



**Nombre de la alumna: Yereni Monserrat
Perez Nuricumbo.**

**Nombre del profesor: Dr. Agenor
Abarca Espinosa**

**Nombre del trabajo: Resumen de NOM-
035-STPS-2018**

Materia: Epidemiologia

Grado: 4

Grupo: B

Comitán de Domínguez Chiapas a 17 de junio de 2024

RESUMEN

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

Campo de aplicación. En todo el territorio nacional y aplica a todos los centros de trabajo:

Centros de trabajo en los que laboren hasta quince trabajadores deberán cumplir con lo dispuesto por los numerales 5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1 y 8.2 de la Norma;

Centros de trabajo en los que laboren entre dieciséis y cincuenta trabajadores deberán cumplir con los numerales 5.1, 5.2, del 5.4 al 5.8, 7.1, inciso a), 7.2, del 7.4 al 7.9.

Centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores deberán cumplir con los numerales 5.1, del 5.3 al 5.8, 7.1, inciso b), del 7.2 al 7.9 y el Capítulo 8 de la presente Norma.

Centros de trabajo que cuenten con Certificado de cumplimiento con la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, vigente.

Definiciones: Acontecimiento traumático severo: caracteriza por ocurrencia de la muerte o representa un peligro real; explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios.

Autoridad laboral: unidades administrativas competentes de la Secretaría que realizan funciones de inspección y vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas, que actúen en auxilio de aquéllas.

Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo: La identificación de las condiciones inseguras o peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del 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.

Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos 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 de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Medidas de prevención y acciones de control: Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento.

Política de prevención de riesgos psicosociales: 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, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Obligaciones del patrón: Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

La prevención de los factores de riesgo psicosocial; La prevención de la violencia laboral, y

La promoción de un entorno organizacional favorable.

Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en los numerales 7.1, inciso a), y 7.2, de esta Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores.

Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, de conformidad con lo señalado en los numerales 7.1, inciso b), 7.2 y 7.3, respectivamente, de la presente Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores.

Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el Capítulo 8 de la presente Norma.

Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada, o al médico del centro de trabajo o de la empresa. Ver Guía de referencia I.

Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, a que se refiere el numeral 7.1 y 7.2 de esta Norma, así lo sugiera y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 8.1, inciso b) de la presente Norma.

Los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas podrán efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo, según corresponda, y deberán efectuarse de conformidad con lo establecido por las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo, que le preste el servicio médico.

Difundir y proporcionar información 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.

Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

Registros sobre:

Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y 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 y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.

Obligaciones de los trabajadores

Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control que dispone esta Norma, así como las que establezca el patrón para: controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.

Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.

Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.

Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto y/o a través de la comisión de seguridad e higiene, a que se refiere la NOM-019-STPS-2011, o las que la sustituyan.

Informar por escrito al patrón directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre del trabajador que elabora el escrito; en su caso, el nombre de los trabajadores involucrados; la fecha de ocurrencia, y la descripción del(los) acontecimiento(s).

Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.

Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente Norma y/o las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico o psicólogo o psiquiatra del centro de trabajo o de la empresa.

Falta de control sobre el trabajo:

Escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades.

Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto;

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 ni 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;

La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

Acoso psicológico: 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. En esta norma no se considera el acoso sexual;

Hostigamiento: 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 (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

Los centros de trabajo podrán utilizar para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial:

Cuestionarios que desarrolle el centro de trabajo para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, no usa lo establecido en las Guías de referencia II y III de esta Norma, deberán estar validados conforme a lo siguiente:

La validación deberá realizarse en trabajadores cuyos centros de trabajo se ubiquen en el territorio nacional;

El número de individuos para realizar la validación deberá ser mayor o igual a 10 veces por cada reactivo contemplado inicialmente;

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá integrarse al diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere la NOM-030-STPS-2009, vigente o las que la sustituyan.

El resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá constar en un informe que contenga lo siguiente:

Datos del centro de trabajo verificado: Nombre, denominación o razón social; domicilio; actividad principal; objetivo, principales actividades realizadas en el centro de trabajo; método utilizado conforme al numeral 7.4, de la presente

Norma; resultados obtenidos de acuerdo con el numeral 7.4, inciso d) de esta Norma, conclusiones; recomendaciones y acciones de intervención, en su caso.

Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable

Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;

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

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.

Las acciones 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, referidas en el numeral anterior, deberán considerar lo siguiente:

En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:

Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;

Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;

Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores;

Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten, y

Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables, con énfasis en lo señalado en los subincisos 1) al 3) de este inciso, según aplique;

Control de trabajo deberán comprender:

Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;

Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo, y

Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones;

En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:

Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;

Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo;

Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores, y

Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:

Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan;

Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;

Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y

Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores;

Respecto al reconocimiento en el trabajo deberán contar con mecanismos que permitan:

Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores;

Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes, y

En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo;

En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:

Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;

Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, y

Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral;

En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover que:

El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo;

Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre los trabajadores, y

Los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño, e

Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir con:

Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas;

Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades, y

Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.

