

LE DAMOS LA MÁS CORDIAL
bienvenida al curso:

**Conoce la NOM-35-STPS
Identificación y
Prevención de Riesgos
Psicosociales en el
Trabajo, EVITA
SANCIONES**

Lic. Lina Rosas Domínguez

OBJETIVO

El participante conocerá los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en las organizaciones.



Alcances de la Norma

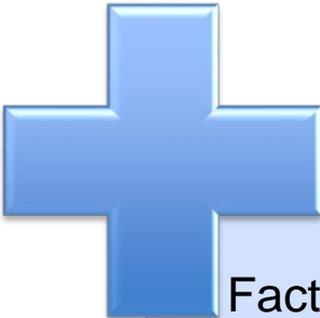


Es un instrumento que permite a la organizaciones identificar y analizar de forma general los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en el que los trabajadores desarrollan sus actividades.



- No es un instrumento para realizar una evaluación psicológica
- Un cuestionario para identificar trastornos mentales
- Un método para identificar variables psicológicas del individuo: actitudes, valores, personalidad.

Hasta donde llega...



Factores de riesgo psicosocial que puedan existir dentro de la organización **con motivo y en ejercicio del trabajo**

- ***Demanda carga trabajo***
- ***Control sobre el trabajo***
- ***Liderazgo en el trabajo***
- ***Entorno organizacional***
- ***Violencia laboral***



Consecuencias no están consideradas:

- Estrés laboral
- Burnout
- Mobbing
- Problemas en la organización

Tampoco los efectos de estos:

- Trastornos de sueño-vigilia
- Trastornos de ansiedad
- Estrés postraumático

Generalidades

- Esta alineada al Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - **Art. 43 obligaciones para prevenir los factores de riesgo psicosocial**
 - **Art. 53 Acciones a implementar para impulsar un Entorno Organizacional Favorable**
- Obligaciones diferenciadas para las organizaciones de acuerdo al número de trabajadores
- De inicio no requiere la participación de especialistas, solo para los casos graves: la exposición a acontecimientos traumáticos severos
- **Orientada estricta a la prevención**
- Entrada gradual: primera parte este año 2019 y la segunda en el 2020
- Proporciona un método para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, pero permite el uso de otros.

¿necesito una unidad de verificación?

¿Necesito un psicólogo?

¿Multas por estrés de los trabajadores?

¿Cursos de liderazgo?

¿Tengo que contratar a un consultor externo certificado?

¿estoy obligado a certificarme?

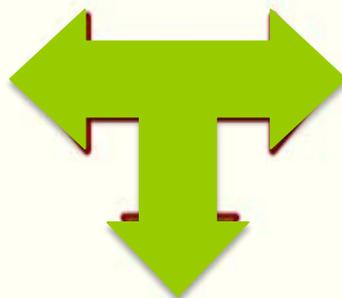
¿ahora es obligatoria la NMX-R-025-SCFI-2015?



Aquellos centros de trabajo que cuenten con certificado de cumplimiento con la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación darán por esa condición cumplimiento con las obligaciones y numerales siguientes:

5.1 Establecer por escrito, e implantar y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

b) La prevención de los factores de riesgo psicosocial.



5.7 Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre:

d) Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral.

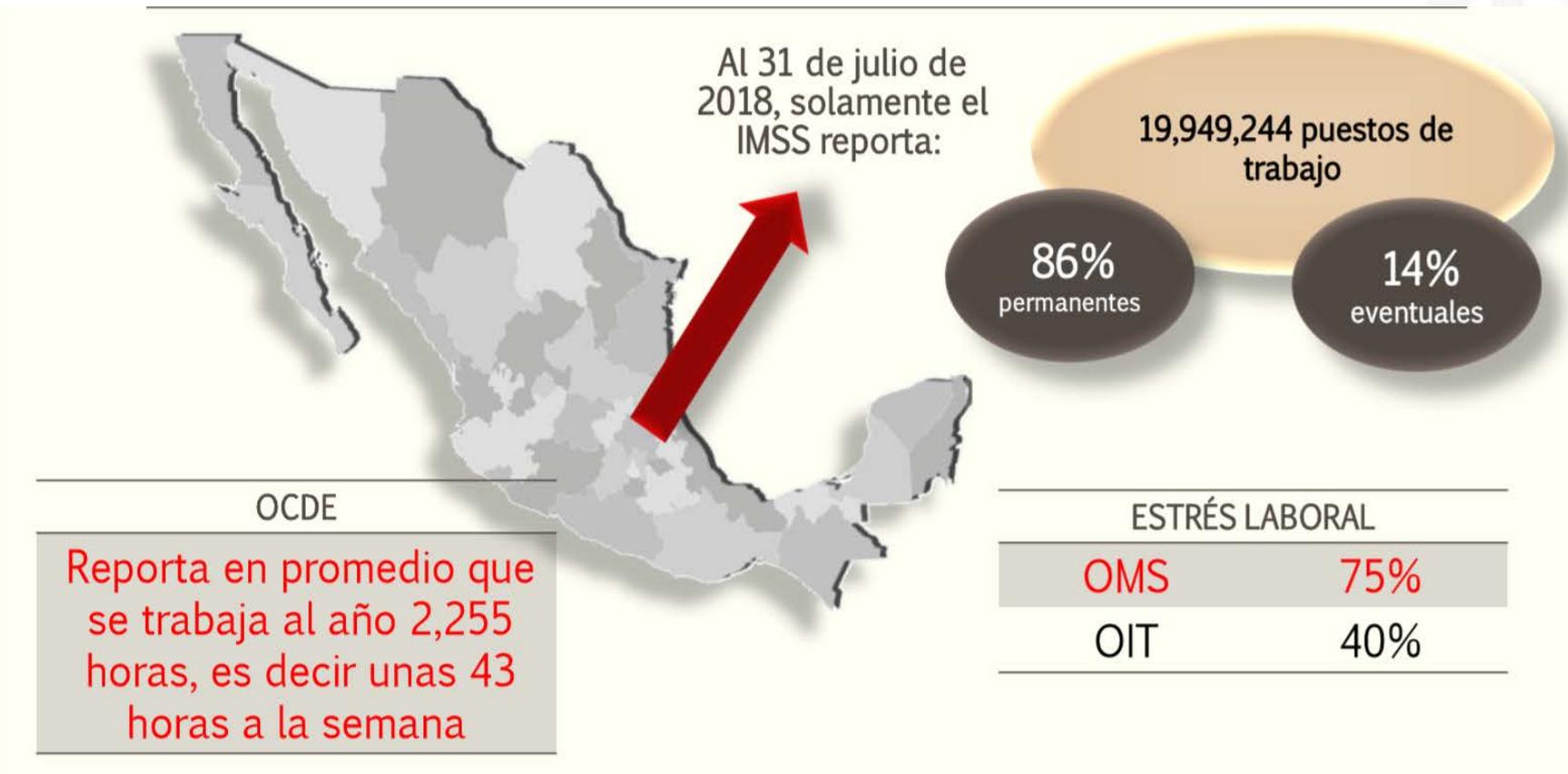
7.1 Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:

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

Antecedentes

- En los últimos años la protección al trabajador toma relevancia
- 1984, la OIT publico estudio muestra la importancia de atender el tema
 - Factores de riesgo
 - Factores de riesgo psicosocial
 - Estrategias a implementar
- Faltaba reforzar marco jurídico en México
 - En el 2012 LFT se modifico 2012 implemento el trabajo digno, esta se centro en la parte humana
 - En consecuencia se modifico también el RFSST, incorporo las obligaciones mínimas que deben cumplir las organizaciones.
- 2016 la OIT instó a los gobiernos implementar políticas, acciones, una normatividad para atender el tema ya que era un problema creciente y debía ser abordado; se refirió a dos tipos de riesgo emergente: factores de riesgo psicosocial y factores de riesgo ergonómico.
- Busca organizaciones seguras y saludables.
- México, la STPS impulsa la actualización de las normas y modernización del PASST
 - Elabora la NOM 035 y NOM 036-1, mecanismos para coadyuvar a la prevención de riesgos laborales.

En México ¿cómo estamos?



¡Últimas noticias!

