

CHARLA INFORMATIVA

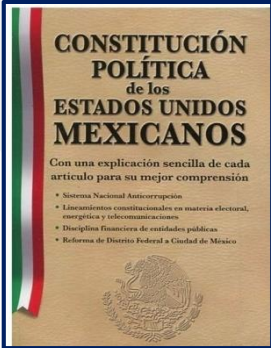
**NOM – 035**

## **Factores de Riesgo Psicosocial**

IDENTIFICACIÓN – ANÁLISIS – PREVENCIÓN

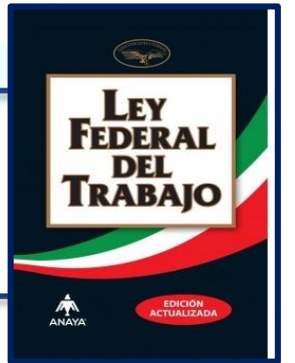


# Contexto...



**Artículo 123** - Toda persona tiene derecho **al trabajo digno** y socialmente útil, **conforme a la ley.**

**Artículo 2** - Trabajo digno es aquel que respeta plenamente **la dignidad humana** del trabajador; donde **no existe discriminación y se respetan los derechos.**



**El trabajo decente es:** El que **dignifica y permite el desarrollo** de las propias capacidades. (organización internacional del trabajo – Ginebra, Suiza).

# Contexto...

## Referencias con otras normas:

3.1 NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.

3.2 NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo- Funciones y actividades.

3.3 NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y No Discriminación.

# Contexto...



# UNU



## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Producido en colaboración con TROLLBÄCK+COMPANY | TheGlobalGoals@trollback.com | +1.212.529.1010  
Para cualquier duda sobre la utilización, por favor comuníquese con: dpcampaigns@un.org

### ODS 8



Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos



#### META 8.8



**PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES Y PROMOVER ENTORNOS SEGUROS DE TRABAJO**



# **Nuevo patrón mental...**

**1. Al cumplir con la NOM – 035, estamos contribuyendo con un propósito de orden mundial:**

**“Desarrollo sostenible de la humanidad a través del trabajo”**

# Mitos

---

1. Obligatorio - Contratar consultores externos para su implementación.
2. Cumplir con la NMX – R – 025 – SCFI (igualdad laboral) no es ni se hace obligatoria.
3. Contratar unidad de verificación
4. Cumplimiento de PRONABET  
(Programa nacional de bienestar emocional y desarrollo humano en el trabajo)
5. Contratar psicólogo.
6. Algún tipo de certificación.
7. Contratar cursos de liderazgo, yoga, coaching, o inteligencia emocional.
8. No contiene instrumentos para medir el estrés, aspectos psicológicos, o trastornos mentales.

# Realidades

---

1. Tiene obligaciones diferenciadas.
2. La contratación de especialistas se requiere en caso de Acontecimientos traumáticos severos.
3. Los centros de trabajo de hasta 15 trabajadores están exentos de aplicar las evaluaciones II y III.
4. El énfasis de la norma está en la prevención.
5. Prevé una entrada gradual de la vigencia en las obligaciones.
6. Proporciona un método para identificar, analizar factores de riesgo psicosocial y evaluar entorno laboral favorable
7. Se evalúa tanto las condiciones de la empresa, como el actuar de los trabajadores.
8. **La inspección se enfocará en el cumplimiento de todas las normas, no solo en la 035 y es de carácter conciliatorio.**

**Enfoque de la norma...**

**IDENTIFICAR**  
**FACTORES PSICOSOCIALES**

**PREVENIR**  
**RIESGO PSICOSOCIAL**

**GENERANDO**  
**ENTORNO FAVORABLE:**

**A TRAVÉS**  
**APOYO SOCIAL**

**MEJORAR / MANTENER**  
**LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES**

# Factores psicosociales

## ORIGEN

Condición laboral (interna o externa) que puede favorecer o afectar (nocivo o toxico) la salud, rendimiento o satisfacción en el trabajo.



