

INFORMACIÓN SOBRE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO Y LOS ASPECTOS POSITIVOS QUE GENERAR BIENESTAR LABORAL.

CONCEPTO	CARACTERÍSTICAS	CAUSAS/FACTORES ASOCIADOS	CONSECUENCIAS	INTERVENCIÓN	INSTRUMENTOS PARA EVALUARLOS
ESTRÉS LABORAL	La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés laboral como la respuesta que puede ocurrir cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. En otras palabras, es un estado de tensión que se produce cuando las personas sienten que no pueden hacer frente a las demandas de su trabajo.	<p>Las causas del estrés laboral pueden ser muy diversas, pero algunas de las más comunes incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Exceso de trabajo: Tener demasiadas tareas o responsabilidades puede generar una sensación de agobio y falta de control. * Falta de control: Sentir que no se tiene autonomía o capacidad para tomar decisiones sobre el propio trabajo puede ser muy frustrante. * Condiciones de trabajo deficientes: Un entorno de trabajo incómodo, ruidoso o peligroso puede aumentar los niveles de estrés. * Relaciones interpersonales difíciles: Conflictos con compañeros, superiores o clientes pueden generar un ambiente de tensión y estrés. * Inseguridad laboral: La incertidumbre sobre el 	<p>El estrés laboral puede tener graves consecuencias tanto para la salud física como mental de los trabajadores. Algunas de las más comunes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Problemas de salud física: El estrés crónico puede aumentar el riesgo de enfermedades cardiovasculares, problemas gastrointestinales, dolores de cabeza, insomnio y debilitamiento del sistema inmunológico. * Problemas de salud mental: El estrés laboral puede contribuir al desarrollo de ansiedad, depresión, irritabilidad, dificultad para concentrarse y problemas de memoria. * Problemas en el trabajo: El estrés puede disminuir la productividad, 	<p>Es importante destacar que la medición del estrés laboral debe ser realizada por profesionales capacitados, como psicólogos o médicos, para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados. También es indispensable resaltar que generalmente la intervención se enfoca hacia el plano individual o personal y eso sólo alivia la tensión temporalmente, pero no resuelve el problema ni lo disminuye, al estar asociado a las condiciones de trabajo mencionadas en las causas, por lo que es conveniente intervenir sobre el</p>	<p>Existen diversos instrumentos que se utilizan para medir el estrés laboral. Algunos de los más comunes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Cuestionarios: Son herramientas que contienen preguntas sobre los síntomas de estrés, las causas y las consecuencias. Algunos ejemplos son el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT. * Escalas: Son instrumentos que miden el nivel de estrés a través de la evaluación de diferentes indicadores fisiológicos, como la frecuencia cardíaca, la presión arterial o los niveles de cortisol. * Entrevistas: Permiten obtener información detallada sobre la experiencia de estrés laboral de cada persona.

		<p>futuro laboral, como la posibilidad de un despido, puede generar mucha ansiedad.</p> <p>* Falta de reconocimiento: Sentir que el trabajo no es valorado o reconocido puede disminuir la motivación y aumentar el estrés.</p> <p>* Desequilibrio entre vida laboral y personal: Cuando el trabajo ocupa demasiado tiempo y energía, puede ser difícil mantener un equilibrio saludable con la vida personal y familiar.</p>	<p>aumentar el absentismo laboral, generar errores y dificultar la toma de decisiones.</p> <p>* Problemas personales: El estrés laboral puede afectar las relaciones personales y familiares, generando conflictos y dificultades para mantener un equilibrio emocional.</p> <p>Instrumentos para medir el estrés laboral</p>	<p>rediseño de funciones, actividades y demás elementos del entorno laboral para mejorarlo y adaptarlo al trabajador y no al revés que el trabajador se adapte a condiciones de trabajo nocivos o perjudiciales.</p>	
BURNOUT					
FATIGA NERVIOSA					
ADICCIÓN AL TRABAJO					
KAROSHI					
ENGAGEMENT					

NOM-035-STPS-2018

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo, es aplicable a todos los centros de trabajo en México, incluyendo las universidades. Por lo tanto, las universidades están obligadas a cumplir con esta norma y realizar evaluaciones para identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en su personal.

¿Qué implica la evaluación de la NOM-035 en universidades?

La evaluación de la NOM-035 en universidades implica una serie de acciones, entre las que se encuentran:

- * Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial: Se deben identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral de la universidad, como las cargas de trabajo, el liderazgo, las relaciones interpersonales, etc.
- * Evaluación del entorno organizacional: Se debe evaluar el entorno organizacional de la universidad, incluyendo las políticas y prácticas laborales, la comunicación, la participación de los trabajadores, etc.
- * Aplicación de cuestionarios y entrevistas: Se deben aplicar cuestionarios y entrevistas al personal de la universidad para recabar información sobre los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional.
- * Análisis de los resultados: Se deben analizar los resultados de la evaluación para identificar las áreas de oportunidad y establecer medidas preventivas y correctivas.
- * Seguimiento y evaluación: Se deben dar seguimiento y evaluar las medidas preventivas y correctivas implementadas para asegurar su efectividad.

¿Qué beneficios tiene la evaluación de la NOM-035 en universidades?

La evaluación de la NOM-035 en universidades puede traer diversos beneficios, entre los que se encuentran:

- * Mejora del clima laboral: Al identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, se puede mejorar el clima laboral en la universidad, lo que se traduce en un mayor bienestar para el personal.
- * Aumento de la productividad: Un ambiente laboral saludable y libre de riesgos psicosociales puede contribuir a aumentar la productividad del personal.
- * Reducción del ausentismo y la rotación de personal: Al mejorar el bienestar del personal, se puede reducir el ausentismo y la rotación de personal.
- * Cumplimiento de la normativa: La evaluación de la NOM-035 es un requisito legal, por lo que su cumplimiento evita sanciones y multas.

¿Dónde se puede obtener más información sobre la evaluación de la NOM-035 en universidades?

Puedes obtener más información sobre la evaluación de la NOM-035 en universidades en los siguientes recursos:

* Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018:
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018.

* Artículos científicos y publicaciones especializadas: Existen diversos artículos científicos y publicaciones especializadas que abordan el tema de la evaluación de la NOM-035 en universidades. Puedes buscar en bases de datos académicas como Google Scholar o Dialnet.

* Asesoría de expertos: Puedes contactar a expertos en seguridad y salud en el trabajo para obtener asesoría sobre la implementación de la NOM-035 en tu universidad.