- **Factores Psicosociales en el trabajo**

Para la OIT-OMS (Organización Internacional del Trabajo – Organización Mundial de la Salud):

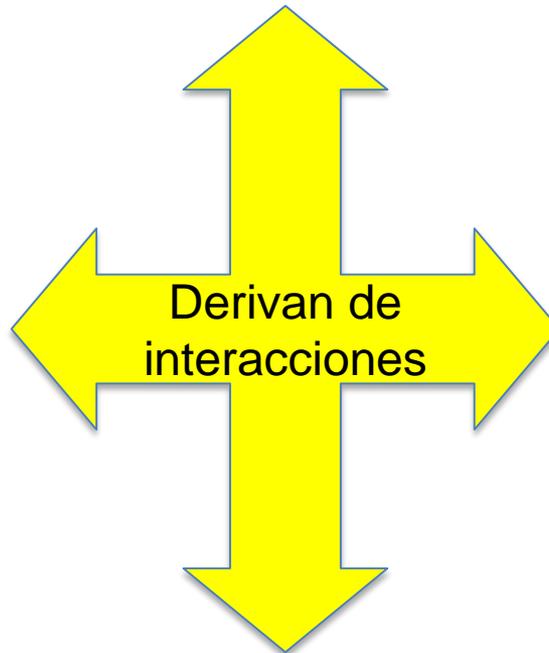
- ✓ “Consisten en las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización,
- ✓ las capacidades de los trabajadores, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo;
- ✓ todo ello, a través de las percepciones y experiencias, puede influir en la salud y en rendimiento y la satisfacción en el trabajo”

FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Medio ambiente de trabajo

Satisfacción en el trabajo

Condiciones de la organización



Capacidades, expectativas y necesidades del trabajador

Costumbres y cultura

Condiciones personales fuera del trabajo

Pueden influir o repercutir en:

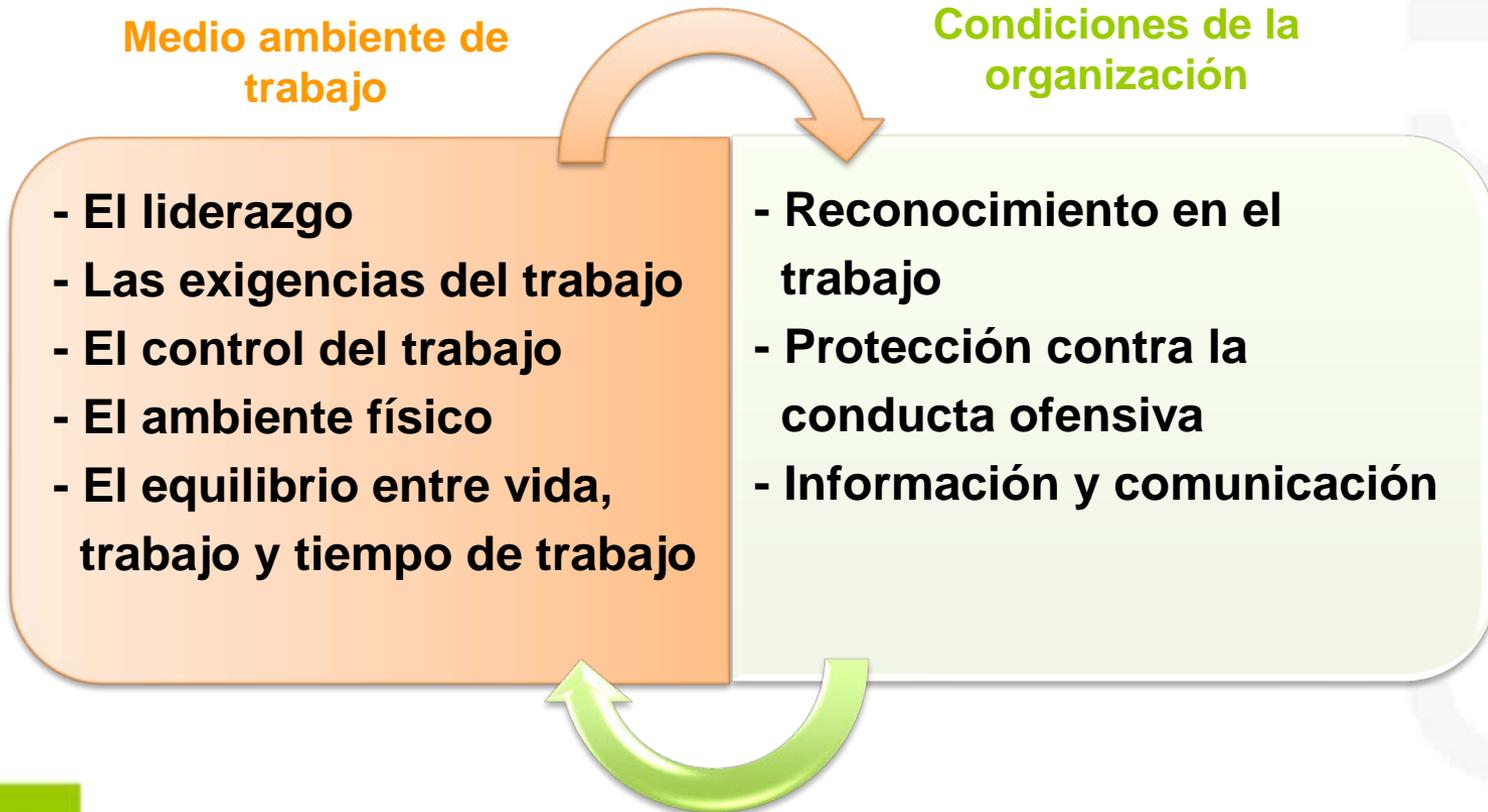
La salud

El rendimiento en el trabajo

La satisfacción en el trabajo

La norma contempla

La OIT (2013) asocia a los factores de riesgo psicosocial en los siguientes grupos:

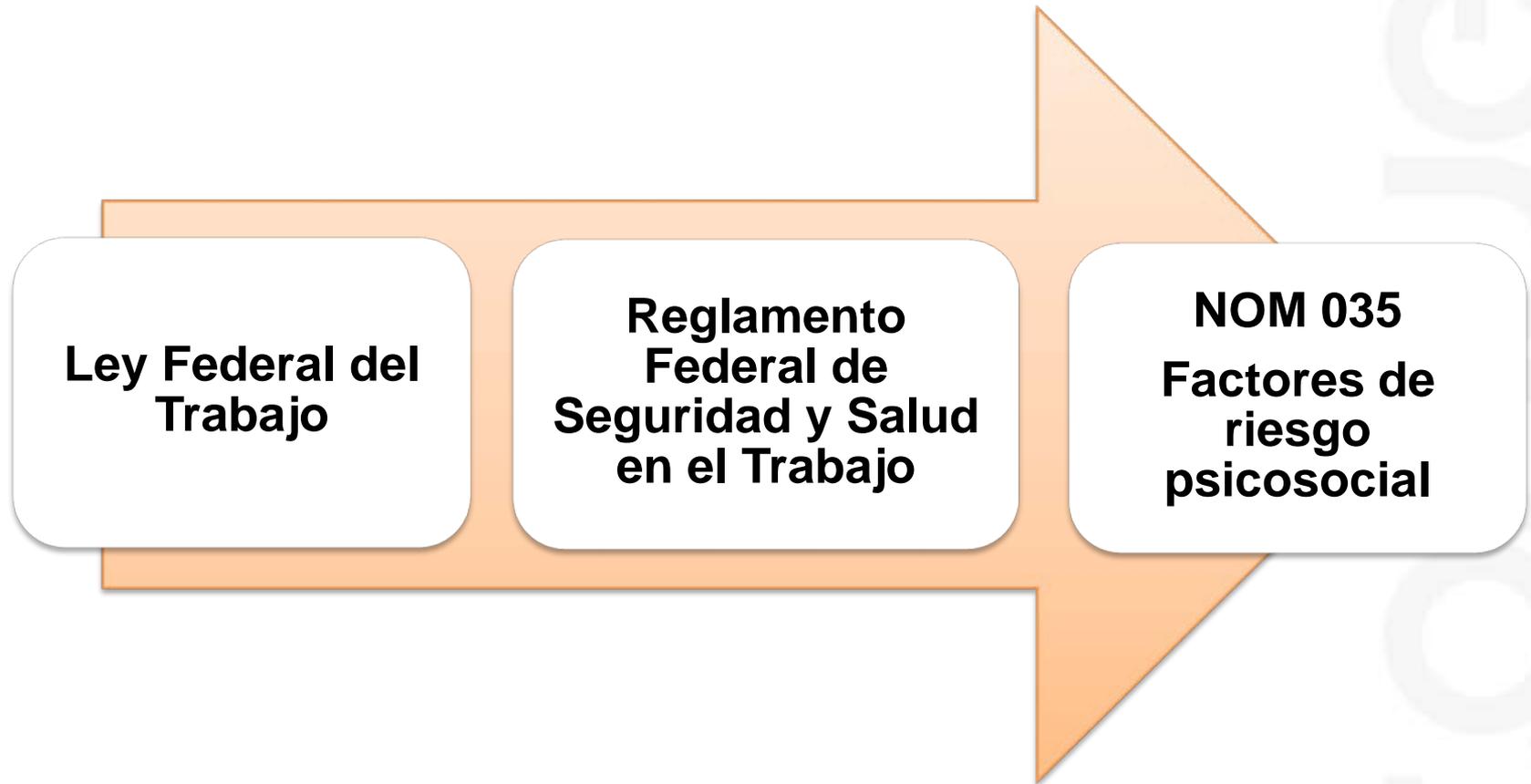


Antecedentes

La OIT (2016) agrupa a los factores de riesgo psicosocial, de la siguiente manera