8.3 Los centros de trabajo cuyo resultado de las evaluaciones a que se refieren los numerales 7.1 al 7.4, conforme a los criterios establecidos en el método aplicado, determinen la necesidad de desarrollar acciones de control, éstas se deberán implementar a través de un Programa que cumpla con lo previsto por el numeral 8.4 de la presente Norma.

8.4 El Programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial, y en su caso, para propiciar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral deberá contener:

Las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa;

El tipo de acciones y las medidas de control que deberán adoptarse;

Las fechas programadas para su realización;

El control de los avances de la implementación del programa;

La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso, y

El responsable de su ejecución.

Unidades de verificación

9.1 El patrón tendrá la opción de contratar una unidad de verificación acreditada y aprobada, en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su Reglamento, para verificar el grado de cumplimiento con esta Norma.

9.2 Las unidades de verificación que evalúen la conformidad con la presente Norma, deberán aplicar los criterios de cumplimiento que prevé el procedimiento para la evaluación de la conformidad, de acuerdo con lo señalado en el Capítulo 10 de la misma.

9.3 Las unidades de verificación acreditadas y aprobadas que evalúen el cumplimiento con esta Norma deberán emitir un dictamen, el cual habrá de contener:

9.4 La vigencia de los dictámenes emitidos por las unidades de verificación será de dos años, siempre y cuando no sean modificadas las condiciones que sirvieron para su emisión.

10. Procedimiento para la evaluación de la conformidad

10.1 Este procedimiento para la evaluación de la conformidad aplica tanto a las visitas de inspección desarrolladas por la autoridad laboral, como a las visitas de verificación que realicen las unidades de verificación.

10.2 Los aspectos a verificar durante la evaluación de la conformidad de la presente Norma se realizarán, según aplique, mediante de la constatación, revisión documental, registros o entrevistas.

CONCLUSION

Menciona la importancia de llevar a cabo medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial y de la violencia en el trabajo. Se destaca la necesidad de realizar un diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo para identificar condiciones inseguras, agentes físicos, químicos, biológicos, así como factores de riesgo ergonómico y psicosocial. También menciona puntualmente sobre responsabilidades para los trabajadores, la comunicación entre ellos, la distribución adecuada de cargas laborales y la evaluación de la exposición a situaciones traumáticas o actos de violencia laboral. Además, dice que centros de trabajo con más de 50 empleados deben realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional. Es decir se establecen pautas para evaluar cuestionarios, determinar niveles de riesgo y tomar medidas para prevenir riesgos psicosociales y promover un entorno laboral favorable. Se enfatiza la importancia de revisar y supervisar la distribución equitativa de la carga de trabajo, considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar y alcance de las mismas. Finalmente, se hace referencia a la importancia de la organización del trabajo y la implementación de acciones para disminuir los efectos de los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y crear un entorno organizacional favorable. Se destaca la necesidad de llevar a cabo la identificación y análisis de los factores de riesgo en el lugar de trabajo, así como de tomar medidas preventivas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.

En esta norma nos da entender sobre los Factores de Riesgo Psicosocial lo cual menciona que tales factores son aquellas que pueden provocar trastornos de ansiedad, estrés grave, adaptación, resultado de funciones del puesto de trabajo, forma de jornada de trabajo actos de violencia laboral al trabajador, comprende la peligroso e inseguro del trabajo; nos demuestra tanto los derechos que se pueden tener, pero también obligaciones o datos que se debe de contar.

En esta norma existen políticas que se deben cumplir, registros de datos, capacitaciones, la forma en que se pueden resolver o hablar de violaciones laborales siempre y cuando se conozca que problemas son una falta laboral todo ello dará mejora continua de las condiciones de trabajo y del personal por lo cual nos ayuda a prevenir violaciones, así una mejor convivencia.

La norma nos ayuda como herramienta crucial para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, así como para promover un entorno organizable, favorable y prevenir la violencia laboral. Si se implementa adecuadamente puede contribuir significativamente a la creación de ambientes laborales más saludables, seguros y productivos para los trabajadores.

Es fundamental que las empresas cumplan con las disposiciones de esta norma, realicen evaluaciones periódicas de los riesgos psicosociales, promuevan medidas de prevención y control, y fomenten un ambiente de trabajo que favorezca el bienestar emocional y mental de sus empleados. La atención a estos aspectos no solo beneficia a los trabajadores, sino que también puede impactar positivamente en la productividad y el clima laboral de la organización en su conjunto.

NOM-035-STPS-2018 nos indica que es una herramienta importante para promover la salud mental y emocional en el trabajo, garantizando condiciones laborales seguras y favorables para el desarrollo integral de los trabajadores,