



# TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



# REUNIÓN ANUAL CON LABORATORIOS EN LA RAMA AMBIENTAL

**ING. ENRIQUE GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ**  
**SUBDIRECTOR DE PROMOCIÓN DE LA NORMATIVIDAD EN SEGURIDAD Y SALUD**  
**EN EL TRABAJO**

**MTRO. JOAQUÍN APOLONIO ÁVILA**  
**SUBDIRECTOR DE PROMOCIÓN DE LA INCORPORACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

*25/07/2019*



**Norma Oficial Mexicana  
NOM-035-STPS-2018,  
Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación,  
análisis y prevención  
DOF 23-10-2018**



1. Objetivo
  2. Campo de aplicación
  3. Referencias
  4. Definiciones
  5. Obligaciones del patrón
  6. Obligaciones de los trabajadores
  7. Identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional
  8. Prevención de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del 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.- Cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos
16. Guía de Referencia II.- Identificación de los factores de riesgo psicosocial
17. Guía de Referencia III.- Identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo

# Objetivo

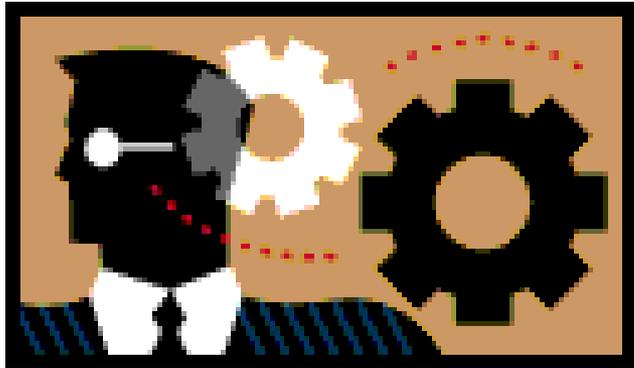


Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.



## Campo de Aplicación

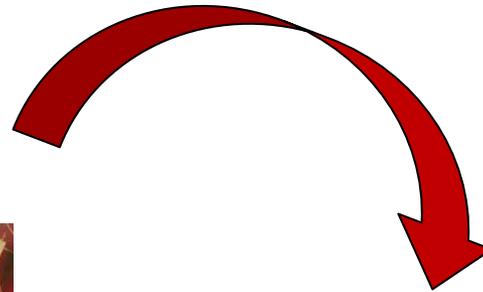
La presente Norma Oficial Mexicana rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo.



## Obligaciones diferenciadas por tamaño de centro de trabajo

- a) Centros de trabajo en los que laboren **hasta quince trabajadores**, cumplir con lo dispuesto por los numerales 5.1, 5.2, 5.5, 5.7, **8.1, y 8.2**;
- b) Centros de trabajo en los que laboren **entre dieciséis y cincuenta trabajadores**, cumplir con los numerales 5.1, 5.2, 5.3, del 5.5 al 5.8, **7.1**, inciso a), 7.2, 8.2, del 8.4 al 8.9, y Capítulo **8**, y
- c) Centros de trabajo en los que laboren **más de 50 trabajadores**, cumplir con los numerales 5.1, 5.2, del 5.4 al 5.8, **7.1**, inciso b), del **7.2 al 7.9** y Capítulo **8**.

**Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.**



▪ Guía de referencia II.



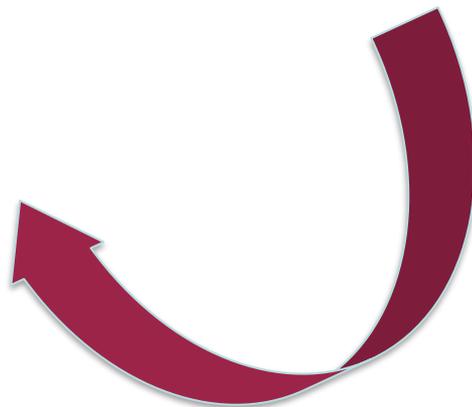
- Condiciones en el ambiente de trabajo
- Carga de trabajo
- Falta de control sobre el trabajo
- Tiempo destinado a la jornada de trabajo
- Conciliación trabajo-familia
- Liderazgo y relaciones en el trabajo
- Violencia laboral





Realizar, evaluaciones del **entorno organizacional favorable**, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores.

- Guía de referencia III.



La evaluación del entorno organizacional favorable deberá comprender:

- ✓ El **sentido de pertenencia** de los trabajadores a la organización;
- ✓ La **formación 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**, y
- ✓ La **evaluación y el reconocimiento** del desempeño.



## Obligaciones del patrón



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

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



# Medidas de prevención

B  
a  
s  
e  
s

Definir y establecer políticas de promoción

Programas y acciones de prevención

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

# Medidas de prevención

El liderazgo y las relaciones en el trabajo

El control de trabajo

El reconocimiento en el trabajo

La violencia laboral



El equilibrio trabajo-familia

La información y la comunicación en el trabajo

Las cargas de trabajo

La capacitación acorde a la actividad

# Medidas de control

Programa de intervención

Evaluaciones específicas

Intervenciones



## Intervenciones

**Primer nivel:** Las acciones se centran en el plano organizacional e implican actuar sobre las políticas de la organización, misión, visión, código de ética, la organización del trabajo, los programas o mecanismos.



**Segundo nivel:** Las acciones se orientan a la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos, y la organización; su actuación se centra en la dinámica de los procesos, el comportamiento y las interrelaciones personales.



## Intervenciones



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

## Obligaciones del patrón



Practicar exámenes o evaluaciones clínicas a los trabajadores, según se requiera. La práctica de exámenes médicos y/o psicológicos deberá sujetarse al **seguimiento clínico anual** y a la **evidencia de signos** o síntomas que denoten alteración de la salud de los trabajadores **y cuando el resultado de las evaluaciones indique la necesidad de intervención de tercer nivel.**

## 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.



- Los **resultados de la identificación y análisis** de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo 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**.



La Norma contempla en sus **Transitorios** una entrada gradual de sus disposiciones:

The logo for 'NOM' consists of the letters 'NOM' in a large, bold, black, sans-serif font. The letters are centered between two thick, horizontal black bars.

- ✓ La entrada en vigor será **al año** siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.
- ✓ Los numerales **5.2, 5.3, 5.8, 8.3, 8.4, 8.5, y Capítulo 7**, que entrarán en vigor a los **dos** años siguientes a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.



## La Norma pretende:



Es un instrumento que permite a los centros de trabajo identificar **y analizar** de forma general, los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, así como evaluar el entorno organizacional en el que los trabajadores desarrollan sus actividades

## Lo que **NO** contempla la Norma:

- Un instrumento para realizar una evaluación psicológica de los trabajadores.
  - Un cuestionario para identificar trastornos mentales.
  - Un método para conocer variables psicológicas internas al individuo tales como: actitudes, valores, personalidad, etc.
- 

# Para reflexionar....



**3HR**  
Consultores

## Ambiente laboral tóxico.

No existe el trabajo en equipo

Circulan rumores y chismes

Se buscan culpables y no soluciones

No hay plan de desarrollo

Otros toman crédito de tu trabajo

No hay claridad en funciones ni objetivos

Existen reglas que nadie sigue

Los menos capacitados reciben los aumentos



# MUCHAS GRACIAS



## TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

# Secretaría del Trabajo y Previsión Social