CATEGORÍA	CONDICIONES QUE DEFINEN EL PELIGRO
CONTENIDO DEL TRABAJO	
Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación del equipo y las instalaciones
Diseño de las tareas	Falta de variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrautilización de las capacidades, incertidumbre elevada.
Carga de trabajo / ritmo de trabajo	Exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo.
Horario de trabajo	Trabajo en turnos, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios largos o que no permiten tener vida social.
CONTEXTO DE TRABAJO	
Función y cultura organizativas	Comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizativos.
Función en la organización	Ambigüedad y conflicto de funciones, responsabilidad por otras personas.
Desarrollo profesional	Estancamiento profesional e inseguridad, promoción excesiva o insuficiente, salario bajo, inseguridad laboral, escaso valor social del trabajo
Autonomía de toma de decisiones (latitud de decisión), control	Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo (el control, particularmente en forma de participación, es asimismo una cuestión organizativa y contextual más amplia).
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social y físico, escasa relación con los superiores, conflicto interpersonal, falta de apoyo social
Interfaz casa-trabajo	Exigencias en conflicto entre el trabajo y el hogar, escaso apoyo en el hogar, problemas profesionales duales.

Normatividad

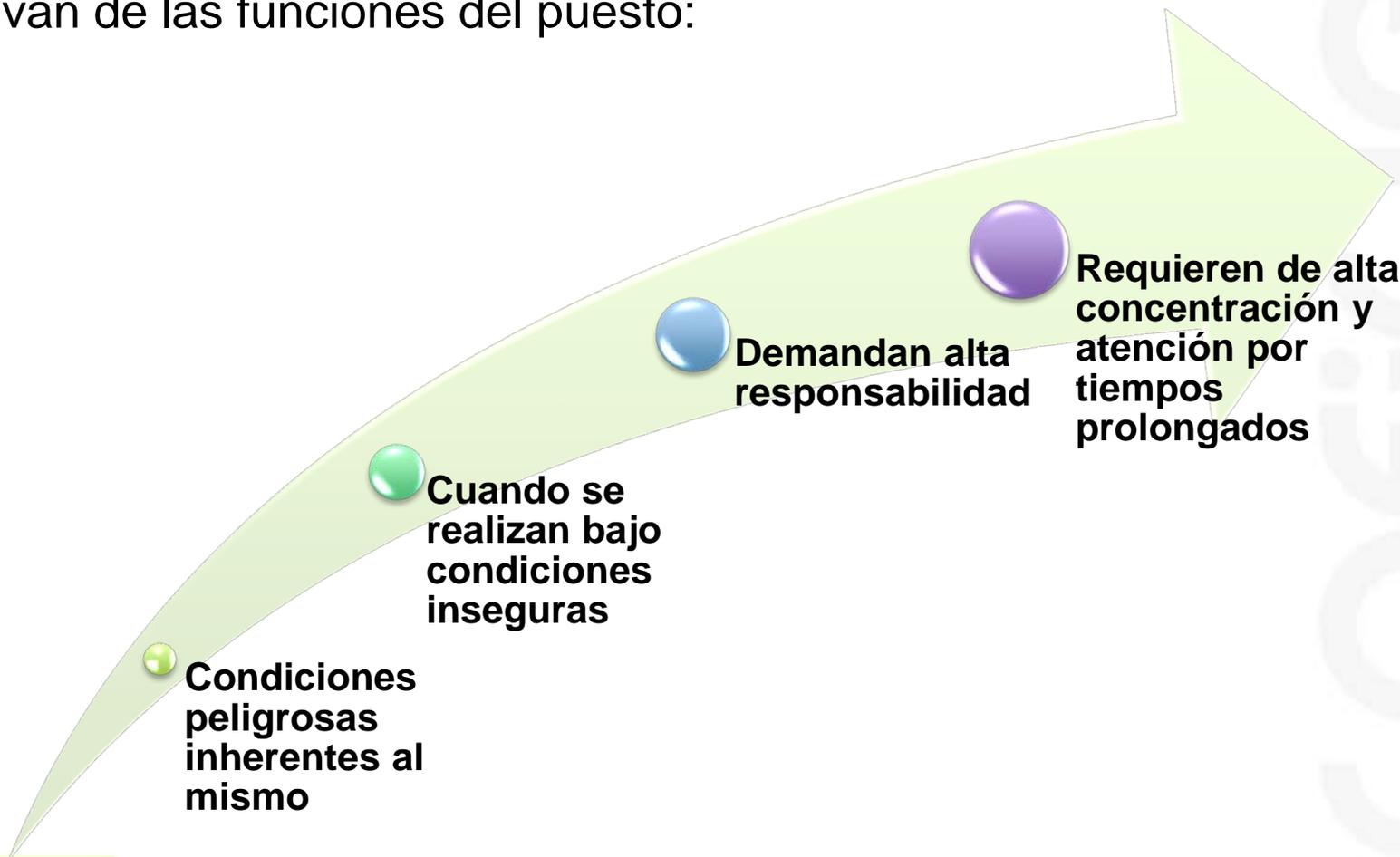


- **Factores de Riesgo Psicosocial**

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.



Aspectos a considerar dentro de los factores de riesgo psicosocial que derivan de las funciones del puesto:





- **Entorno Organizacional Favorable**

Aquel en el que se promueve:

- ✓ El **sentido de pertenencia** de los trabajadores a la empresa;
- ✓ La **capacitación** para la correcta 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, y
- ✓ La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

