

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

Comité Consultivo Nacional de Normalización en
Seguridad y Salud en el Trabajo



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



¿Cuál es el alcance de la Norma?

La Norma pretende:

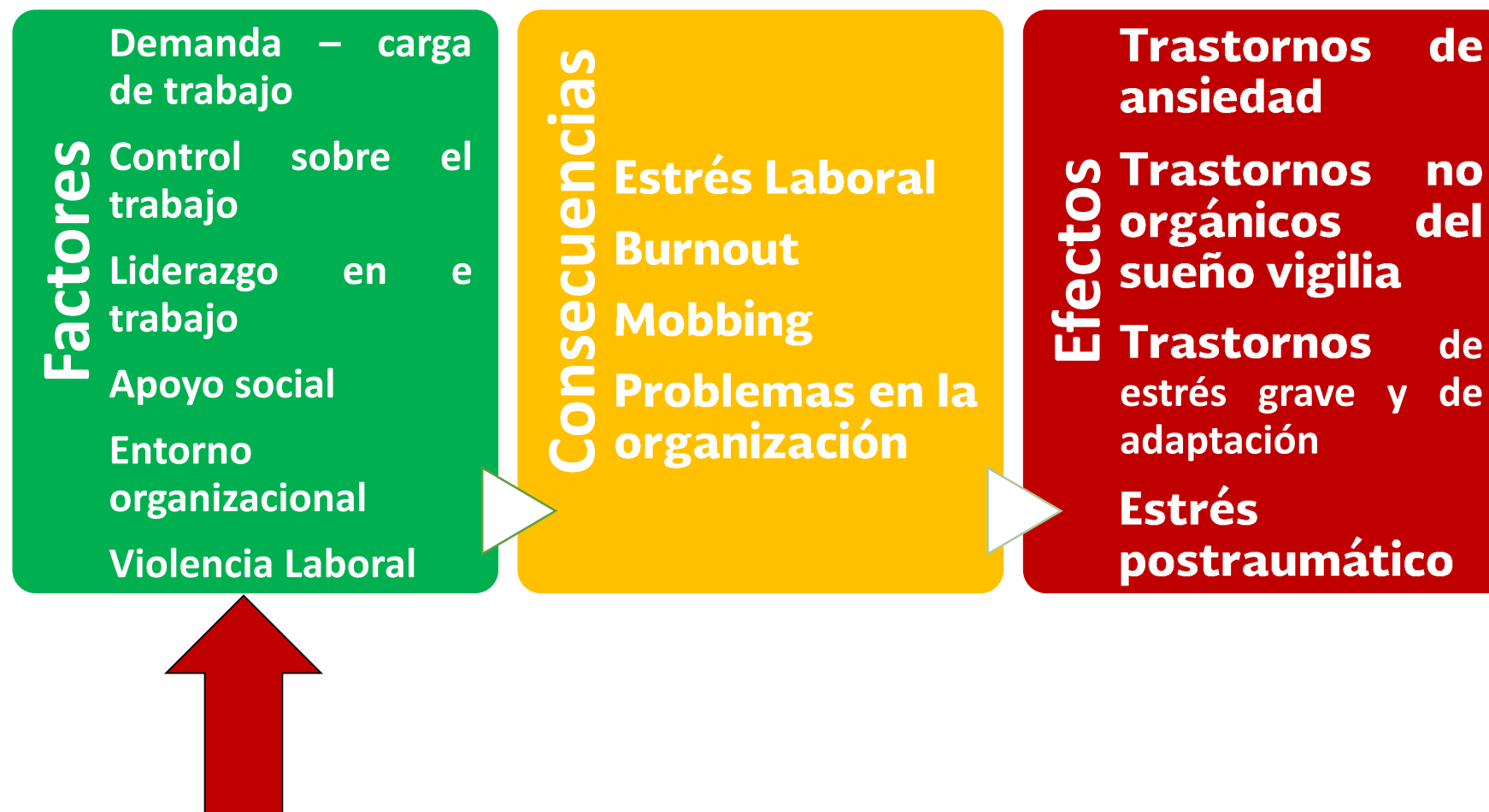
Es un instrumento que permite a los centros de trabajo identificar **y analizar** de forma general, los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, así como evaluar el entorno organizacional en el que los trabajadores desarrollan sus actividades

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.



