



Z E S A T I
c o n t a d o r e s



BOLETÍN No. 2 Recursos Humanos

www.zesati.com.mx

OCTUBRE 2019

Asunto: Norma antiestrés (NOM 035)

El próximo 23 de octubre entrará en vigor la Norma contra el estrés laboral, “NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”, emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).



De acuerdo con datos de la Organización Mundial de la Salud, México ocupa el primer lugar en estrés laboral; esta Norma se publicó para hacer frente a esta realidad.

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

¿Es obligatorio? Sí, el cumplimiento de la Norma es obligatorio para todos los centros de trabajo del territorio nacional y las obligaciones se incrementan en relación al número de trabajadores de la organización.

Sanciones. De no cumplir, los patrones deberán pagar multas que oscilan entre los \$21,122 y \$422,450, según la Ley Federal del Trabajo (LFT).



Z E S A T I
c o n t a d o r e s



BOLETÍN No. 2 Recursos Humanos

www.zesati.com.mx

OCTUBRE 2019

Objetivo de la Norma: establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

El siguiente diagrama explica el adecuado balance entre el trabajo y la vida personal, las oportunidades de desarrollo y crecimiento y las relaciones entre pares con los líderes. Esto con la finalidad de favorecer el desarrollo y bienestar del colaborador sin dejar de lado la eficiencia empresarial.

Calidad de vida laboral



El trabajo debe tener una concepción positiva por parte de todas las partes implicadas: dueños de las empresas, directivos, cargos intermedios y empleados. Dicha concepción solo es posible si el ambiente laboral en el cual se desempeñan los empleados es positivo, conjugándose y coexistiendo tanto aspectos relacionados directamente con el trabajo como ajenos a éste pero influenciados por el mismo, siendo el ejemplo más importante la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral.



Bienestar laboral

Radica en la búsqueda de mejorar la cotidianidad en las actividades realizadas por los colaboradores de una organización, al mismo tiempo que promueve el bienestar social, de los individuos y sus familias.



Salud laboral

Se entiende la salud laboral como la reducción y/o eliminación de los factores de riesgo dentro del centro de trabajo. Y más concretamente en el puesto de trabajo y en las tareas que realiza el trabajador, para lo cual se tienen en cuenta las condiciones de trabajo y la organización del mismo.



¿Qué son los factores psicosociales?

Son todos aquellos que impactan de manera positiva o negativa al trabajador y que tienen la potencialidad de generar efectos físicos o psicosociales.

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen la capacidad de afectar tanto el bienestar, la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como el desarrollo del trabajo. Este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador. Por ejemplo:

- Contenido del trabajo: monotonía, tareas sin sentido.
- Carga y ritmo de trabajo: excesivo o insuficiente, presión de tiempo.
- Tiempo de trabajo: horarios muy largos o impredecibles, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
- Cultura organizacional: comunicaciones pobres, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal.
- Relaciones personales: aislamiento, malas relaciones, conflictos.
- Desarrollo personal: inseguridad en el trabajo, falta de promoción.
- Interacción casa-trabajo: conflicto de exigencias.

Principales riesgos psicosociales

Derivado de lo anterior, cuando nos desempeñamos en ambientes en los que nuestro bienestar se ve perjudicado, puede que estemos en presencia de riesgos psicosociales como:





Efectos psicosociales

A continuación se presentan algunos ejemplos de los efectos ocasionados por los factores de riesgo en el trabajo:

Clima laboral conflictivo

Un mal clima destruye el ambiente del trabajo ocasionando situaciones de conflicto o malestar de los empleados y esto genera bajo rendimiento.

Disminución del rendimiento

Los empleados con bajo desempeño no pueden cumplir su trabajo a un nivel aceptable, o bien no pueden seguir el reglamento del lugar de trabajo. Dichos empleados no sólo son menos productivos que sus compañeros, sino que también afectan negativamente a sus compañeros y el ambiente laboral, lo cual entorpece la productividad y reduce la moral de los trabajadores.

Ausentismo y rotación

Son problemas que afectan a la operatividad de las empresas, generando costos adicionales relacionados a liquidaciones y la búsqueda constante de personal.

Accidentes



Alteraciones emocionales

Condiciones que afectan sustancialmente la capacidad de las personas para manejar las demandas de la vida diaria. Esta condición puede causar dificultades de pensamientos, sentimientos, conducta funcional y relaciones personales.

Alteraciones cognitivas

Como su nombre indica, alteran las funciones cognitivas de la persona que los padece como pueden ser la memoria, el lenguaje, la atención, la conducta, el aprendizaje o la orientación.

Alteraciones del comportamiento

Es una serie de problemas conductuales y emocionales. Los problemas pueden involucrar comportamiento desafiante o impulsivo.

Alteraciones físicas y fisiológicas

Se ve afectada la salud de las personas.



¿Qué busca la Norma?



Identificar:

- Las condiciones del ambiente de trabajo
- Cargas de trabajo
- Falta de control sobre el trabajo
- Jornadas apegadas a LFT
- Balance entre trabajo y familia
- El liderazgo y las relaciones de trabajo negativas
- Violencia laboral: acoso, hostigamiento y malos tratos.

Evaluar:

Por medio de cuestionarios para:

- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos.
- Identificar factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo (cuestionario para empresas con **menos de 50 empleados**).
- Identificar factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo (cuestionario para empresas con **más de 50 empleados**).