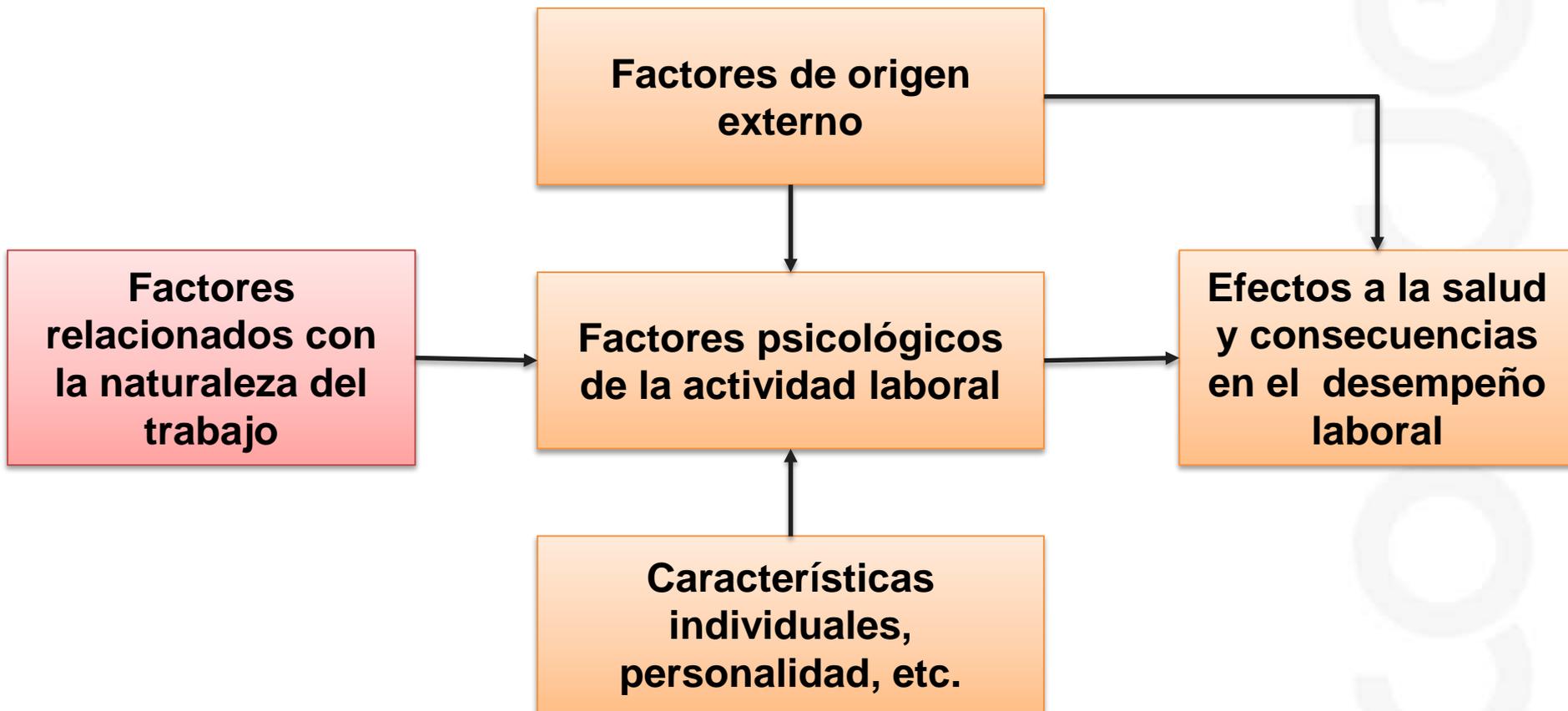
Factores de riesgo psicosocial

- Identificar y analizar los puestos de trabajo con Riesgo psicosocial
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, y valorarlos clínicamente
- Adoptar las medidas preventivas para mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial;
- Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al personal
- Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud
- Llevar los registros

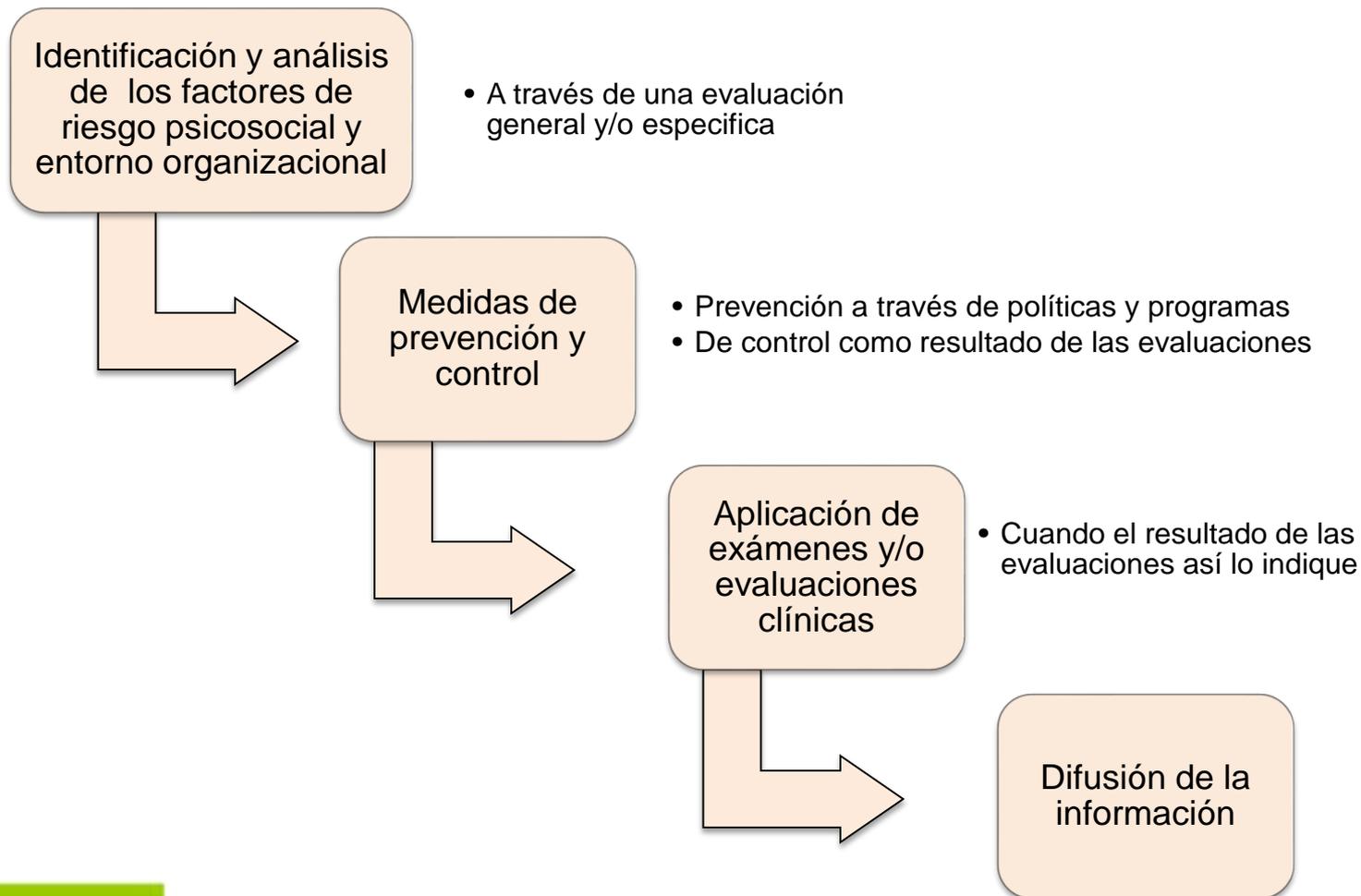
Entorno Organizacional Favorable

- Definir políticas para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la prevención de la Violencia Laboral
- Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas
- Realizar evaluaciones (más de 50 trabajadores)
- Adoptar las medidas preventivas
- Difundir las políticas y los resultados de las evaluaciones
- Llevar los registros*

Resumen



Metodología



Contenido de la Norma

1. Objetivo
2. Campo de aplicación
3. Referencias
4. Definiciones
5. Obligaciones del patrón
6. Obligaciones del trabajador
7. Identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional
8. Prevención de los factores de riesgo psicosocial, violencia laboral y promoción de un entorno organizacional favorable
9. Unidades de verificación
10. Procedimiento para la evaluación de la conformidad
11. Vigilancia
12. Bibliografía
13. Concordancia con normas internacionales
14. Transitorios
15. Guía de referencia I
16. Guía de referencia II
17. Guía de referencia III

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.



Campo de aplicación

Obligaciones diferenciadas por tamaño de la organización

Hasta 15 trabajadores

Cumplir con lo dispuesto por los numerales 5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1 y 8.2

16 y 50 trabajadores

cumplir con los numerales 5.1, 5.2, del 5.4 al 5.8, 7.1, inciso a), 7.2, del 7.4 al 7.9, y el Capítulo 8

Más de 50 trabajadores

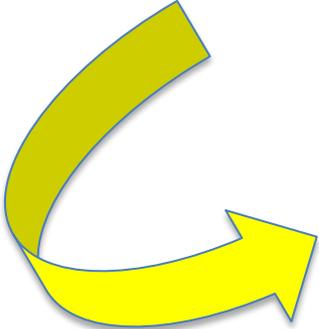
cumplir con los numerales 5.1, del 5.3 al 5.8, 7.1, inciso b), del 7.2 al 7.9 y el Capítulo 8

Relación con otras normas

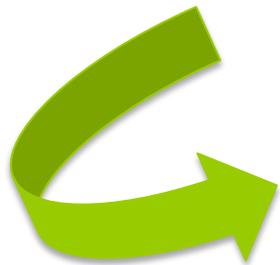
- **NOM-019-STPS-2011**, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.
 - Funciones
- **NOM-030-STPS-2009**, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades.
 - Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo
- **NMX-R-025-SCFI-2015**, En Igualdad Laboral y No Discriminación.
 - Certificado de cumplimiento da cumplimiento de ciertos numerales: 5.1 inciso b); 8.1, inciso b); 8.2 incisos a), subinciso 2), e) y g); y 5.7 inciso d).