1. Condiciones del ambiente (Seguridad / Salubridad)
2. Exigencias más allá de las capacidades.
3. Nivel de responsabilidad – Carga mental
4. Falta de autonomía
5. Tiempo, ritmo y organización del trabajo.
6. Mala definición del rol
7. Conflictos en la relación Familia – Trabajo ( derivado del trabajo)
8. Mando y comunicación
9. Acoso, Hostigamiento, Discriminación y Violencia.



**ENTORNO FAVORABLE / NOCIVO / TOXICO.**

# Riesgos psicosociales

## CONSECUENCIA

El efecto de un factor psicosocial nocivo o toxico.



1. Estrés laboral agudo o crónico ( EUSTRES / DISTRES).
2. Ausentismo / Presentismo
3. Síndrome del sobreviviente.
4. Burnout (desgaste) / Boreout (Aburrimiento crónico)
5. Adicción al trabajo
6. Mobbing
7. Angustia
8. Depresión
9. Somatización



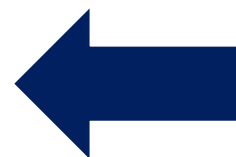
**AFECCIONES A LA SALUD**



# ENTORNO FAVORABLE:

Aquel en el que se promueve:

- A) El sentido de pertenencia
- B) Formación para la adecuada realización de las tareas.
- C) Definición de responsabilidades
- D) Participación proactiva y comunicación.
- E) Distribución adecuada de cargas de trabajo,
- F) La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

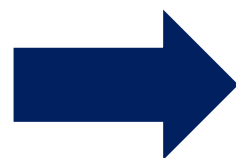


# APOYO SOCIAL

Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y/o subordinados



**SALUD INTEGRAL DEL COLABORADOR**  
(PRODUCTIVIDAD)



# **Nuevo patrón mental...**

**2. El espíritu de la NOM - 035 es:**

**Prevención de riesgos psicosociales / Apoyo social /  
Cuidado integral de la Salud**



**“INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD”**

# OBLIGACIONES DEL PATRON

The background features several large, semi-transparent geometric shapes. On the left, a large grey arrow points downwards and to the right. On the right side, there are several overlapping shapes in light blue, teal, and grey, some of which are parallelograms or trapezoids, creating a modern, abstract design.

# ALCANCE DE LA NORMA - POR CENTRO DE TRABAJO

	1 - 15	16 - 50	50 +	
Política de prevención de factores de riesgo psicosocial	X	X	X	2019
Análisis de los factores de riesgo psicosocial		X	X	2020
Evaluación del entorno organizacional			X	2020
Establecer medidas de prevención de riesgos psicosociales	X	X	X	2019
Medidas de control de riesgos psicosociales	X	X	X	2020
Identificación de eventos traumáticos severos	X	X	X	2019
Exámenes médicos y evaluaciones psicológicas.	X	X	X	2020
Difusión de la información a los trabajadores	X	X	X	2019
Registro documental		X	X	2020

**Véase numeral 2 – Campo de aplicación**

**1 -15 trabajadores:** 5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1 y 8.2

**16 - 50 trabajadores:** 5.1, 5.2, del 5.4 al 5.8, 7.1, inciso a), 7.2, del 7.4 al 7.9, y el Capítulo 8.

**50 + trabajadores:** 5.1, del 5.3 al 5.8, 7.1, inciso b), del 7.2 al 7.9 y el Capítulo 8

Detalle

# ALCANCE DE LA NORMA - POR CENTRO DE TRABAJO

2019

5.1 & Guía de referencia IV

	1 - 15	16 - 50	50 +	
Política de prevención de factores de riesgo psicosocial	X	X	X	2019

5.4, 8.1 & 8.2

Establecer medidas de prevención de riesgos psicosociales	X	X	X	2019
---	---	---	---	------

5.5 & Guía de referencia I

Identificación de eventos traumáticos severos	X	X	X	2019
---	---	---	---	------

5.7

Difusión de la información a los trabajadores	X	X	X	2019
---	---	---	---	------

Véase numeral 2 – Campo de aplicación

1 -15 trabajadores: 5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1 y 8.2

16 - 50 trabajadores: 5.1, 5.2, del 5.4 al 5.8, 7.1, inciso a), 7.2, del 7.4 al 7.9, y el Capítulo 8.

