo:

EMPRESAS CON HASTA 15 EMPLEADOS

Identificación y análisis
de los FRP

Art. 5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1 y 8.2

EMPRESAS CON 16 HASTA 50 EMPLEADOS

Identificación y análisis
de los FRP

Art. 5.1, 5.2, del 5.4 al 5.7, 7.1,
inciso a), 7.2, del 7.4 al 7.9, y el
Capítulo 8) 5.1, del 5.3 al 5.8, 7.1,
inciso b), del 7.2 al 7.9 y el
Capítulo 8

EMPRESAS CON MÁS DE 50 EMPLEADOS

Identificación y análisis
de los FRP

y la evaluación del entorno
organizacional

Art. 5.1, 5.2, del 5.4 al 5.8, 7.1,
inciso a), del 7.2 al 7.9 y el
Capítulo 8.

CORRELACIÓN CON OTRAS NOM

Para la correcta interpretación y aplicación de la Norma se deberá consultar:

- NOM NMX-R-025-SCFI-2015: en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- NOM-019-STPS-2011: Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.
- NOM-030-STPS-2009: Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo Funciones y actividades.

Nota: Las empresas que cumplan con las NOM de referencia o con los distintivos Empresa Familiarmente Responsable, Empresa Incluyente, serán auditadas en menor número de conceptos (VER campo de aplicación de la NOM035)

OBLIGACIONES DEL PATRÓN EMPRESAS HASTA 15 EMPLEADOS

- 5.1 Establecer política (Implantar - mantener y difundir).
- 5.4 Adoptar medidas para prevenir y controlar FRP y Entorno Organizacional favorable.
- 5.5 Identificar trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos y su canalización.
- 5.7 Difundir y proporcionar información a los trabajadores de situaciones antes mencionadas.
- 8.1 Implementación de medidas para prevención de FRP y EO favorable (Difusión, capacitación, desarrollo de herramientas de quejas de E no favorable y violencia en el trabajo).
- 8.2 Acciones y programa de prevención para FRP y EO enfocado a (liderazgo y relaciones de trabajo, cargas de trabajo, control de trabajo, apoyo social, equilibrio familia / trabajo, reconocimiento y prevención).

OBLIGACIONES DEL PATRÓN EMPRESAS CON 16 A 50 EMPLEADOS

- 5.1 Establecer política (Implantar - mantener y difundir)
- 5.2 Identificar y analizar los FRP
- 5.4 Adoptar medidas para prevenir y controlar FRP y Entorno Organizacional favorable
- 5.5 Identificar trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos y su canalización.
- 5.6 Realizar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a trabajadores que hayan experimentado violencia laboral (por medio de quejas hacia la empresa)
- 5.7 Difundir y proporcionar información a los trabajadores de situaciones antes mencionadas
- 7.1 a) Identificación y análisis de guía de referencia II implementación de guía a todos los empleados
- 7.2 Identificar y analizar ambiente, cargas y falta de control en el trabajo
- 7.4 Aplicación de cuestionarios
- 7.5 Uso de cuestionarios y número de participantes
- 7.6 Norma en la que se apoya (Seguridad y salud en el trabajo)
- 7.7 Datos del centro de trabajo
- 7.8 Resultado de identificación y análisis de FRP y EO disponible a empleados
- 7.9 Evaluación y análisis de FRP y EO cada dos años
- 8. Medidas de prevención y acciones de control.

