

Estrategias para el cumplimiento de la NOM-035

Análisis del cumplimiento de la norma



Índice

Explicación	1
Paso a paso se logra el cambio	1
Normas Oficiales Mexicanas ligadas a la NOM-035	3
La prevención la mejor solución	4
Cierre	6
Referencias bibliográficas	6



Explicación

Paso a paso se logra el cambio

Si bien es cierto, ya se ha comentado que esta norma no es nueva en cuanto al tema, lo fue el Diario Oficial de la Federación. (2014), sin embargo, de acuerdo a los datos de la STPS se calcula que 11% del gasto destinado a la atención de discapacidades laborales está relacionado con trastornos mentales, lo que podría elevarse a 15% en el 2020, de ahí la importancia de poner en marcha programas sólidos y concretos que permitan atender esta realidad entre los trabajadores.

Por otro lado, dentro de los temas que se plantearon en el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo alertó que *"La atención de los factores de riesgo psicosocial es un problema global que afecta a todos los países, todas las profesiones y todos los trabajadores, tanto en los países desarrollados como en desarrollo, por lo que el centro de trabajo es una fuente importante de riesgos psicosociales y, al mismo tiempo, el lugar idóneo para tratarlos y proteger el bienestar de los trabajadores"*.

La pregunta que surge entonces es: ¿Qué tengo que hacer para dar cumplimiento a la NOM035 con respecto al diagnóstico y evaluación de los factores de riesgo psicosocial y un entorno organizacional favorable?

Jorge Gutiérrez Siles, ex funcionario de la STPS en el Estado de México y Consultor Senior de la empresa Kaysa tiene una propuesta que da respuesta a esta pregunta y se conforma de los siguientes pasos:

1. **Integración de un comité** formado por la Comisión de Higiene y Seguridad de acuerdo a la NOM-019-STPS-2011, Dirección General y Gerentes de área para conocimiento e implementación de la norma en cada centro de trabajo.
2. **Capacitación** referente al alcance y cumplimiento de la norma al Comité.
3. **Creación de una política** de prevención de riesgos psicosociales, que aplica a todos los centros de trabajo independientemente del número de trabajadores. La norma nos da un ejemplo para su elaboración en la Guía de referencia IV.
4. **Identificar** a los trabajadores sujetos a acontecimientos traumáticos severos mediante la aplicación de la Guía de referencia I.
5. **Practicar exámenes y evaluaciones psicológicas** a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial de acuerdo a lo establecido por la norma en el Apartado 5.6.

6. **Identificación y análisis** de los factores de riesgo psicosocial mediante la aplicación de la Guía de referencia II.

7. **Identificación y análisis** de los factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable mediante la aplicación de la Guía de referencia III.

8. **Difusión** en toda la empresa y en todos los niveles de la política de prevención de riesgos psicosociales, medidas para combatir un entorno organizacional desfavorable, mecanismos para presentar quejas referentes al entorno organizacional y actos de violencia laboral, mostrar los resultados a los trabajadores de los diagnósticos aplicados Apartado 5.7.

9. Llevar **registros** de los resultados de los diagnósticos aplicados (Guías de referencia I, II y III), las medidas de control posterior a los resultados y nombres de los trabajadores que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas.



10. Asegurar el **cumplimiento de las normas mexicanas** a las cuales hace referencia en su Apartado 3.

11. **Análisis de impacto** por puesto y por niveles de riesgo.

12. Elaboración de **programas de trabajo** acciones a seguir después de los resultados de los 3 diagnósticos.

13. De acuerdo a la norma la **obligación de la aplicación de los diagnósticos** es de cada 2 años, aunque la sugerencia es que sea entre 3-6 meses o antes si hay eventos significativos que puedan alterar los últimos resultados.

14. La norma no establece **quien aplica dichos cuestionarios**, por lo cual, se recomienda tener personal con conocimientos en psicología laboral, salud ocupacional, recursos humanos, higiene y seguridad en el trabajo, mejora continua o afines.

Normas Oficiales Mexicanas ligadas a la NOM-035

Para la correcta interpretación y aplicación de la norma se deberán consultar las siguientes normas oficiales mexicanas, vigentes, o las que las sustituyan: Apartado 3.

Normas Oficiales Mexicanas

Norma	Objetivo	Alcance	Características
NOM-019-STPS-2011	Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.	Todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo.	<p>Las comisiones son organismos que se establecen al interior de los centros de trabajo con la finalidad de investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan, Está conformada por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores. Se formaliza mediante una Acta de Constitución.</p> <p><i>Los fundamentos legales son:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley Federal del Trabajo. Artículo 509. - Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo. Artículo 7 y 47.
NOM-030-STPS-2009	Establecer las funciones y actividades que deberán realizar los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.	Todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo.	<p>Aplicación a todos los trabajadores de un Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo para identificar las condiciones físicas peligrosas o inseguras; de los agentes capaces de modificar las condiciones del medio ambiente laboral; de los peligros circundantes al centro de trabajo, así como, de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.</p> <p>Elaboración e implementación de un Programa de seguridad y salud en el trabajo: documento que contiene el conjunto de acciones preventivas y correctivas por instrumentar para evitar riesgos en los centros de trabajo, que puedan afectar la vida, salud e integridad física de los trabajadores o causar daños en sus instalaciones.</p>

NMX-R-025-SCFI-2015 En igualdad laboral y no discriminación.