50 + trabajadores: 5.1, del 5.3 al 5.8, 7.1, inciso b), del 7.2 al 7.9 y el Capítulo 8



# Política de prevención de factores de riesgo psicosocial

Oct - 2019

## Numeral 5.1 & Guía de referencia IV

### ¿ Qué es una política?

La declaración de los principios a los que la empresa se compromete a cumplir, donde se incluyen las reglas y directrices básicas sobre el comportamiento y el procedimiento adecuado que se espera de todos sus empleados.

En este caso debe incluir:

- La prevención de los factores de riesgo psicosocial.
- Prevención de la violencia laboral
- Promoción de un entorno organizacional favorable

- **COMPORTAMIENTO ESPERADO:** Establecer, implantar mantener y difundir una política de prevención de FRP.
- **TIPO DE COMPROBACIÓN:** DOCUMENTAL
- **Para la difusión:** Folletos, boletines carteles, etc.

### POLITICA DE PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

La política según Platón es el arte de dirigir y organizar, es decir , **el arte de gobernar** sabiamente el estado con el fin de alcanzar el bien y la justicia de la comunidad. Para comprender mejor el significado de política deberíamos saber que el arte es una habilidad que implica saber hacer , la cual Platón aplica a todo , desde la educación , pasando por la política como ya hemos dicho y por último hasta las matemáticas (que forman parte de las 5 disciplinas propedéuticas).

Unas de sus influencias posteriores fueron los **sofistas** , de los cuales rechazaba la teoría del empirismo político ,que defendía que lo justo era todo aquello que el pueblo tomaba por justo. Otra cosa que influyo mucho en Platón fue la muerte de **Sócrates** ya que con la ejecución de uno de los hombre mas justos en el mundo para platón se demostró que la democracia no era garantía de justicia. Platón aplico a su terreno político el intelectualismo moral de Sócrates que afirma que la virtud es el saber , por lo tanto los gobernantes tienen que ser hombres virtuosos y con el conocimiento del saber para poder gobernar un estado justo.

Platón estaba descontento con su contexto político, piensa que su sociedad no estaba bien organizada y por eso rechazaba la democracia . Para esto busca una solución **la teoría del filósofo gobernante**. Platón prefiere eliminar la minoría de políticos educados por sofistas que gobierna el pueblo abusando de el y que a su vez estaban ambicioso por el poder y los honores , y sustituirlos por un gobierno de filósofos que conozca la justicia y el bien para gobernar la ciudad con justicia. Estos filósofos gobernantes tenían que ser educados y tenían que educarse a ellos mismo para rechazar el poder y los honores.

El objetivo del proyecto político de Platón era la felicidad del hombre y para ello habia que mejorar la sociedad mediante la creación de un **estado ideal** , un estado justo , unido , donde todos colaboren y donde el bien común este por encima de el bien individual. El estado ideal se caracterizaba por ser **estatalista , organicista y comunitarista** . Para Platón "estado" es un individuo en grande que se podia dividir en tres clases. los productores , los que producen los bienes necesarios para la vida y están relacionados con la parte apetitiva . La segunda clase seria la de los guardianes que servian para la defensa y función militar , estos a su vez dominaban pasiones de la parte irascible. Por último y mas importante estaba la clase de los gobernantes filósofos que servian para aprender, gobernar y dirigir el estado y su naturaleza predomina en la parte racional. Se necesita armonia entre las tres clases respetando su jerarquía natural los gobernantes sabio por encima de los guardianes valientes y estos por encima de los productores moderados. Por lo tanto la justicia de la clase de los filósofos gobernantes se basaba en la sabiduría y su alma era racional . La justicia de los guerreros era la valentia y su alma era irascible y por último la justicia de los productores era moderada y su alma apetitiva.