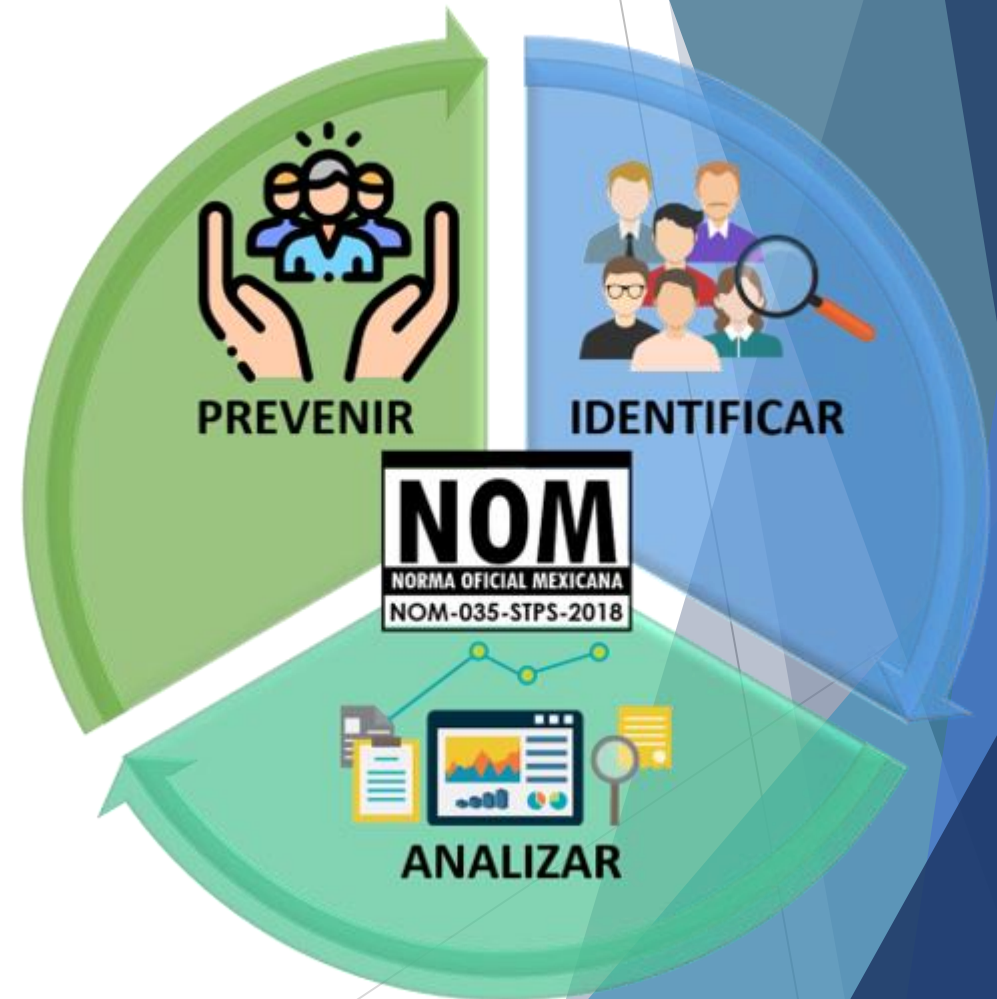
OBLIGACIONES DEL PATRÓN EMPRESAS 50 Y MÁS EMPLEADOS

- 5.1 Establecer política (Implantar - mantener y difundir)
- 5.3 Identificar y analizar los FRP y EO.
- 5.4 Adoptar medidas para prevenir y controlar FRP y EO favorable
- 5.5 Identificar trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos y su canalización.
- 5.6 Realizar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a trabajadores que hayan experimentado violencia laboral (por medio de quejas hacia la empresa)
- 5.7 Difundir y proporcionar información a los trabajadores de situaciones antes mencionadas
- 5.8 Llevar registro de casos y medidas adoptadas a trabajadores
- 7.1. b) Identificación y análisis de guía de referencia III considerando un 80% de los empleados.
- 7.2 Identificar y analizar ambiente, cargas y falta de control en el trabajo
- 7.3 Evaluación de EO (pertenencia, formación, responsabilidades, participación)
- 7.4 Aplicación de cuestionarios
- 7.5 Uso de cuestionarios y número de participantes
- 7.6 Norma en la que se apoya (Seguridad y salud en el trabajo)
- 7.7 Datos del centro de trabajo
- 7.8 Resultado de identificación y análisis de FRP y EO disponible a empleados
- 7.9 Evaluación y análisis de FRP y EO cada dos años
- 8. Medidas de prevención y acciones de control.

PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD (punto 10 de la NOM-035)

10.1. Este procedimiento para la evaluación de la conformidad aplica tanto a las visitas de inspección desarrolladas por la autoridad laboral, como a las visitas de verificación que realicen las unidades de verificación.

10.2 Los aspectos a verificar durante la evaluación de la conformidad de la presente Norma se realizarán, según aplique, mediante de la constatación, revisión documental, registros o entrevistas, de conformidad con lo siguiente:



4.1 ENCUESTA BAJO LOS LINEAMIENTOS DE LA NORMA

NUM. DE TRABAJADORES	GUIA DE REFERENCIA I Cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos	GUIA DE REFERENCIA II Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo	GUIA DE REFERENCIA III Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo
HASTA 15	X	X	
16 A 50	X	X	
+ DE 50	X		X

4.1 ENCUESTA BAJO LOS LINEAMIENTOS DE LA NORMA MUESTRA

III.1. El cuestionario deberá aplicarse a todos los trabajadores del centro de trabajo, o bien, se podrá aplicar a una muestra representativa de éstos.

El tamaño de la muestra se deberá determinar conforme a la **Ecuación:**

$$n = \frac{0.9604N}{0.0025(N - 1) + 0.9604}$$

En donde:

N es el número total de trabajadores del centro de trabajo.

n es el número de trabajadores a los que se les deberán aplicar los cuestionarios.

0.9604 y 0.0025 permanecen constantes.

NOTA: La selección de los trabajadores deberá realizarse de forma **aleatoria**, de manera que todos los trabajadores puedan ser considerados para la aplicación de los cuestionarios, **sin importar, su turno, tipo de puesto, área de trabajo, departamento, etc.**

La muestra se **distribuirá entre hombres y mujeres conforme al porcentaje de cada género** en el centro de trabajo.

4.1 ENCUESTA BAJO LOS LINEAMIENTOS DE LA NORMA VALIDACIÓN ESTADÍSTICA (7.5 DE LA NOM035)

Los cuestionarios que desarrolle el centro de trabajo para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, en caso de no utilizar los establecidos en las Guías de referencia II y III de esta Norma, deberán estar validados conforme a lo siguiente:

Tener medidas de consistencia interna con los coeficientes siguientes:

- De confiabilidad (alfa de Cronbach) superiores a 0.7, y
- De correlación (Pearson o Spearman), con r mayor a 0.5, y significancia menor o igual a 0.05;

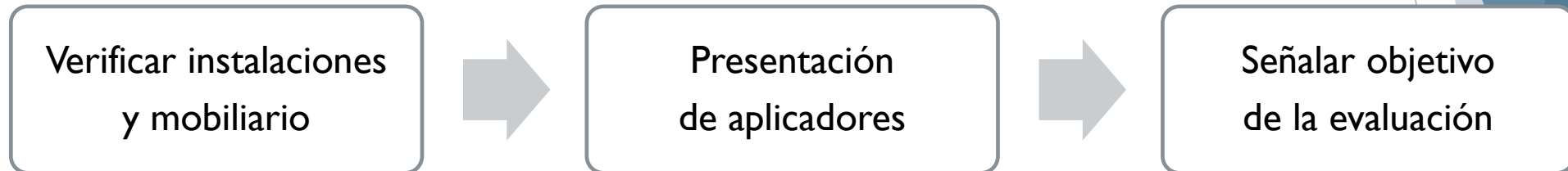
Tener validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio cumpliendo con medidas e índices de ajuste siguientes:

De ajuste absoluto con los índices:

- I.- Índice de Bondad de Ajuste, GFI (Goodness of Fit Index), mayor a 0.90;
- II.- Residuo cuadrático medio, RMSR (Root Mean Square Residual), cercana a 0 y máximo 0.08, o
- III.- Error de aproximación cuadrático medio, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), menor a 0.08;
 - De ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado, NFI (Normed Fit Index), mayor a 0.90, y
 - De parsimonia con el índice Ji cuadrada normada: X^2/df menor o igual a 5, y

Se apliquen en población trabajadora de características semejantes a la población trabajadora en que se validó.