Obligaciones del patrón

5.1 Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir una política de prevención que contemple:

- 
- a)** Los factores de riesgo psicosocial
 - b)** Los actos de violencia laboral
 - c)** La promoción de un entorno organizacional favorable

De acuerdo a lo que establece el numeral 7.1

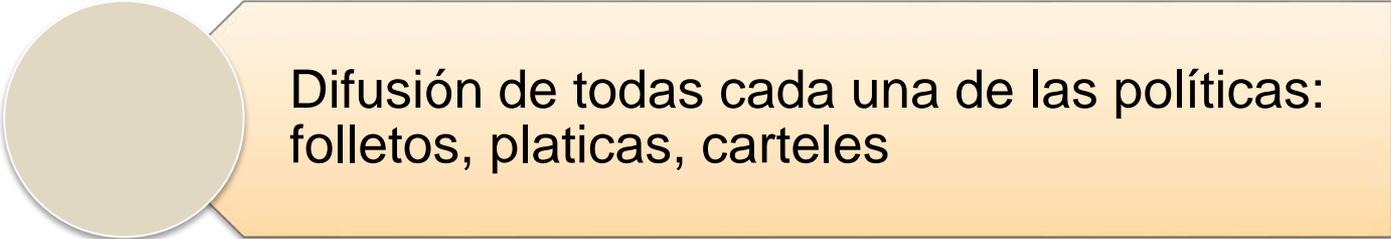


Guía de Referencia IV

Requisitos



No solo estar por escrito



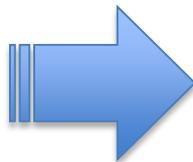
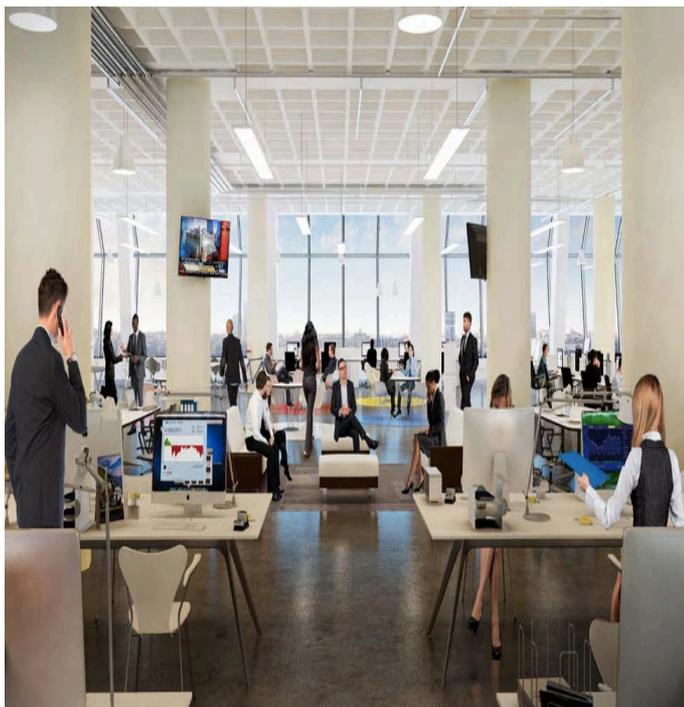
Difusión de todas cada una de las políticas:
folletos, platicas, carteles



Revisión será documental y entrevista

Obligaciones del patrón

5. 2 Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, aplica para organizaciones que tengan entre 16 a 50 trabajadores.



Guía de referencia II

- Condiciones del ambiente de trabajo
- Carga de trabajo
- Falta de control sobre el trabajo
- Tiempo destinado a la jornada de trabajo
- Conciliación trabajo – familia
- Liderazgo y relaciones en el trabajo
- Violencia laboral

Condiciones de trabajo

Se refiere a las condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres



Ciertas condiciones de trabajo que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo de adaptación.



Cargas de trabajo

Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad

Diversa
naturaleza

- Cuantitativa
- Mental
- Emocional
- De responsabilidad
- Solicitudes contradictorias o inconsistentes



Falta de control sobre el trabajo

Se refiere a la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades

Aspectos que dan la posibilidad de influir

- La iniciativa y autonomía
- Uso y desarrollo de habilidades y conocimientos
- Participación y manejo del cambio
- Capacitación



Tiempo destinado a la jornada de trabajo



Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la LFT, representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario d jornada

Es un
riesgo
cuando



- Extensas jornadas
- Rotación de turnos o turnos nocturnos sin descanso y pautas periódicos claramente establecidos
- Falta de medidas de prevención y protección para detectar afectaciones a su salud de forma temprana.

Interferencia trabajo-familia

Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales



Es decir

Cuando de manera constante se tiene que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo

Liderazgo y relaciones en el trabajo

El liderazgo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar, en las relaciones en el área de trabajo y que esta directamente relacionado con la falta de claridad de las funciones.

Relaciones laborales indica la interacción que se establece en contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de interactuar con compañeros, aspectos como la retroalimentación, el trabajo en equipo y apoyo.



Violencia laboral



Aquellos actos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

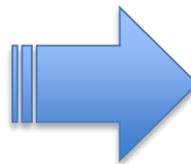


- **Acoso psicológico = mobbing:** actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad e integridad del trabajador. Tales como descredito, comparaciones destructivas, rechazo, indiferencia, amenazas, insultos. Esta norma no considera el acoso sexual.
- **Hostigamiento:** ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas
- **Malos tratos:** actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador



Obligaciones del patrón

5.3 Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y **evaluar el entorno organizacional favorable**, aplica a organizaciones con más de 50 trabajadores



Guía de referencia III

Identificación de los factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional.

Obligaciones del patrón

La evaluación del entorno organizacional favorable deberá comprender:

- a) El **sentido de pertenencia** de los trabajadores a la empresa;
- b) La **formación para la adecuada** realización de las tareas encomendadas;
- c) La **definición precisa de responsabilidades** para los trabajadores;
- d) La **participación proactiva y comunicación** entre el patrón, sus representantes y los trabajadores;
- e) La **distribución adecuada de cargas de trabajo**, con jornadas laborales regulares, y
- f) La **evaluación y el reconocimiento** del desempeño.

Para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional.

- Se podrá utilizar cualquier método que contemple los requisitos del numeral 7.4.
 - La aplicación de cuestionarios que cumplan con lo dispuesto por los numerales 7.2 y/o 7.3, según corresponda, y 7.5
 - La forma como se realizará la aplicación de los cuestionarios
 - La manera de evaluar los cuestionarios
 - Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios.
- Se pueden utilizar los métodos contenidos en las guías de referencia
 - Guía de referencia II.
 - Guía de referencia III

Los instrumentos propios deben cumplir

- Confiabilidad: grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.
- Validez: grado en que un instrumento mide realmente la variable que se busca medir.

Validez vs. Confiabilidad



ejemplo: que un instrumento de inteligencia mida inteligencia y no ausencia de memoria

Obligaciones del patrón

5.4 Adoptar las **medidas de prevención y control** para mitigar:

- Los factores de riesgo psicosocial
- Las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable
- Los actos de violencia laboral



***Promover el entorno
organizacional favorable***

Medidas de prevención

Para ello las organizaciones deberán:

- Definir y establecer políticas de promoción
- 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
- Realizar programas y acciones de prevención



Medidas de prevención

Las acciones y programas para la prevención deben considerar:

El liderazgo y las relaciones en el trabajo

Cargas de trabajo

Control de trabajo

Apoyo social

La relación
trabajo-familia



La capacitación acorde
a la función

La información y
comunicación

La violencia laboral

Reconocimiento en el trabajo

Medidas de control

El programa de intervención deberá contener:

- a) Las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa
- b) El tipo de **acciones y las medidas de control** que deberán adoptarse
- c) Las fechas programadas para su realización
- d) El control de los avances de la implementación del programa
- e) La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control
- f) El responsable de su ejecución.

Medidas de control

El tipo de intervenciones deberán realizarse:



Primer nivel: Las acciones se centran en el plano organizacional e implican actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales de la empresa, la organización del trabajo, los programas o mecanismos para controlar los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable.

Medidas de control

Segundo nivel: Las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales.



Medidas de control

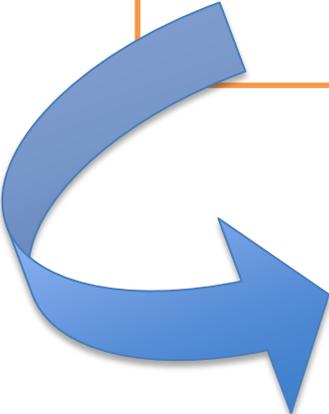


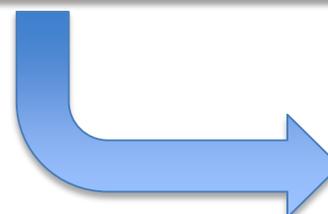
Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico.

