



# Estrategias para el cumplimiento de la NOM-035

Factores de riesgo psicosocial  
en el trabajo



## Índice

Explicación .....	1
¿Qué son los factores de riesgo psicosocial? .....	1
Clasificación de los factores psicosociales .....	2
Entorno organizacional favorable.....	4
Cierre .....	6
Referencias bibliográficas .....	6



## Explicación

### ¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo OIT, los factores psicosociales en el trabajo consisten en:

- La interacción entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones en las que se encuentra su organización.
- Las capacidades del empleado, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo.
- La percepción y experiencias del trabajador.

Por otro lado, la NOM-035 define a los **factores de riesgo psicosocial** como:

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

Estos factores a su vez comprenden las siguientes condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo:

- Cargas de trabajo que exceden la capacidad del trabajador.
- Falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite).
- Jomadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal de Trabajo.
- Rotación de turnos que incluyan turnos nocturnos sin períodos de recuperación y descanso.
- Interferencia en la relación trabajo-familia y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Hablar de acontecimientos traumáticos severos tiene que ver con: incendios, temblores con derrumbes. asaltos violentos, inundaciones, explosiones, secuestros, homicidios. Un ejemplo de esto, es el suceso de alta violencia que se vivió en Culiacán Sinaloa, el pasado 17 de octubre del 2019, cuando se desató la balacera en diferentes puntos de la ciudad entre autoridades y la delincuencia organizada con motivo de la detención del hijo del narcotraficante "El Chapo Guzmán", empleados y civiles vivieron momentos de pánico en una zona comercial y restaurantera al huir y esconderse para



no morir por la cantidad de balas que estaban en el aire. El siguiente día un 95% de los negocios cerraron puertas por seguridad y miedo, debido a los decesos lamentables a causa de este enfrentamiento. Los negocios aledaños a esta zona tuvieron renuncias y bajas de personal hasta de un 40% en los siguientes días.

### Clasificación de los factores psicosociales

En la actualidad hablar de **estrés laboral** es un tema ligado a cuestiones de salud, desde la más leve, hasta ocasionar una incapacidad permanente o la muerte. Entendiendo el **estrés** como la respuesta automática y natural de nuestro cuerpo ante las situaciones que nos resultan amenazadoras, desafiantes y fuera de nuestro control.

Cada individuo vive de manera única y con diferente intensidad esta respuesta, por lo tanto, cada organismo manifiesta de diversas maneras los niveles de estrés a los que se enfrenta. Si bien, la NOM-035 no contempla ni establece obligación alguna para el medir el estrés laboral.

La relación que existe entre el trabajo y los niveles de estrés perjudiciales son determinantes. Por lo tanto, el **estrés laboral** es un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de adaptación y manejo de la persona para llevarlas a cabo.

Las condiciones en las que se realizan las actividades del trabajo, así como también la naturaleza y características del puesto.

La clasificación de los factores psicosociales es la siguiente:



Algunos trastornos que son consecuencia de un estrés grave y continuo dentro del ámbito laboral por exposición a diversos factores de riesgo psicosocial son:

- Depresión
- Ansiedad
- Problemas cardiovasculares
- Burnout (síndrome de quemarse en el trabajo)
- Trastornos del sueño
- Adicciones a sustancias tóxicas (drogas y alcohol)
- Violencia laboral y familiar

A continuación, se enuncian diversas formas en las que una persona puede manifestar que está sometida a altos y continuos niveles de estrés laboral, aparecen en cualquier giro empresarial, sin importar el tamaño de la empresa, en todos los niveles y puestos, en cualquier circunstancia, género y edad.

1. Inicia con **cansancio excesivo**, se incapacita por episodios de depresión y/o ansiedad, problemas para dormir y descansar y cambios en sus hábitos alimenticios.
2. Una marcada **insatisfacción** con sus actividades realizadas en el trabajo, falta de productividad, pérdida de felicidad y placer por el trabajo, **actitud negativa, queja e inconformidad** constante. Aparece entonces la **indiferencia** y el **cinismo**.
3. Se incorporan los **hábitos tóxicos** o el **abandono y ausentismo** laboral, descuidando su salud, bienestar, imagen personal, pocos o nulos momentos de ocio y diversión, **aislamiento social**.
4. Viven **agobiados y angustiados** por buscar la perfección en el área laboral, son adictos a su trabajo, teniendo un desequilibrio entre familia-trabajo.
5. Se deterioran sus **relaciones más próximas** y más importantes: de pareja, amigos y familia.

Según Warren (2010), los factores de riesgo psicosociales en el trabajo aumentan la tensión y el estrés del trabajador, generando conductas precipitadas y alteradas que propician una mayor vulnerabilidad de errores, accidentes y enfermedades de trabajo.

Una de las áreas donde se presentan mayormente enfermedades y accidentes de trabajo es en la construcción, donde la actividad desarrollada tiene implícita por su naturaleza un alto grado de riesgo.

En estos lugares, los accidentes suceden en fracción de segundos, debiéndose a un descuido, cansancio, insatisfacción en las condiciones laborales o por no cumplir con las medidas de seguridad del manejo del equipo y herramientas de trabajo.



## Entorno organizacional favorable

Según la NOM-035 el **entorno organizacional favorable** se define como 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 los trabajadores.
- La distribución adecuada de cargas de trabajo.
- Jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo.
- La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

También hace mención que el apoyo social es importante, y lo define como las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y subordinados.



Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son:

- Afianzar la relación supervisores-trabajadores.
- Propiciar la ayuda mutua entre trabajadores.
- Fomentar las actividades culturales y del deporte.
- Proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.