Alcance de la Norma





De la Norma se destaca que:

- Esta **alineada** con las obligaciones del Reglamento Federal de Seguridad y Salude en el Trabajo
- Tiene **obligaciones diferenciadas** para los centros de trabajo de acuerdo con la cantidad de trabajadores;
- La **participación de especialistas sólo** es requerida para los **casos graves**: la exposición a acontecimientos traumáticos severos, **se compruebe exposición a los factores de riesgo psicosocial**;
- Los **centros de trabajo de hasta quince trabajadores están exentos de aplicar evaluaciones**;
- Da **énfasis a la prevención**, y
- Prevé una **entrada gradual** de las obligaciones patronales.
- Proporciona un método para identificar y **analizar** los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, **pero permite el uso de otros métodos**.

¿?



¿Las UV son obligatorias?

¿Necesito un psicólogo?

¿Tengo que contratar algún consultor externo certificado?

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



¿Multas por estrés de los trabajadores?

¿Cursos de liderazgo?

¿Estoy obligado a certificarme?

PRONABET = Cumplimiento con la NOM

Introducción

Recientemente, en el marco del **Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, la OIT ha señalado que, en los últimos años, el **impacto de los riesgos psicosociales** y del estrés relacionado con el trabajo ha recibido cada vez más atención entre los investigadores, los especialistas y los responsables políticos.

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. En este complejo contexto, el lugar de trabajo es una fuente importante de riesgos psicosociales y al mismo tiempo el lugar idóneo para tratarlos y proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

