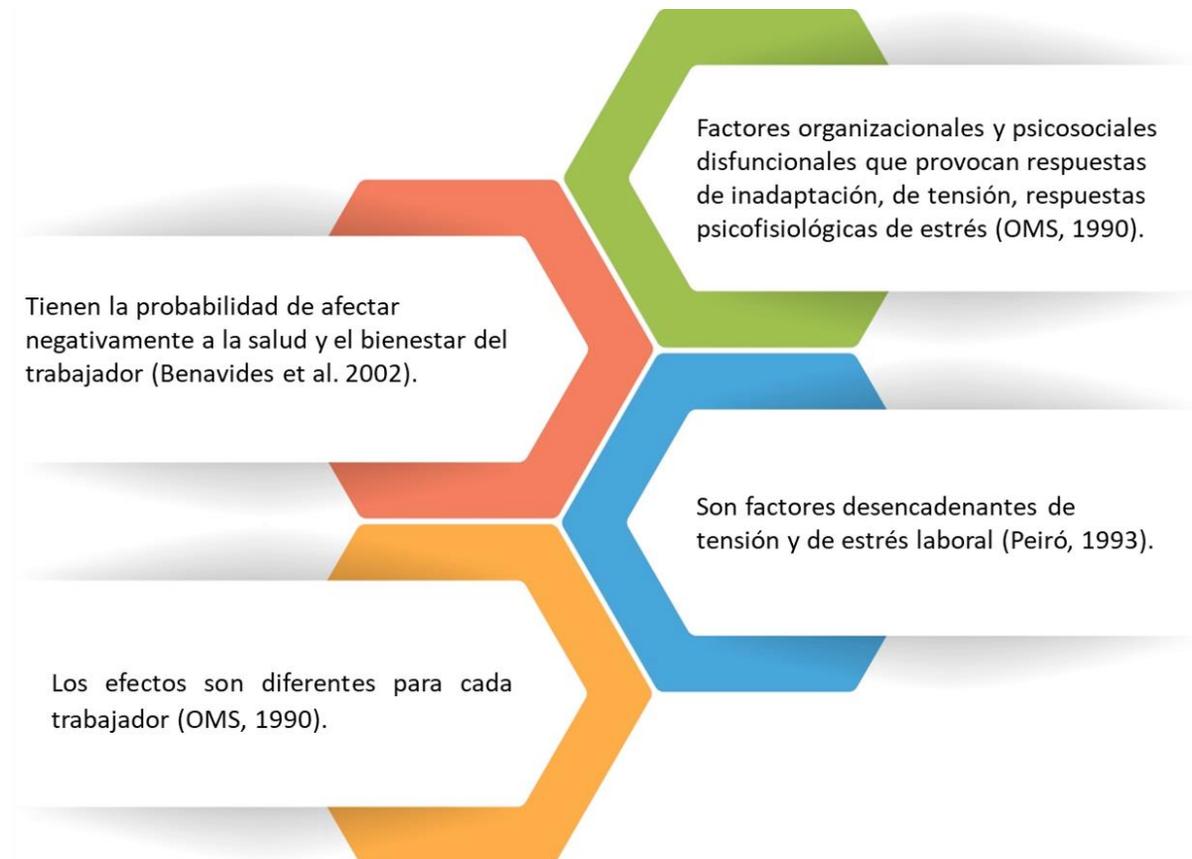


## Conocer para prevenir

A nivel internacional uno de los primeros documentos oficiales que hablaron y profundizaron en este tema de los factores psicosociales en el trabajo fue: *Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control* difundido por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Actualmente Colombia y España son los referentes en este tema, los cuales llevan más de 10 años de avance y han fomentado una cultura laboral preventiva.

Por su parte en México ya había un antecedente de este tema abordado en un Marco Normativo, el cual se muestra a continuación:



## Elementos importantes



Para poder implementar las medidas preventivas, cuyo objetivo es eliminar o disminuir el riesgo desde su origen, de esta manera minimizar la probabilidad de que el acontecimiento no deseado suceda.

Es importante tener un **diagnóstico actual** de la empresa en donde estén identificación los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional. Conociendo **la situación real** que se está viviendo en la empresa, ya se puede dar respuesta a las preguntas: ¿Qué sigue?, ¿Qué hay que hacer para mejorar los resultados obtenidos?, ¿Cómo trabajar y fomentar una cultura preventiva?, ¿Estoy cumpliendo con lo establecido por la NOM-035? De aquí, se desprenden el ajuste o adecuación a las políticas de prevención existentes, se aplican medidas preventivas y acciones de control y programas para cada centro de trabajo en base al número de trabajadores y a los resultados obtenidos de manera particular y general.

La norma nos menciona que las medidas a tomar son las siguientes:

- a. Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;
- b. 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, y
- c. Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

En las medidas se deberá incluir una planificación específica para cada factor identificado. Las medidas pueden ser:

### **Preventivas u organizativas (primarias). Dirigidas al origen del problema y evitar los riesgos.**

- Acciones preventivas realizadas antes de que los posibles riesgos psicosociales afecten al personal.
- Dirigida a todos los puestos de trabajo; principalmente, se suele enfocar a grupos de riesgo.
- Proactiva: Desarrollar recursos, fortalezas o estrategias adaptativas; para tratar de evitar los posibles riesgos psicosociales.

### **De intervención o afrontamiento (secundarias). Incluyen acciones de formación y sensibilización, así como, evaluar los riesgos que no se han podido evitar.**

- A través de la evaluación realiza una detección temprana de los posibles riesgos psicosociales con el fin de minimizar su duración o reducir la gravedad de los daños.
- Contempla las medidas preventivas implantadas, cuando ya se han detectado los primeros síntomas en la salud de los empleados.
- Dirigida a puestos de trabajo con niveles de riesgo tolerables o moderados detectados en la evaluación de riesgos o a personal afectado, con sintomatología de estrés.

### **De protección o rehabilitación (terciarias). Incluye acciones correctivas.**

- Intervenciones realizadas tras detectarse daños a la salud.
- Dirigida a puestos de trabajo con niveles de riesgo importantes o intolerables detectados en la evaluación de riesgos o al personal que ha sufrido algún daño o enfermedad.
- Reactiva: Trata de reparar el daño, de curar y evitar recaídas. Son actuaciones realizadas tras la declaración de una enfermedad laboral.

## **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)
- Garibay, J. (2019). *Violencia laboral, por qué está mermando a las empresas en México y cómo enfrentarla*. Recuperado de <https://www.merca20.com/violencia-laboral-por-que-esta-mermando-a-las-empresas-en-mexico-y-como-enfrentarla/>

- Instituto Aragonés de Seguridad y Salud laboral. (s.f). *Actualización de las medidas preventivas (planificación de la prevención)*. Recuperado de <https://ceoearagon.es/prevencion/psicosocialescomercio/contenidos/bloque5-apdo53.htm>
- Juárez, B. (s.f). *Obligan a empresas a definir protocolos contra el mobbing*. Recuperado de <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/obligan-a-empresas-a-definir-protocolos-contra-el-mobbing/2019/07/>
- Patlán, J. (s.f) *Factores psicosociales, clasificación, identificación y consecuencias en la salud laboral*. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>

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.