Estos puntos que menciona la NOM-035 ya han sido considerados en algunos distintivos que las empresas pueden obtener, como lo son: Empresas Socialmente Responsable (ESR), Great Place to Work (GPW), Mejores Empresas Mexicanas (MEM), Organizaciones Positivas y la corriente denominada Psicología positiva, en cuya esencia está el **enfoque en las personas**, al implementar buenas prácticas laborales y de bienestar personal, que mejoren las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los colaboradores y de sus familias, así como, un impacto positivo al medio ambiente. Lo que trae un incremento en la productividad y rentabilidad de las empresas.

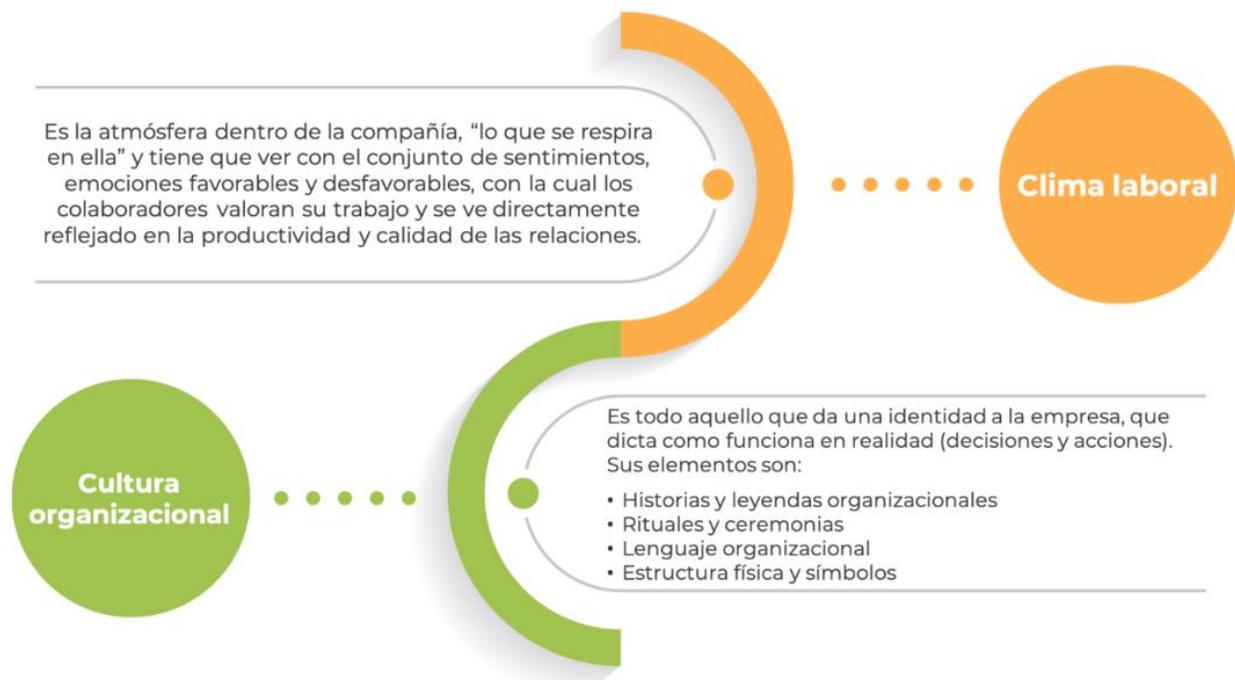
Transformar una organización es una tarea donde deben estar involucrados los líderes, es decir, todas las personas cuyas acciones y toma de decisiones tienen un impacto directo en la administración de la empresa, su crecimiento, desarrollo y, sobre todo, en las personas que la integran.

Disminuir las consecuencias negativas de todos aquellos factores de riesgo psicosocial que pueden estar inmersos dentro del ambiente interno de trabajo, el ambiente externo de la organización, sumado a los problemas que cada persona tiene en su propia vida, se vuelve una ardua labor, más no imposible.



No basta con mejorar las instalaciones físicas del lugar de trabajo, horarios de trabajo, sueldo, ofrecer las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo (seguridad social, pago de aguinaldo, derecho a vacaciones, reparto de utilidades, entre otras).

También es de vital importancia el clima laboral que se vive dentro de la empresa y su cultura organizacional. Ambos son componentes significativos de los resultados que tenga la empresa en cuestiones de rentabilidad, estabilidad, crecimiento y posicionamiento en el mercado laboral y comercial.





## Cierre

De esta manera la NOM-035 considera el cambio en la cultura laboral como país y revertir todos los efectos negativos que tienen los factores psicosociales, los cuales ocasionan gran incremento en las enfermedades relacionadas directamente con el estrés laboral. Es una labor multidisciplinaria, continua y prioritariamente enfocada al contenido y contexto del trabajo.

La OIT (2015) indica que han incrementado en nuestro país los pre-infartos en personas más jóvenes y que son aun potencialmente productivas para la economía, los rangos son entre 35 y 50 años y relacionados con el estrés laboral, y lo más sorprendente es que se dan mayormente en día lunes, cuando inicia otra semana laboral.

Los cambios suceden cuando todos los involucrados aceptan que hay un problema. La norma ha incluido a los 3 actores involucrados:

- Empresario (patrón)
- Trabajador
- Autoridades relacionadas (sector salud y Secretaría del Trabajo y Previsión Social)



## Referencias bibliográficas

- Diario Oficial de la Federación. (2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Recuperado de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)
- Diario Oficial de la Federación. (2014). *REGLAMENTO Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13%2F11%2F2014](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13%2F11%2F2014)
- Warren, N. (2010). Psychosocial and work organizational risk factors for work related musculoskeletal disorders. *International encyclopedia of ergonomics and human factors*.

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.