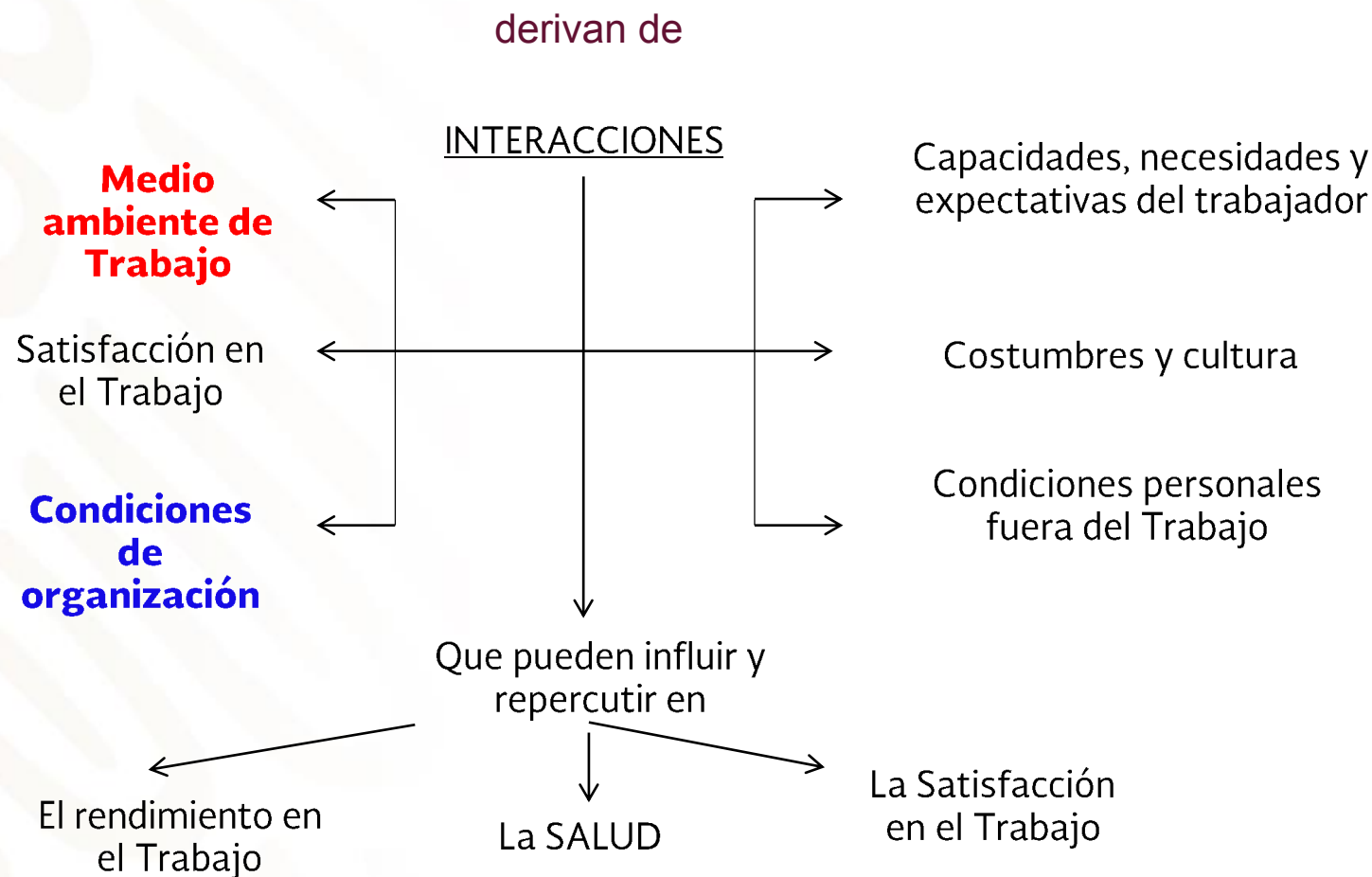
CONCEPTUALIZACIÓN

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en **interacciones** entre el **trabajador, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización**, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

- (OIT-OMS, 1984)



LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO



(OIT-OMS, 1984)

La OIT - OMS (1984) asocian a los factores de riesgo psicosocial en los grupos siguientes:

- El medio ambiente de trabajo;
- Los factores propios de la actividad;
- La organización del tiempo de trabajo, y
- El entorno organizacional.
- Clima organizacional
- Estructura organizacional
- Territorio organizacional
- Tecnología
- Influencia del líder
- Falta de cohesión
- Respaldo del grupo





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



Organización
Internacional
Del Trabajo

- ✓ El liderazgo y justicia en el trabajo
- ✓ Las exigencias del trabajo
- ✓ El control del trabajo
- ✓ El apoyo social
- ✓ El ambiente físico
- ✓ El equilibrio entre vida y trabajo y tiempo de trabajo
- ✓ Reconocimiento en el trabajo
- ✓ Protección contra la conducta ofensiva
- ✓ Seguridad en el empleo
- ✓ Información y comunicación

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

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, infrutilización 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.

MARCO JURÍDICO

Factores de riesgo psicosocial:

Aquéllos 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** laboral y la exposición a **acontecimientos traumáticos severos** o a actos de **violencia laboral**, por el trabajo desarrollado.

Son aspectos a considerar dentro de los factores de riesgo psicosocial que derivan de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo: las **condiciones peligrosas** inherentes al mismo; cuando se realiza bajo **condiciones inseguras**; que **demandan alta responsabilidad**, o requiere de una **intensa concentración y atención por períodos prolongados**.

Entorno organizacional favorable:

Aquél en el que se promueve 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 **evaluación y reconocimiento** del desempeño.

- **Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Factores de riesgo psicosocial.