4.2 CONSIDERACIONES PARA LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO ANTES DE LA APLICACIÓN



Enfatizar en la protección de la privacidad y confidencialidad del manejo de los datos, y que el uso de la información proporcionada por el trabajador y de sus resultados será exclusivamente para fines de mejora del ambiente de trabajo;

Dar instrucciones claras sobre: la forma de responder a las preguntas de las diferentes secciones; que se conteste el cuestionario completamente; que no existen respuestas correctas o incorrectas; que es necesaria su concentración; que se consideren las condiciones de los dos últimos meses, y que su opinión es lo más importante por lo que se le pide que conteste con sinceridad.

4.3 TABULACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 2
Valor de las opciones de respuesta

ÍTEMS	CALIFICACIÓN DE LAS OPCIONES DE RESPUESTA				
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46	4	3	2	1	0

1

2

Integrar la Base de Datos, clasificando los ítems por CATEGORÍA, DOMINIO Y DIMENSIÓN (VER TABLA DE EJEMPLO)

4.3 TABULACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Integrar la Base de Datos, clasificando los ítems por CATEGORÍA, DOMINIO Y DIMENSIÓN (VER TABLA DE EJEMPLO)

2



Categoría	Dominio	Dimensión	ítem	calificación ítem	calificación Dominio	calificación Categoría
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	2		0	0
		Condiciones deficientes e insalubres	1			
		Trabajos peligrosos	3			
		Cargas cuantitativas	4		0	
			9			
		Ritmos de trabajo acelerado	5		0	
			6			

4.3 TABULACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

a) Los resultados de cada cuestionario deberán encontrarse entre los rangos siguientes:

1) Para la calificación final:

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Calificación final del cuestionario C_{final}	$C_{final} < 20$	$20 \leq C_{final} < 45$	$45 \leq C_{final} < 70$	$70 \leq C_{final} < 90$	$C_{final} \geq 90$

2) Para la calificación de la categoría:

Calificación de la categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	$C_{cat} < 3$	$3 \leq C_{cat} < 5$	$5 \leq C_{cat} < 7$	$7 \leq C_{cat} < 9$	$C_{cat} \geq 9$
Factores propios de la actividad	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 20$	$20 \leq C_{cat} < 30$	$30 \leq C_{cat} < 40$	$C_{cat} \geq 40$
Organización del tiempo de trabajo	$C_{cat} < 4$	$4 \leq C_{cat} < 6$	$6 \leq C_{cat} < 9$	$9 \leq C_{cat} < 12$	$C_{cat} \geq 12$
Liderazgo y relaciones en el trabajo	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 18$	$18 \leq C_{cat} < 28$	$28 \leq C_{cat} < 38$	$C_{cat} \geq 38$

1) Para la calificación del dominio:

Resultado del dominio	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	$C_{dom} < 3$	$3 \leq C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 9$	$C_{dom} \geq 9$
Carga de trabajo	$C_{dom} < 12$	$12 \leq C_{dom} < 16$	$16 \leq C_{dom} < 20$	$20 \leq C_{dom} < 24$	$C_{dom} \geq 24$
Falta de control sobre el trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$
Jornada de trabajo	$C_{dom} < 1$	$1 \leq C_{dom} < 2$	$2 \leq C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$C_{dom} \geq 6$
Interferencia en la relación trabajo-familia	$C_{dom} < 1$	$1 \leq C_{dom} < 2$	$2 \leq C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$C_{dom} \geq 6$
Liderazgo	$C_{dom} < 3$	$3 \leq C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$C_{dom} \geq 11$
Relaciones en el trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$
Violencia	$C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 13$	$13 \leq C_{dom} < 16$	$C_{dom} \geq 16$