Los centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana, así como la clasificación utilizada para fines de la certificación.

Establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, **prácticas para la igualdad laboral y no discriminación** que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

Para la versión de la Norma Mexicana 2015, se estableció un **Convenio** de Colaboración para la mejora de la norma con el **INMUJERES** y el **CONAPRED** con la finalidad de promover la igualdad laboral y la no discriminación.

La prevención la mejor solución

Una de las obligaciones de los patrones es establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una **política de prevención de riesgos psicosociales** que contemple:

1. La prevención de los factores de riesgo psicosocial.
2. La prevención de la violencia laboral.
3. La promoción de un entorno organizacional favorable.

En su apartado 4.9 la define como "La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable". Para facilitar y servir de guía para su elaboración, en la norma viene anexo un ejemplo de políticas que se deberán personalizar a cada centro de trabajo para sean el reflejo y lo adecuado de acuerdo a los resultados de los 3 diagnósticos ya mencionados en los temas anteriores. Puede consultar la guía de Referencia IV para conocer más.

La importancia y los beneficios de aplicar políticas dentro de las empresas son:

- | | |
|--|---|
| <p>1
Brindan claridad y orden para todos, lo que está permitido y lo que no.</p> | <p>6
Aseguran la honestidad, confianza, transparencia y objetividad.</p> |
| <p>2
Aseguran un trato justo y equitativo.</p> | <p>7
Disminuyen conflictos por decisiones personalizadas.</p> |
| <p>3
Facilitan la comunicación y el trabajo en equipo.</p> | <p>8
Son indispensables para una adecuada delegación de autoridad.</p> |
| <p>4
Marcan una línea a seguir para conductas y comportamientos adecuados.</p> | <p>9
Son base para un liderazgo asertivo y positivo.</p> |
| <p>5
Fomentan un buen clima laboral.</p> | <p>10
Son una excelente herramienta para prevenir muchos eventos con consecuencias negativas o lamentables.</p> |

Es muy común que, al aplicar encuestas de clima laboral, uno de los factores que sale con resultados negativos es la igualdad y justicia por parte de los líderes hacia su equipo. Esto se puede deber a las decisiones personales, influenciadas por el momento, aunado a emociones, experiencias previas, calidad de relaciones, intereses personales, etc. De aquí, la importancia que toman las políticas, en su carácter de impersonales y sin excepciones. Las políticas buscan disminuir, limitar, prevenir todas aquellas situaciones que puedan afectar a los trabajadores y los patrones. Su implementación, cumplimiento y vigilancia está en manos de los líderes, no obstante, las personas que forman parte de cada centro de trabajo también tienen la obligación y compromiso de su cumplimiento.



Cierre

Finalmente, algunos de los beneficios de cumplir con la NOM-035 apoyándonos de diagnósticos, políticas y medidas preventivas, así como programas de acciones son:

1. Disminuir accidentes, enfermedades y contratiempos laborales.
2. Incrementar el compromiso de todos.
3. Mejorar el clima organizacional.
4. Prevenir quejas por parte del trabajador.
5. Disminuir gastos y costos e incrementar la rentabilidad.

Sin embargo, el cumplimiento es solamente una parte. Para lograr disminuir los impactos negativos que están teniendo los factores de riesgo psicosocial y los entornos organizacionales desfavorables en las empresas, el factor de cultura organizacional es también clave para el crecimiento y éxito. Se debe trabajar en paralelo, por un lado, la estructura y formalidad de la organización y el tipo de liderazgo y por el otro, con las personas vistas desde un **ser completo**, el cual no sólo busca cubrir sus necesidades básicas a través de su trabajo, sino lograr una vida plena, sana y feliz en sintonía con las demás áreas de su vida: familiar, social, espiritual, emocional, económica y poder cumplir con su propósito de vida.



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
- 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
- Diario Oficial de la Federación. (2009). *NORMA Oficial Mexicana NOM-030-STPS2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades*. Recuperado de <http://www.dof.gob.mx/normasOficiales/3923/stps/stps.htm>
- Diario Oficial de la Federación. (2015). *NORMA Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015*. Recuperado de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5411973&fecha=19/10/2015
- Paniagua, A. (2019). *Ruta crítica para cumplir NOM contra riesgos psicosociales*. Recuperado de <https://idconline.mx/laboral/2019/10/03/ruta-critica-para-cumplir-nomcontra-riesgos-psicosociales>.

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.