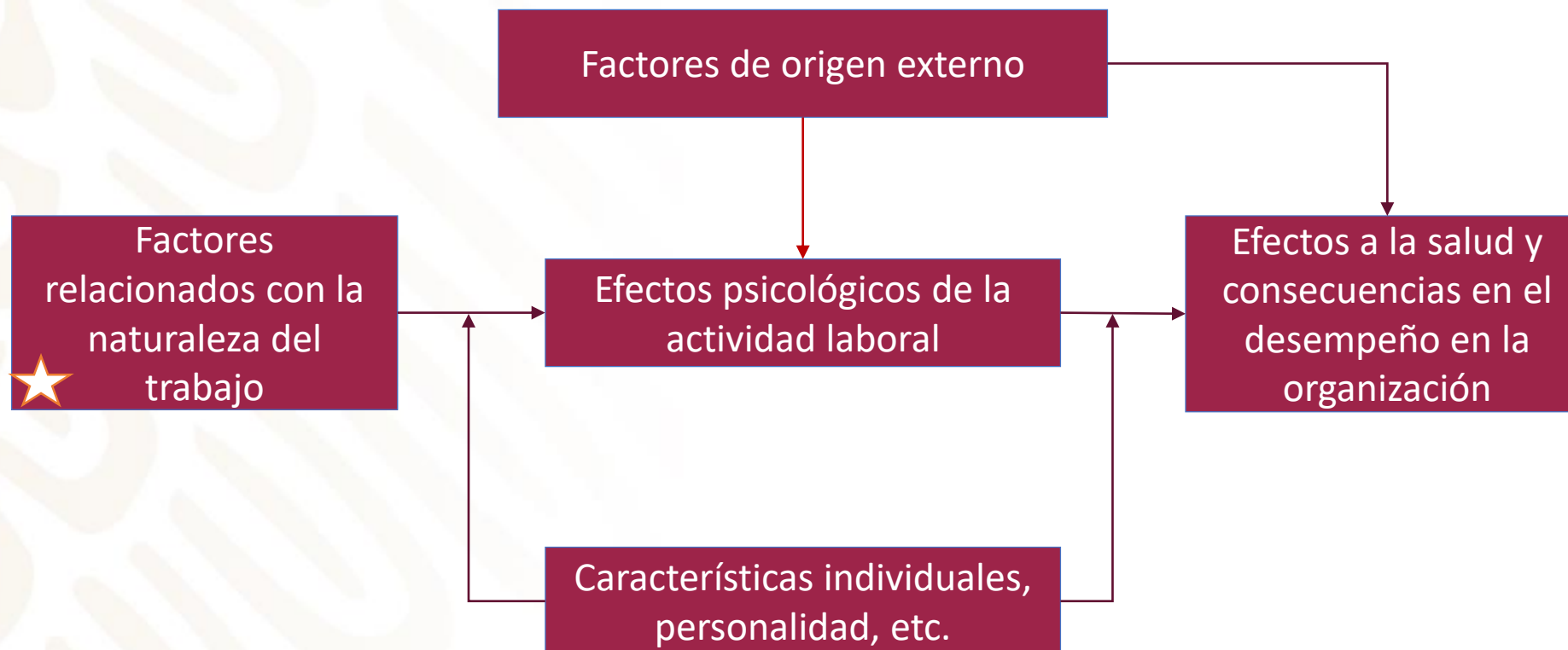
- **Identificar y analizar los puestos;**
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, y valorarlos clínicamente;
- Adoptar medidas preventivas;
- Practicar exámenes o evaluaciones clínicas;
- Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud,
- Llevar los registros.

Entorno organizacional favorable

- Definir políticas para promover un entorno organizacional favorable y prevenir la violencia laboral;
- Disponer de mecanismos para la recepción de quejas;
- **Realizar evaluaciones;**
- Adoptar las medidas preventivas;
- Difundir las políticas; los resultados de las evaluaciones, así como las medidas adoptadas, y
- Llevar los registros.



DIMENSIONES PSICOSOCIALES DEL TRABAJADOR



PROCESO



Identificación y Análisis de los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional

- A través de una evaluación general, y en caso necesario de una evaluación específica.

Medidas de prevención y medidas de control

- De prevención: a través de políticas y programas.
- De control como resultado de las evaluaciones.

Exámenes y/o evaluaciones clínicas

- Cuando el resultado de las evaluaciones así lo indique.