3

4.3 TABULACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

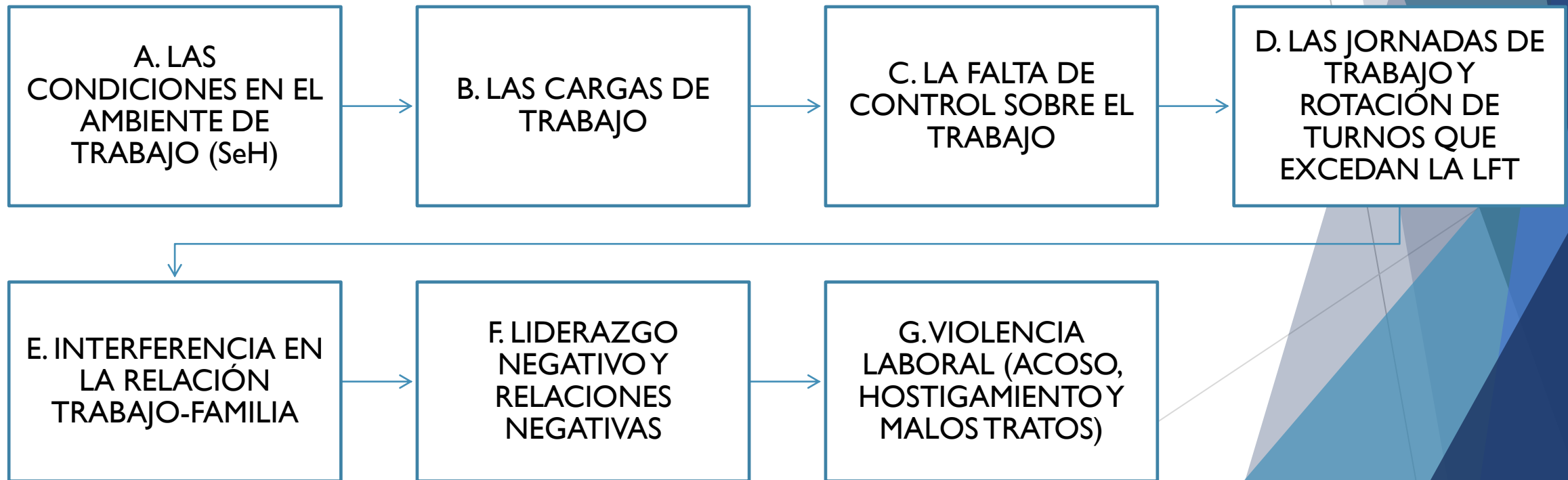
Tabla 4
Criterios para la toma de acciones

Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Muy alto	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas ¹ , y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales 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, así como reforzar su aplicación y difusión.
Alto	Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica ¹ y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales 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, así como reforzar su aplicación y difusión.
Medio	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales 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, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.
Bajo	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales 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.
Nulo	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requiere medidas adicionales.

4

5. PLAN DE ACCIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL CON BASE EN LA NOM035

En resumen, la NOM-035 evalúa los siguientes aspectos, mismos que sirven como base para la elaboración del plan de acción para el mejoramiento (7.2)