Numerales: 5.4, 8.1 & 8.2

1. Medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral en:

- a) El liderazgo y las relaciones en el trabajo.
- b) Cargas de trabajo
- c) Control de trabajo
- d) Apoyo social
- e) Relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia
- f) Reconocimiento en el trabajo
- g) Prevención de la violencia
- h) Información y comunicación
- i) Capacitación y adiestramiento

EJEMPLO DE PREVENCIÓN:

Para liderazgo y relaciones de trabajo, requiere:

- a1-Manejo de conflicto, distribución del tiempo y determinación de prioridades.
- a2 - Prohibir la discriminación y fomentar la equidad.
- a3 - Dar instrucciones claras para la atención de problemas
- a4. Capacitación y sensibilización a directivos y gerentes para la prevención de riesgos.

Evidencias:

- a1- Incorporación de una metodología de feedback, para manejo de conflictos. Capacitación y Difusión – Registro de asistencia.
- a2 - Campaña de equidad, e incorporación al proceso de inducción. .
- a3 - Instructivo de escalación difundido.
- a4 - Registros de asistencia, curso de sensibilización.

- **COMPORTAMIENTO ESPERADO:** Realizar medidas de prevención que eviten factores de riesgo citados en los incisos.
- **TIPO DE COMPROBACIÓN:** Documental y entrevista.

Numerales: 5.4, 8.1 & 8.2

## 2. Mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral.

- a) Línea ética.
- b) Buzón de sugerencias.
- c) Correo confidencial
- d) Comité de revisión, responsables de seguimiento, análisis y solución.

Ojo – Confidencial pero no anónimo.

## 3. Acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización;

- a) Capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas –
- b) Definición precisa de responsabilidades
- c) Participación proactiva y comunicación entre sus integrantes
- d) Distribución adecuada de cargas de trabajo
- e) Evaluación y el reconocimiento del desempeño

Ej. Proceso de certificación.

- **COMPORTAMIENTO ESPERADO:** Colocar mecanismos de recepción de quejas, acciones que promuevan sentido de pertenencia.
- **TIPO DE COMPROBACIÓN:** Documental y entrevista.

## Numeral 5.5 & Guía de referencia I

1. **Identifica a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos *durante o con motivo del trabajo*. Guía de referencia I. 2019**

- a) Accidente que tenga como consecuencia la muerte, la pérdida de un miembro o una lesión grave?
- b) Asaltos?
- c) Actos violentos que derivaron en lesiones graves?
- d) Secuestro?
- e) Amenazas?,
- f) Cualquier otro que ponga en riesgo su vida o salud, y/o la de otras personas?

Recuerdos persistentes  
Esfuerzo por evitar  
Afectación en el último mes.

2. **Canaliza a los trabajadores identificados para su atención, a la institución de seguridad social o privada, o con el médico del centro de trabajo o de la empresa. 2019**
3. **Practica exámenes médicos y evaluaciones psicológicas al trabajador o a los trabajadores expuestos a violencia laboral y a los factores de riesgo psicosocial. 2020**

- **COMPORTAMIENTO ESPERADO:** Identificar, Canalizar, Evaluar médica y psicológicamente.
- **TIPO DE COMPROBACIÓN:** DOCUMENTAL – Guía de referencia 1, expediente de canalización de profesional, exámenes médicos y psicológicos.

## Numeral 5.5 & Guía de referencia I

**El cuestionario deberá aplicarse conforme a lo siguiente:**

- 1. 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.**
- 2. 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:**
  - a) Cuando responda "Sí", en alguna de las preguntas de la Sección II Recuerdos persistentes sobre acontecimiento.**
  - b) Cuando responda "Sí", en tres o más de las preguntas de la Sección III Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento.**
  - c) Cuando responda "Sí", en dos o más de las preguntas de la Sección IV Afectación.**



## Numeral 5.7

### 1. Difundir y proporciona información a los trabajadores sobre:

- a) Política de prevención de riesgos psicosociales.
- b) Medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- c) Medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial
- d) Mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas
- e) Resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial – **Cuando se realice, máximo octubre 2020 (Puede existir un plan paulatino para su aplicación, de acuerdo al tamaño del centro de trabajo)**
- f) Alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

- **COMPORTAMIENTO ESPERADO:** Difundir y proporcionar información.