Difusión de la información





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

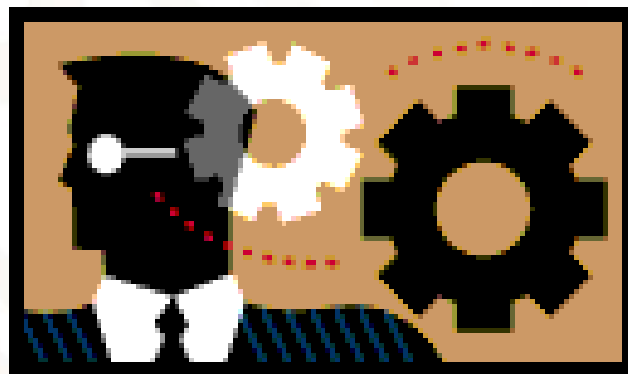
Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.





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**.



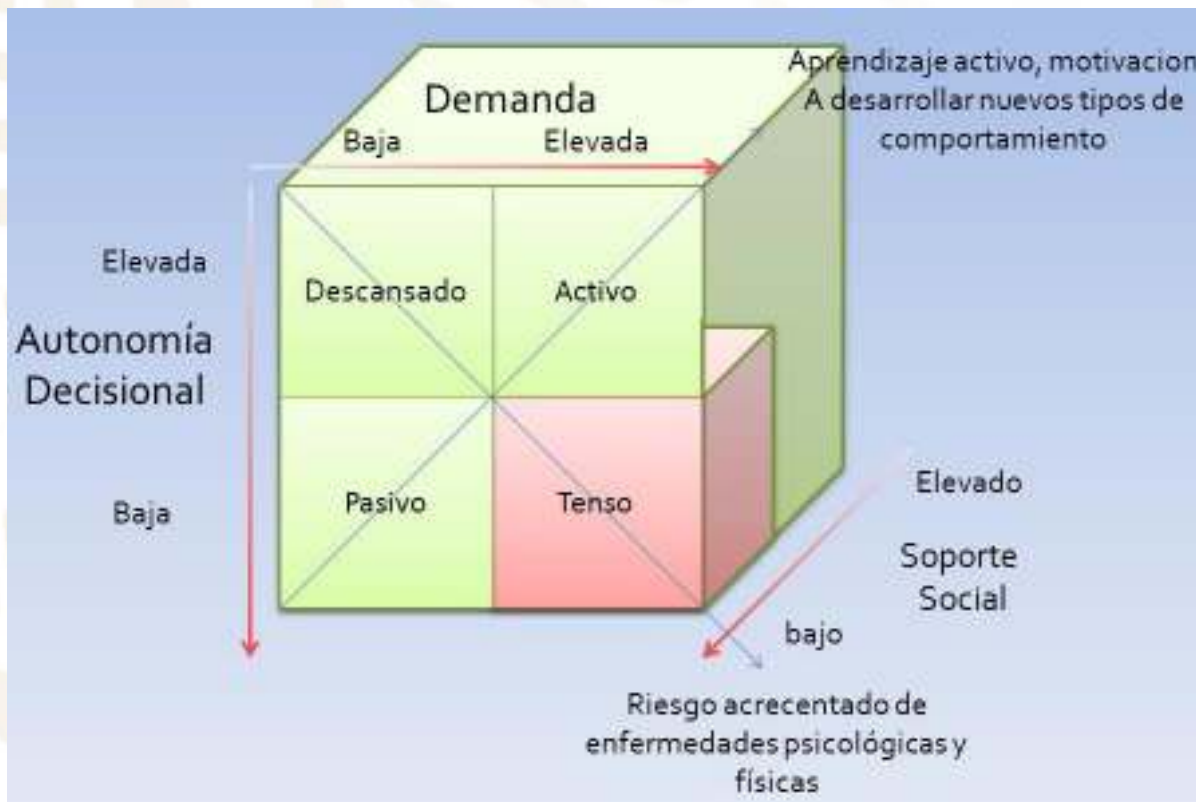
Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.