TALLER DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA NOM-035-STPS-2018

15 de febrero de 2024

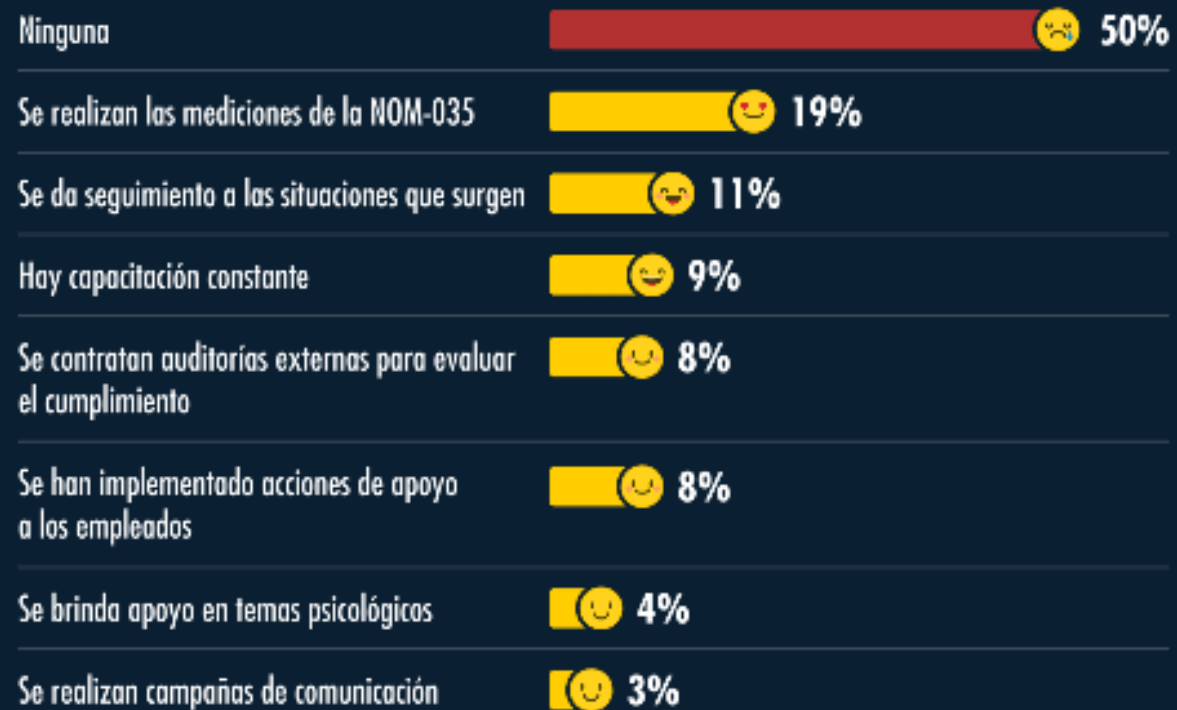
REALIDAD ACTUAL

A tres años de la entrada en vigor completa de la **NOM-035**, sólo la mitad de las empresas ha mantenido acciones para continuar con su implementación.

FUENTE: EL ECONOMISTA 23 OCT 2023

¿Qué medidas realizan las empresas para mantener la aplicación de la NOM-035?

Aplicación de la NOM-035 | ACCIONES DE SEGUIMIENTO (EN PORCENTAJE %)*



*Incluye las cosas de empresas que implementan más de una acción, de ahí que las respuestas no sumen 100%

FUENTE: SÁNCHEZ DEVANNY

EL ECONOMISTA

Panorama de la violencia y el acoso en los centros de trabajo a nivel global

Encuesta OIT | TRABAJADORES A NIVEL GLOBAL (%)



1 de cada 5 trabajadores ha experimentado al menos una forma de violencia laboral



8.5% ha vivido violencia física y acoso (más hombres que mujeres)



17.9% ha vivido violencia psicológica y acoso (tanto hombres como mujeres)



6.3% ha vivido violencia sexual y acoso (mujeres, las más expuestas)



3 de cada 5 víctimas han experimentado violencia y acoso en múltiples ocasiones



FUENTE: OIT

EL ECONOMISTA

Mercado laboral: Las principales causas por las que las personas renuncian

ENOE | IT 2023 | EVENTOS DE ABANDONO DE EMPLEO POR MOTIVO



Mayores aspiraciones laborales y de carrera



Condiciones laborales desfavorables y violencia



Responsabilidades o conflictos familiares



Otros



Pensión, jubilación o retiro



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA ENOE

EL ECONOMISTA

De acuerdo con los últimos datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), una de cada tres renuncias está motivada por mobbing, conflictos con los superiores y condiciones laborales desfavorables, lo que equivale al 29% de los eventos de abandono de empleo.

Fuente: EL ECONOMISTA, 25 DE SEPT 2023

LA NOM-035 ENTRARÁ A PROCESO DE REVISIÓN PARA MEJORAR SU IMPLEMENTACIÓN

La **NOM-035** sobre factores de riesgo psicosocial en los entornos laborales cumplió cinco años de vida, el plazo legal para que ésta sea revisada y, en su caso, modificada.