Las intervenciones deberán ser realizadas por un médico, psicólogo o psiquiatra.

Obligaciones del patrón

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, o al médico del centro de trabajo o de la empresa.

- 
- La valoración debe ser realizada por un médico del trabajo, psicólogo o psiquiatra.
 - El mecanismo que se utilice debe garantizar la confidencialidad de los trabajadores

- 
- **Guía de referencia I**

Sección / Pregunta	Respuesta	
	SI	No
I.- Acontecimiento traumático severo		
¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como los siguientes:		
> Accidente que tenga como consecuencia la muerte, la pérdida de un miembro o una lesión grave?		
> Asaltos?		
> Actos violentos que derivaron en lesiones graves?		
> Secuestro?		
> Amenazas?, o		
> Cualquier otro que ponga en riesgo su vida o salud, y/o la de otras personas?		
II.- Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento (durante el último mes):		
¿Ha tenido recuerdos recurrentes sobre el acontecimiento que le provocan malestares?		
¿Ha tenido sueños de carácter recurrente sobre el acontecimiento, que le producen malestar?		
III.- Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento (durante el último mes):		
¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de sentimientos, conversaciones o situaciones que le puedan recordar el acontecimiento?		
¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de actividades, lugares o personas que motivan recuerdos del acontecimiento?		
¿Ha tenido dificultad para recordar alguna parte importante del evento?		
¿Ha disminuido su interés en sus actividades cotidianas?		
¿Se ha sentido usted alejado o distante de los demás?		
¿Ha notado que tiene dificultad para expresar sus sentimientos?		
¿Ha tenido la impresión de que su vida se va a acortar, que va a morir antes que otras personas o que tiene un futuro limitado?		
IV Afectación (durante el último mes):		
¿Ha tenido usted dificultades para dormir?		
¿Ha estado particularmente irritable o le han dado arranques de coraje?		
¿Ha tenido dificultad para concentrarse?		
¿Ha estado nervioso o constantemente en alerta?		
¿Se ha sobresaltado fácilmente por cualquier cosa?		

El cuestionario deberá aplicarse conforme a lo siguiente:

- a) Si todas las respuestas a la **Sección I Acontecimiento traumático severo**, son "NO", no es necesario responder las demás secciones, y el trabajador no requiere una valoración clínica, y
- b) En caso contrario, si alguna respuesta a la **Sección I** es "Sí", se requiere contestar las secciones: **II Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento**, **III Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento** y **IV Afectación**, el trabajador requerirá atención clínica en cualquiera de los casos siguientes:
 - 1) Cuando responda "Sí", en alguna de las preguntas de la Sección **II Recuerdos persistentes sobre acontecimiento**;
 - 2) Cuando responda "Sí", en tres o más de las preguntas de la Sección **III Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento**, o
 - 3) Cuando responda "Sí", en dos o más de las preguntas de la Sección **IV Afectación**.

Obligaciones del patrón



5.6 Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores según el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y/o existan quejas de violencia laboral.

- Los exámenes médicos y/o psicológicos deberán sujetarse al seguimiento anual y a la evidencia de signos y síntomas que denoten alteración en la salud del trabajador y,
- Cuando el resultado de las evaluaciones indique la necesidad de intervención de tercer nivel.



Obligaciones del patrón

5.7 Informar a los trabajadores sobre:

- La **política de prevención** de riesgos psicosociales;
- Las **medidas adoptadas** para combatir las **prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral**
- Las **medidas y acciones de prevención** y, en su caso, las acciones de control de los **factores de riesgo psicosocial**;
- Los **mecanismos para presentar quejas** por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;
- Los **resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial**, y según aplique, de la **evaluación del entorno organizacional**, y
- Las **posibles alteraciones a la salud** por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.



Obligaciones del patrón

5.8 Registros sobre:

- Los **resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial** y, además, las organizaciones de más de 50 trabajadores, de las **evaluaciones del entorno organizacional**;
- Las **medidas de control adoptadas** cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y
- Los **nombres de los trabajadores** a los que se les practicaron los **exámenes o evaluaciones clínicas** practicadas a los trabajadores que se comprobó la **exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.**



Obligaciones del trabajador

Las establecidas en el numeral 6.

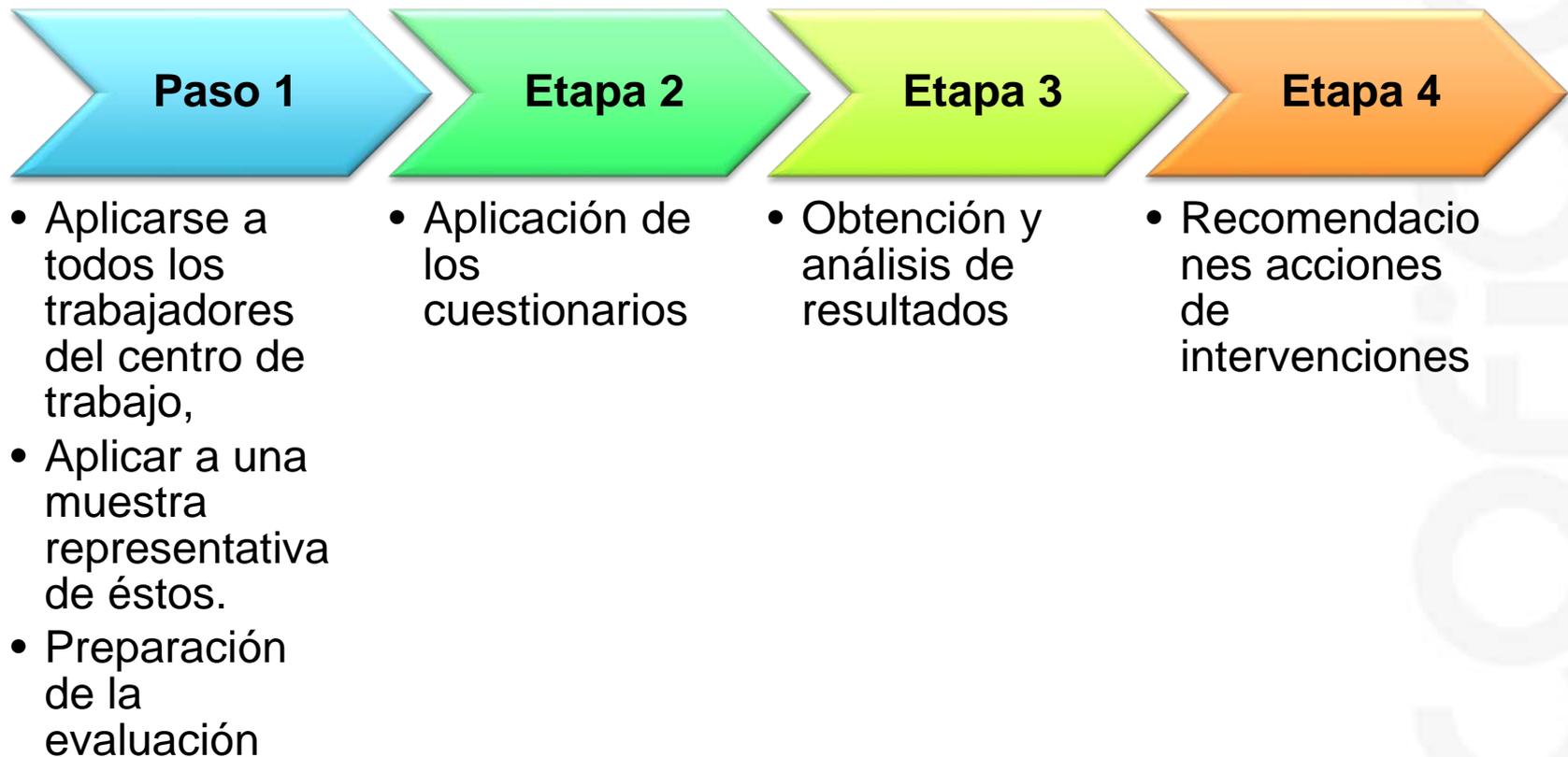
- Observar las medidas de prevención, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
- Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral
- Participar en la identificación de los factores de 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, utilizando los mecanismos que establezca el patrón y/o a través de la comisión de seguridad e higiene o las que la sustituyan.

Obligaciones del trabajador

- Informar por escrito al patrón directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo.
 - El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre del trabajador que elabora el escrito; en su caso, el nombre de los trabajadores involucrados; la fecha de ocurrencia, y la descripción del(los) acontecimiento(s).
- Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.
- Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico o psicólogo o psiquiatra del centro de trabajo o de la empresa.