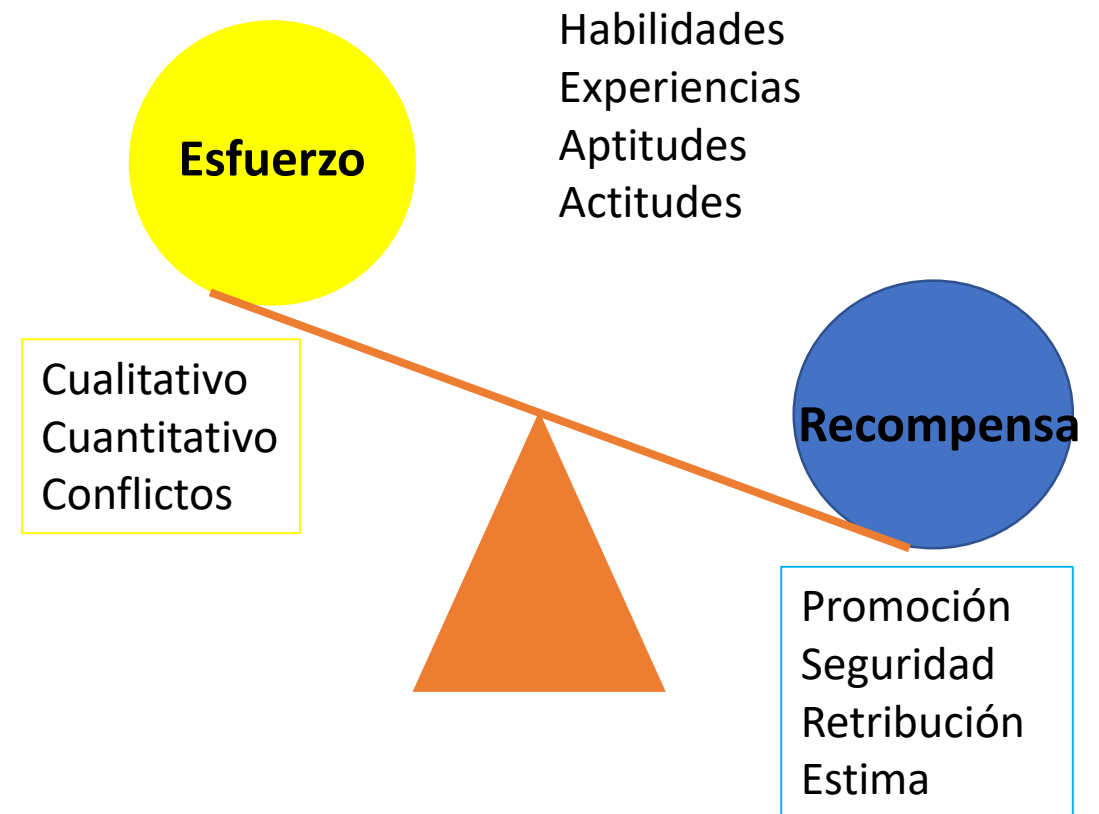
▪ Guía de referencia II.

- 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

Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson



Modelo esfuerzo recompensa, Siegrist





TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

La norma, contempla lo siguiente:



Las **condiciones en el ambiente de trabajo**, Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo de adaptación;



Las **cargas de trabajo**. Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como demandas contradictorias o inconsistentes;



La **falta de control sobre el trabajo**. El control sobre el trabajo se refiere a la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estas dimensiones cuando son inexistentes o escasas se convierten en un factor de riesgo;





Las **jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido** en la Ley Federal del Trabajo, representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada. Se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente **rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos** y medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana.





Interferencia en la relación trabajo/familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen 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 **negativas** en el trabajo.

El liderazgo en el trabajo 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 y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la falta de claridad de las funciones en las actividades.

El concepto de relaciones en el trabajo indica la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo, las características de estas interacciones, sus aspectos funcionales como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo, el apoyo social.