En este contexto, la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)** contempla el análisis de esta regulación a partir del próximo año.

MODIFICACIONES QUE SE SUGIEREN:

- ✓ Mayor información sobre los factores de riesgo psicosocial y su impacto
- ✓ Evaluación de planes de intervención de las empresas
- ✓ Perfil puntual de los profesionistas encargados de implementar esta regulación
- ✓ Actualización de los Instrumentos de evaluación
- ✓ Mayor información sobre las consecuencias de los riesgos psicosociales

CARGAS DE TRABAJO



ACTIVIDADES PARA INVOLUCRAR

- A los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo.

ACCIONES PARA ACORDAR Y MEJORAR

- El margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón.

REUNIONES PARA ABORDAR

- Las áreas de oportunidad de mejora.

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

Impulsar el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación

Mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas

Promoción del sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización

Capacitación para la adecuada realización de las tareas

Distribución adecuada de cargas de trabajo

La participación proactiva y comunicación entre sus integrantes

FOMENTAR LA COLABORACIÓN EN TODOS LOS NIVELES DE RELACIÓN LABORAL



- Realizar reuniones periódicas de seguimiento a las actividades de apoyo social
- Promover la ayuda mutua, intercambio de conocimientos entre los trabajadores
- Establecer condiciones y fomentar de actividades culturales y deportivas.

EQUILIBRIO EN LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA



Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones lo permitan.

Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo fuera de la Ley

Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares que puedan comprobar

Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo previo acuerdo con las y los trabajadores.

RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO



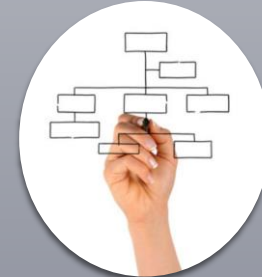
RECONOCER

- Desempeño sobresaliente de los trabajadores.



DIFUNDIR

- Los logros de los trabajadores sobresalientes.



EXPRESAR

- A los trabajadores sus posibilidades de desarrollo.



PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

Difundir información

Para sensibilizar sobre la violencia laboral

Establecer procedimientos

De actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, capacitar a la persona responsable de la implementación.

Informar

Sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral;

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

COMUNICACIÓN DIRECTA

Sobre problemas que impidan o retrasen el trabajo.

DIFUNDIR

Los cambios organizacionales o condiciones de trabajo.

LOS TRABAJADORES PUEDEN EXPRESAR OPINIONES

En relación a los problemas o mejoras de sus condiciones laborales.

EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD DE LA NOM-035-STPS-2018

ACCIONES	NUMERAL DE CUMPLIMIENTO
1. Campaña de comunicación	1, 5 Y 6
2. Política de prevención de factores de riesgo psicosocial.	5.1
3. Proceso de atención de denuncias por actos contrarios al entorno organizacional favorable.	8.1 inciso B
4. Diagnóstico de Factores de Riesgo psicosocial; Aplicación de guías de referencia con base en el número de trabajadores	5.2 5.5 7.7
5. Evaluaciones diagnosticas psicológicas para personas identificadas que fueron sujetas a acontecimientos traumáticos.	5.6
6. Plan de intervención con base en lo estipulado en la NOM-035-STPS-2018: medidas preventivas y correctivas.	8.4

SANCIONES

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT), las multas por incumplimiento de las normas de seguridad e higiene y de prevención de los riesgos de trabajo van desde **250 a 5,000** UMA, lo que equivale a sanciones de **\$27142.50 a \$542,850** pesos.

UMA FEB 24: \$ 108.57

OBLIGACIÓN	SANCIÓN
Identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral	50 A 100 UMAS
Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral y valorarlos clínicamente	
Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los factores de riesgo psicosocial	250 A 5000 UMAS
Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al personal ocupacionalmente expuesto a factores de riesgo psicosocial, según se requiera	50 A 3000 UMAS
Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a factores de riesgo psicosocial	50 A 2000 UMAS



¡GRACIAS!