Guía de referencia III

Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional.



Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional.

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 1 siguiente:

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

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.

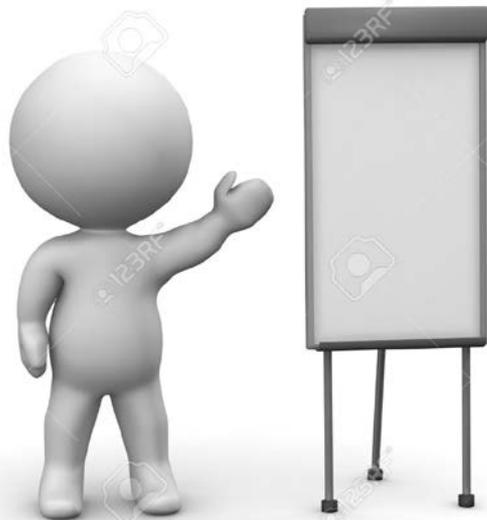
2. Para la aplicación del cuestionario:

a) Antes de iniciar la aplicación del cuestionario se deberá:

- ✓ Verificar que las condiciones de las instalaciones y mobiliario sean idóneas
- ✓ Realizar la presentación del aplicador ante las personas a evaluar
- ✓ Explicar el objetivo de la evaluación



- ✓ 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

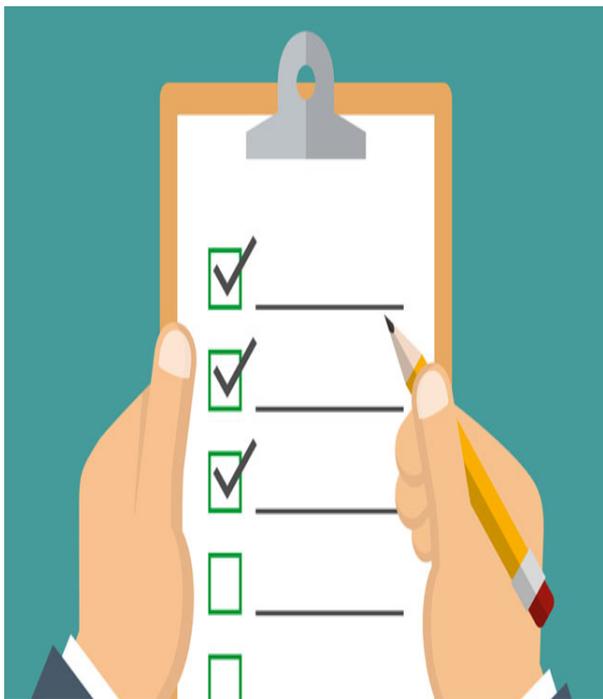


- ✓ Dar instrucciones claras sobre:
 - ✓ la forma de responder a las preguntas de las diferentes secciones;
 - ✓ que se conteste el cuestionario completamente;
 - ✓ que no existen respuestas correctas o incorrectas;
 - ✓ que es necesaria su concentración;
 - ✓ que se consideren las condiciones de los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

b) Durante la aplicación del cuestionario se deberá:

- ❖ Propiciar un ambiente de respeto y confianza;
- ❖ Permitir una comunicación fluida entre los trabajadores y evaluador;
- ❖ Aclarar dudas y brindar apoyo a los trabajadores que lo requieran;
- ❖ Verificar que las indicaciones proporcionadas hayan quedado claras;
- ❖ Evitar interrumpir a los trabajadores cuando realicen sus respuestas, y
- ❖ Evitar conducir, persuadir o dirigir respuestas,





c) Después la aplicación del cuestionario deberá:

- ✓ Recoger cada cuestionario y verificar que hayan sido respondidos completamente, sin tachaduras o enmendaduras
- ✓ Comprobar que la cantidad de cuestionarios entregados corresponda con la cantidad de cuestionarios respondidos, y que a su vez corresponda con el tamaño mínimo de la muestra.

3. La calificación de cada cuestionario deberá realizarse con base en lo siguiente:

Tabla 5
Valor de las opciones de respuesta

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1, 4, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57	0	1	2	3	4
2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 29, 54, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72	4	3	2	1	0

Para obtener la calificación se deberá considerar los ítems por categoría, dominio y dimensión, y proceder de la manera siguiente:

- ❖ Calificación del dominio (C_{dom}). Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran el dominio;
- ❖ Calificación de la categoría (C_{cat}). Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran la categoría, y
- ❖ Calificación final del cuestionario (C_{final}). Se obtiene sumando el puntaje de todos y cada uno de los ítems que integran el cuestionario

Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría

Categoría	Dominio	Dimensión	ítem
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	1, 3
		Condiciones deficientes e insalubres	2, 4
		Trabajos peligrosos	5
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas	6, 12
		Ritmos de trabajo acelerado	7, 8
		Carga mental	9, 10, 11
		Cargas psicológicas emocionales	65, 66, 67, 68
		Cargas de alta responsabilidad	13, 14
		Cargas contradictorias o inconsistentes	15, 16
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	25, 26, 27, 28
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo	23, 24
		Insuficiente participación y manejo del cambio	29, 30
		Limitada o inexistente capacitación	35, 36
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	17, 18
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	19, 20
		Influencia de las responsabilidades familiares	21, 22
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones	31, 32, 33, 34
		Características del liderazgo	37, 38, 39, 40, 41
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	42, 43, 44, 45, 46
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	69, 70, 71, 72
	Violencia	Violencia laboral	57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64
	Entorno organizacional	Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño
Escaso o nulo reconocimiento y compensación			49, 50, 51, 52
Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad		Limitado sentido de pertenencia	55, 56
		Inestabilidad laboral	53, 54

Los resultados de cada cuestionario deberán evaluarse conforme a 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}	$C_{final} < 50$	$50 \leq C_{final} < 75$	$75 \leq C_{final} < 99$	$99 \leq C_{final} < 140$	$C_{final} \geq 140$

2. Para la calificación de las categorías

Calificación de la categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	$C_{cat} < 5$	$5 \leq C_{cat} < 9$	$9 \leq C_{cat} < 11$	$11 \leq C_{cat} < 14$	$C_{cat} \geq 14$
Factores propios de la actividad	$C_{cat} < 15$	$15 \leq C_{cat} < 30$	$30 \leq C_{cat} < 45$	$45 \leq C_{cat} < 60$	$C_{cat} \geq 60$
Organización del tiempo de trabajo	$C_{cat} < 4$	$5 \leq C_{cat} < 7$	$7 \leq C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 13$	$C_{cat} \geq 13$
Liderazgo y relaciones en el trabajo	$C_{cat} < 14$	$14 \leq C_{cat} < 29$	$29 \leq C_{cat} < 42$	$42 \leq C_{cat} < 58$	$C_{cat} \geq 58$
Entorno organizacional	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 14$	$14 \leq C_{cat} < 18$	$18 \leq C_{cat} < 23$	$C_{cat} \geq 23$

3. Para la calificación del dominio:

Resultado del dominio	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 9$	$9 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$
Demanda de trabajo	$C_{dom} < 15$	$15 \leq C_{dom} < 21$	$21 \leq C_{dom} < 27$	$27 \leq C_{dom} < 37$	$C_{dom} \geq 37$
Falta de control sobre el trabajo	$C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 16$	$16 \leq C_{dom} < 21$	$21 \leq C_{dom} < 25$	$C_{dom} \geq 25$
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	$C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 10$	$C_{dom} \geq 10$
Liderazgo	$C_{dom} < 9$	$9 \leq C_{dom} < 12$	$12 \leq C_{dom} < 16$	$16 \leq C_{dom} < 20$	$C_{dom} \geq 20$
Relaciones en el trabajo	$C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 13$	$13 \leq C_{dom} < 17$	$17 \leq C_{dom} < 21$	$C_{dom} \geq 21$
Violencia	$C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 13$	$13 \leq C_{dom} < 16$	$C_{dom} \geq 16$
Reconocimiento del desempeño	$C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 14$	$14 \leq C_{dom} < 18$	$C_{dom} \geq 18$
Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	$C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 10$	$C_{dom} \geq 12$

4. **A partir del resultado** de la calificación de cada cuestionario se deberá **determinar y analizar el nivel de riesgo**, así como las acciones que se deberán adoptar para el control de los factores de riesgo psicosocial, a través de un Programa de intervención para los niveles:

- **Medio**
- **Alto**
- **Muy alto**

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.