La violencia laboral

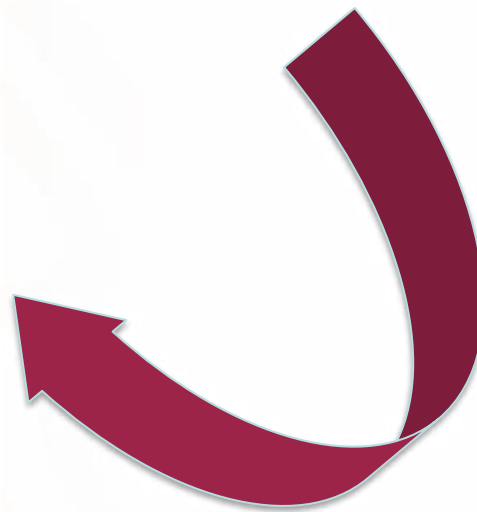


- **Acoso, acoso psicológico:** Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;
- **Hostigamiento:** El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas;
- **Malos tratos:** Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente.



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.





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

- ❑ Se podrá utilizar cualquier método, que cumpla con los requisitos establecidos en el numeral 7.4 de la Norma, o en su caso;
- ❑ Se pueden utilizar los métodos contenidos en las guías de referencia:
 - ✓ **Guía de Referencia II.** Identificación de los factores de riesgo psicosocial, o
 - ✓ **Guía de Referencia III.** Identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo.





Confiabilidad y validez

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.



Obligaciones del patrón

Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos, y enviarlos a valorar clínicamente.



- La valoración deberá ser realizada por un médico del trabajo, psicólogo o psiquiatra.
- El mecanismo que se utilice deberá asegurar la confidencialidad de los trabajadores.
- En la Guía de **Referencia I**.



Sección / Pregunta	Respuesta	
	SÍ	No
I.- Acontecimiento traumático severo		
¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como los siguientes: <ul style="list-style-type: none">➤ 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?		

- I. 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**.

Guía de referencia II



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Aplicación del AFOE

Primera
etapa

- Aplicación integral o selección de la muestra.
- Actividades previas (preparación de la evaluación)

Segunda
etapa

- Aplicación de cuestionarios (apoyo y orientación a los trabajadores).

Tercera
etapa

- Obtención de resultados

Cuarta
etapa

- Recomendaciones y acciones de intervención



Aplicación del AFOE

Primera etapa

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 siguiente:

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



Aplicación del AFOE

Primera etapa

Ejemplo

Para 100 trabajadores, $N=100$, sustituyendo en la **Ecuación**, tenemos:

$$n = \frac{0.9604(100)}{0.0025(100 - 1) + 0.9604}$$
$$n = \frac{96.04}{0.0025(99) + 0.9604} = \frac{96.04}{0.2475 + 0.9604}$$
$$n = \frac{96.04}{1.2079} = 79.51$$

En este caso el número de trabajadores será de 80 trabajadores.



Aplicación del AFOE

Primera etapa



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.



Aplicación del AFOE



Primera etapa

Antes de iniciar la aplicación del cuestionario 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;



Aplicación del AFOE

Primera etapa



- ✓ Enfatizar en la protección de la privacidad y confidencialidad del manejo de los datos, y que el uso de la información proporcionada y de sus resultados será exclusivamente para fines de mejora del ambiente de trabajo;



Aplicación del AFOE

Primera etapa

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.



Aplicación del AFOE

Segunda etapa



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 su respuestas, y
- ✓ Evitar conducir, persuadir o dirigir respuestas

Aplicación del AFOE

Tercera etapa

Después de la aplicación del cuestionario se deberá:

- ✓ Recoger cada cuestionario y verificar que hayan sido respondidos completamente, sin tachaduras o enmendaduras, y
- ✓ 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.