Medir:

Por medio de los resultados de los cuestionarios se deberá determinar y analizar el nivel de riesgo:



Posteriormente, crear un programa de intervención para los niveles medio, alto y muy alto, de acuerdo a las acciones que se deberán adoptar para el control de los factores de riesgo psicosocial.



Crea tu Diagnóstico Psicosocial

La Norma requiere tener un expediente que incluya el diagnóstico de la empresa, así como evidencia de las evaluaciones.

Nombre, denominación o razón social	
Domicilio	
Actividad principal	
Objetivo	
Principales actividades realizadas en el centro de trabajo	
Método utilizado (cuestionarios)	
Resultados obtenidos de los cuestionarios	
Conclusiones	
Recomendaciones y acciones de intervención	
Datos del responsable de la evaluación	
Nombre completo	
Numero de cédula profesional	



Z E S A T I
c o n t a d o r e s



BOLETÍN No. 2 Recursos Humanos

www.zesati.com.mx

OCTUBRE 2019

Capacitación

De igual forma, con base en los resultados obtenidos y el diagnóstico, la Norma solicita establecer un programa de capacitación, mínimo 8 horas al año dirigido a todo el personal del centro de trabajo en temas relacionados con el tratamiento emocional y liderazgo, pues una buena salud mental y emocional se logra con cursos de desarrollo humano.

Manos a la obra

A continuación presentamos lo que los patrones necesitan hacer para cumplir con la Norma:

- Aplicar los cuestionarios.
- Crear un diagnóstico basado en los cuestionarios.
- Generar un plan de acción con base en el diagnóstico.
- Establecer y difundir la política de factores psicosociales que incluya los temas:
 - ✓ Liderazgo
 - ✓ Relaciones conflictivas
 - ✓ Manejo de estrés
 - ✓ Trabajo en equipo
 - ✓ Comunicación
 - ✓ Equilibrio entre trabajo y familia
- Publicar material sobre factores psicosociales de la empresa (Misión, Visión, Valores, etc.).
- Elaborar un protocolo sobre factores psicosociales y de atención en caso de un evento traumático severo.
- Programar un plan de capacitación anual con base en el diagnóstico.
- Contratar una red de apoyo psicológico y definir un presupuesto para la atención de casos especiales.
- Idear un mecanismo para quejas y denuncias de violencia laboral.



Beneficios de aplicar la Norma



Obligaciones del trabajador:

- Observar las medidas de prevención psicosocial y colaborar para el entorno favorable.
- Prevenir actos de violencia laboral.
- Participar en las evaluaciones.
- Informar y denunciar.
- Participar en los eventos que la empresa le asigne.
- Someterse a los exámenes médicos y pruebas psicológicas.

¿Tu empresa está lista para la Norma?

Es un reto lograr la participación de los líderes y los colaboradores en programas de bienestar, sin embargo, es una obligación que se debe cumplir. Con este boletín presentamos un panorama general de las obligaciones que derivan de la Norma que esperamos sea de utilidad para dar cumplimiento e involucrar la empresa en una cultura activa de salud y bienestar.



Evita multas y prepárate para las inspecciones de la NOM 035.

Artículo 43 <small>del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (DOF 13 de noviembre de 2014)</small>		Respecto de los factores de riesgo psicosocial de Centro de Trabajo, los patrones deberán:
Obligación	Sanción	
I Identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral	Multa de 50 a 100 veces el salario mínimo general diario vigente en la Ciudad de México, al patrón que no acredite, ni exhiba dentro del plazo que al efecto fije la Secretaría, de conformidad con las especificaciones dispuestas en las Normas, los documentales siguientes: I. El diagnóstico de Seguridad y Salud en el trabajo, que comprenda los estudios y análisis de riesgos requeridos por los artículos 43, fracciones I y II. Fundamento: artículo 115 Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
II Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, y valorarlos clínicamente		
III Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los factores de riesgo psicosocial	Multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general diario vigente en la Ciudad de México, al patrón que no acredite, ni exhiba dentro del plazo que al efecto fije la Secretaría, de conformidad con las especificaciones dispuestas en las Normas, el cumplimiento de las obligaciones que enseguida se citan: II. La aplicación en la instalación de sus establecimientos de las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo previstos en el artículo 43, fracción III. Fundamento: artículo 120 Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
IV Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al personal ocupacionalmente expuesto a factores de riesgo psicosocial, según se requiera	Multa de 50 a 3000 veces el salario mínimo general diario vigente en la Ciudad de México, al patrón que no acredite, ni exhiba dentro del plazo que al efecto fije la Secretaría, de conformidad con las especificaciones dispuestas en las Normas, los documentales sobre los aspectos que a continuación se precisan: II. La aplicación de los exámenes médicos al personal ocupacionalmente expuesto, a que alude el artículo 43, fracción IV. Fundamento: artículo 119 Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
V Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial	Multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general diario vigente en la Ciudad de México, al patrón que no acredite, ni exhiba dentro del plazo que al efecto fije la Secretaría, de conformidad con las especificaciones dispuestas en las Normas, los documentales o testimoniales relacionados con: II. La difusión de información a los trabajadores requerida en el artículo 43, fracción V. Fundamento: artículo 117 Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
VI Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas	Multa de 50 a 2000 veces el salario mínimo general diario vigente en la Ciudad de México, al patrón que no acredite, ni exhiba dentro del plazo que al efecto fije la Secretaría, de conformidad con las especificaciones dispuestas en las Normas, los documentales relacionados con: II. Los registros administrativos, por medios impresos o electrónicos establecidos en el artículo 43, fracción VI. Fundamento: artículo 118 Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.	

Para mayor información ingresa a:

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018