Procedimiento para la Evaluación de Conformidad (PEC)

- Aplica tanto a las visitas de inspección desarrolladas por la autoridad laboral, como a las visitas de verificación que realicen las unidades de verificación.
- Los aspectos a verificar se realizarán, según aplique, mediante de la constatación, revisión documental, registros o entrevistas.
- Las evidencias de tipo documental o los registros podrán exhibirse de manera impresa o en medios electrónicos, y se deberán conservar al menos durante un año, a partir de la fecha de elaboración.

Elementos de evaluación

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
5.1	Documental	<p>El patrón cumple cuando presenta evidencia documental de que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Establece, implanta y mantiene una política de prevención de riesgos psicosociales que contempla: <ul style="list-style-type: none"> ✓ La promoción de un entorno organizacional favorable; ✓ La prevención de los factores de riesgo psicosocial, y ✓ La prevención de la violencia laboral, y ➤ Difunde en el centro de trabajo la política de prevención de riesgos psicosociales. 	<p>Esta disposición entra en vigor al año posterior a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>La evidencia para dar cumplimiento con la difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales puede ser a través de folletos, boletines, y/o carteles.</p>	

La vigilancia del cumplimiento corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Vigencia

- Primera parte el **23 octubre de 2019.**
- Segunda parte el **23 octubre 2020.**

NOM-035-STPS-2016



Norma referente a la Identificación, Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

Acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y promoción entorno favorable

- a) **Políticas de prevención (guía de referencia IV)**
- b) PRONABET como herramienta para mejorar el entorno laboral
- c) Método SOLVE para la prevención de los factores psicosociales y acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo

Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo (PRONABET)



Objetivo es promover el bienestar emocional y desarrollo humano en el trabajo, mediante la atención preventiva de los factores emocionales, psicosociales y organizacionales.

Buscando que se tenga un autocuidado y autogestión de las emociones y comunicación asertiva.

<https://www.gob.mx/stps/articulos/conoce-el-programa-de-bienestar-emocional-en-el-trabajo>

MÉTODO SOLVE

Integrando la promoción de la salud a las políticas de Seguridad y Salud en el trabajo

- a) La OIT trabaja en pro del trabajo decente, seguro, saludable, y de la dignidad humana.
- b) Proveer mecanismos para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo incorporando medidas preventivas y de promoción de la salud.
 - Crean un material para coadyuvar al diseño de políticas y medidas preventivas en el lugar de trabajo.



Oficina Internacional del Trabajo

Guía del formador



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

SOLVE:

Integrando la promoción de la salud
a las políticas de SST en el lugar de trabajo



Editado por Valentina Forastieri

Ayuda a la gestión la SST integral y que la gestión de los riesgos también incluya la evaluación y el control de los factores psicosociales de la misma manera que se hace con otros peligros y riesgos; y además, se incorporen medidas de promoción de la salud, tales como la nutrición y la actividad física a las políticas de la organización.

Se basa en el **reconocimiento y gestión de las relaciones de interdependencia** entre, los factores psicosociales y otros comportamientos relacionados con la salud y, por otra parte sus causas en el lugar de trabajo (organización, condiciones de trabajo, relaciones laborales).

- Estrés laboral y económico
- Adicciones de alcohol y drogas
- Consumo de tabaco y humo de segunda mano
- Violencia laboral
- VIH-SIDA

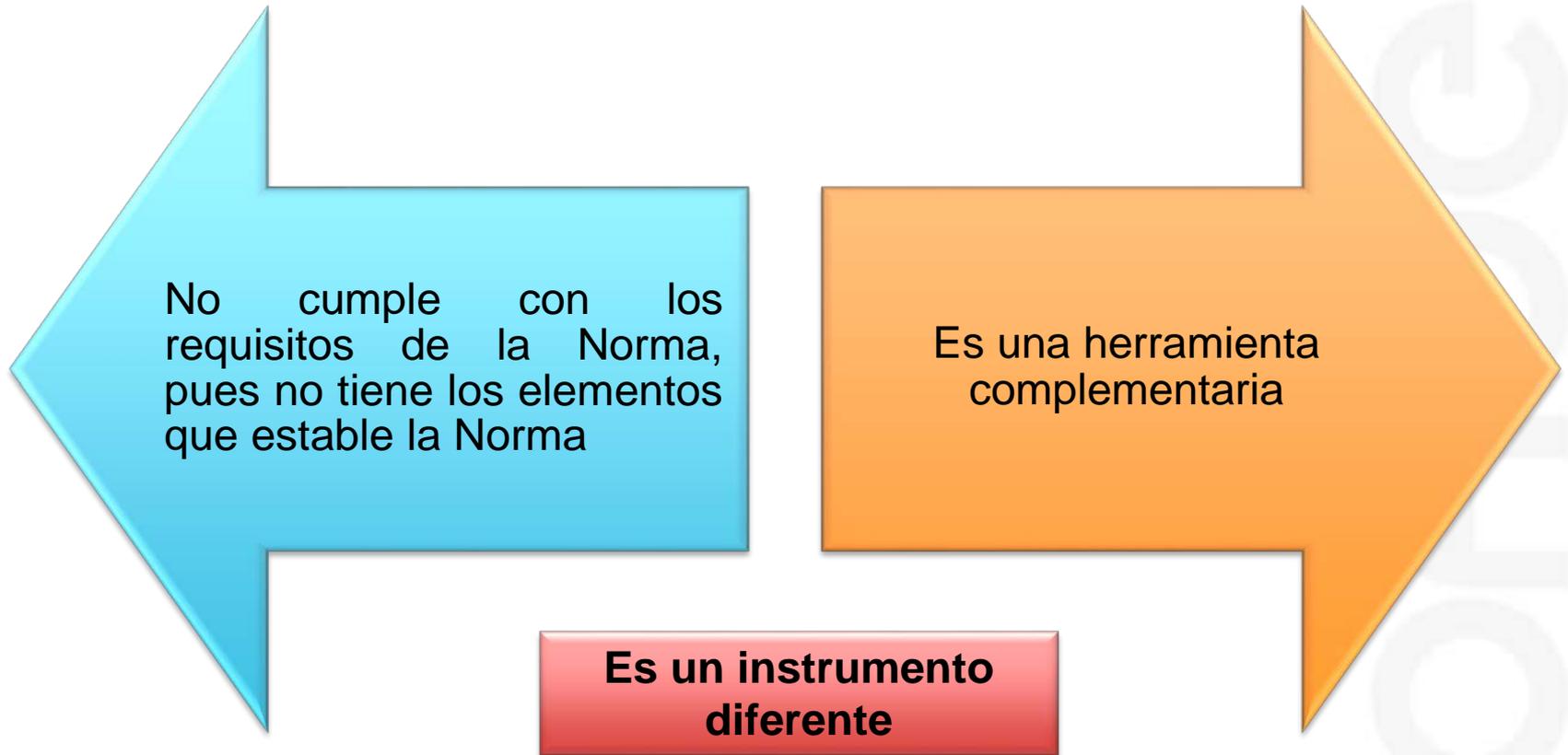
Factores de riesgo psicosocial



- Nutrición
- Actividad física
- Sueño saludable

Hábitos saludables





SIEMPRE

SAL DE LA OFICINA... :

!!! MEMORIZALO !!!

→ ATENCIÓN:

!!! A TIEMPO  !!!

- ① El Trabajo es un proceso que **NUNCA** Termina. Nunca se puede Terminar TODO el Trabajo.
- ② Si **fallas** en la vida, Tu jefe o cliente **NO** será la persona que Te ofrecerá una ayuda, pero Tu **FAMILIA** o un **AMIGO** sí lo harán.
- ③ Los intereses de un cliente **NO** son más importantes que los de Tu familia.
- ④ La vida **NO** significa llegar a la oficina, volver a casa y dormir...
Hay **+** en la vida: Tiempo para socializar, hacer ejercicio, relajarse. **NO HAGA QUE SU VIDA CAREZCA DE SENTIDO**.
zzz...
5. Usted no estudió y luchó en la vida SÓLO para ser una MÁQUINA

SALIR a TIEMPO:

- Mayor productividad
- Buena vida social
- Buenas relaciones Familiares

salir **TARDE**:

- Menor productividad.
- Sin vida social
- Sin vida Familiar.



COFIDE® CAPACITACIÓN
EMPRESARIAL

 Cofide SC

 Cofide SC

 COFIDE

**GRACIAS POR SU
ASISTENCIA**

01(55) 4630.4646
www.cofide.mx