Aplicación del AFOE

Tercera etapa

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

Aplicación del AFOE

Tercera etapa

La calificación deberá considerar los ítems por dimensión, dominio y categoría, 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;



Aplicación del AFOE

Tercera etapa

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

Aplicación del AFOE



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Tercera etapa

Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría

Categoría	Dominio	Dimensión	ítem
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Demandas cuantitativas	6, 12
		Ritmos de trabajo acelerado	7, 8
		Demandas de carga mental	9, 10, 11
		Demandas psicológicas emocionales	65, 66, 67, 68
		Demandas de alta responsabilidad	13, 14
	Demandas 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, 48
		Insuficiente participación y manejo del cambio	29, 30
		Limitada o inexistente capacitación	35, 36



Aplicación del AFOE

Tercera etapa

Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría

Categoría	Dominio	Dimensión	ítem
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



Aplicación del AFOE

Tercera etapa

Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría

Categoría	Dominio	Dimensión	ítem
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escaza 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



Aplicación del AFOE

Tercera etapa

Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría

Categoría	Dominio	Dimensión	ítem
Entorno organizacional	Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño	47, 48
		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



Aplicación del AFOE

Cuarta etapa

Los resultados del cuestionario deberán evaluarse conforme a los rangos siguientes:

Para la calificación final:

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Calificación final del cuestionario C_{final}	$C_{\text{final}} < 50$	$50 \leq C_{\text{final}} < 75$	$75 \leq C_{\text{final}} < 99$	$99 \leq C_{\text{final}} < 140$	$C_{\text{final}} \geq 140$



Aplicación del AFOE

Cuarta etapa

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	$C_{cat} < 10$	$10 \leq C_{cat} < 14$	$14 \leq C_{cat} < 18$	$18 \leq C_{cat} < 23$	$C_{cat} \geq 23$



Aplicación del AFOE

Cuarta etapa

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	$C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 10$	$C_{dom} \geq 12$



Aplicación del AFOE

Cuarta etapa

A partir del resultado de la calificación del cuestionario se deberá determinar 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 para los niveles:

- medio,
- alto y
- muy alto





Aplicación del AFOE

Cuarta etapa

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 que podrá incluir una evaluación específica, y deberá 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, que incluyan 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.



Aplicación del AFOE

Cuarta etapa

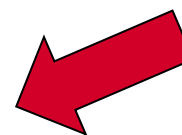
Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Medio	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación 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 de poca importancia por lo que no se requiere medidas adicionales.



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 apoyo social

La violencia laboral

Las cargas de trabajo



Medidas de prevención



El reconocimiento en el trabajo

El equilibrio trabajo-familia

La información y la comunicación en el trabajo

La capacitación acorde a la actividad



Medidas de control

Programa de intervención

Evaluaciones específicas

Intervenciones





Medidas de control

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 para controlar los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable.



Medidas de control

Intervenciones

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.





Medidas de control

Intervenciones

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.





Medidas de control

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.**

Obligaciones del patrón

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

Registros

- 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:

NOM

- ✓ 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.



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Para reflexionar....



Salario emocional

10 ejemplos



Horario flexible

Que lo importante sea realizar nuestro trabajo sin necesidad de estar las ocho horas en una oficina.



Teletrabajo

El trabajo a distancia es muy valorado por las nuevas generaciones de trabajadores.



Planes de formación

Ayuda económica en el desarrollo de la carrera profesional.



Guardería

En el mismo lugar de trabajo o durante las vacaciones.



Días libres

En los cumpleaños o cumpleaños de familiares, o acompañarlos en momentos difíciles.



Beneficios sociales

Seguros, planes de jubilación, ayudas a la educación de los hijos, entre otros.



Espacios de distracción

Salas destinadas para que podamos desconectarnos del trabajo.



Capacitación

Ayuda en formación que no esté directamente relacionada con nuestro trabajo diario.



Voluntariado

Actividades de voluntariado promovidas por la organización.



Reconocimiento

Que nos digan las cosas que hemos hecho bien. Palabras tan sencillas como "gracias", "bien hecho".



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**






* 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.

Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo

Mtro. Joaquín Apolonio Ávila
joaquin.apolonio@stps.gob.mx