- **TIPO DE COMPROBACIÓN:** DOCUMENTAL – Folletos, boletines, carteles, minutas, acuses de recibo.

# **Nuevo patrón mental...**

## **3. Durante 2019 debemos cumplir con:**

- 1. Política de prevención de factores de riesgo psicosocial**
- 2. Establecer medidas de prevención de riesgos psicosociales**
- 3. Identificación de eventos traumáticos severos**
- 4. Difusión de la información a los trabajadores**

ALCANCE DE LA NORMA - POR CENTRO DE TRABAJO

2020

5.2, 7.1, 7.2 & Guía de referencia II – 46 reactivos no modificables – 100% población

<b>Análisis de los factores de riesgo psicosocial</b>		X	X	2020
---	--	---	---	------

5.3, 7.1, 7.2, 7.3, & Guía de referencia III – 64 reactivos no modificables – muestreo.

<b>Evaluación del entorno organizacional</b>			X	2020
--	--	--	---	------

5.4, 8.3, 8.4, & 8.5 – Se derivan de los resultados de los diagnósticos.

<b>Medidas de control de riesgos psicosociales</b>	X	X	X	2020
--	---	---	---	------

5.6

<b>Exámenes médicos y evaluaciones psicológicas.</b>	X	X	X	2020
--	---	---	---	------

5.8 & Guía de referencia V – Resultados de diagnósticos, medidas de control y exámenes de los colaboradores expuestos a acontecimientos traumáticos.

<b>Registro documental</b>		X	X	2020
----------------------------	--	---	---	------

Véase numeral 2 – Campo de aplicación

1 -15 trabajadores: 5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1 y 8.2

16 - 50 trabajadores: 5.1, 5.2, del 5.4 al 5.8, 7.1, inciso a), 7.2, del 7.4 al 7.9, y el Capítulo 8.

50 + trabajadores: 5.1, del 5.3 al 5.8, 7.1, inciso b), del 7.2 al 7.9 y el Capítulo 8

Detalle

# Análisis de los factores de riesgo psicosocial

Octubre - 2020

Numerales - 5.2, 7.1, 7.2 & Guía de referencia II / 16 a 50 Trabajadores.

1. Realiza la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial

2. Comprende al 100% de los trabajadores en el centro de trabajo y evalúa:

NIVEL DE RIESGO
Muy alto
Alto
Medio
Bajo
Nulo

- a) Las condiciones en el ambiente de trabajo;
- b) Las cargas de trabajo;
- c) La falta de control sobre el trabajo;
- d) Las jornadas de trabajo y rotación de turnos;
- e) Interferencia en la relación trabajo-familia;
- f) Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo
- g) La violencia laboral;

• **COMPORTAMIENTO ESPERADO:** Realizar diagnóstico, contemplar al 100% de los colaboradores, realizar análisis (reporte) y garantizar validez en el método (Guía de referencia II)

• **TIPO DE COMPROBACIÓN:** DOCUMENTAL Y ENTREVISTA

\* Es exigible hasta Octubre del 2020 – es posible planificar diagnóstico por etapas.

**DEBERÁ INTEGRARSE AL DIAGNÓSTICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE SE REFIERE LA NOM-030-STPS-2009**

# Análisis de los factores de riesgo psicosocial

Octubre - 2020

Numerales - 5.2, 7.1, 7.2 & Guía de referencia II / 16 a 50 Trabajadores.

Tabla 2

Valor de las opciones de respuesta

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46	4	3	2	1	0

1. **Calificación del dominio (Cdom).** Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran el dominio;
2. **Calificación de la categoría (Ccat).** Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran la categoría,
3. **Calificación final del cuestionario (Cfinal).** Se obtiene sumando el puntaje de todos y cada uno de los ítems que integran el cuestionario;

**\*18. Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades**

**\*1. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico**

Categoría	Dominio	Dimensión	Ítem
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	14, 15
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	16
		Influencia de las responsabilidades familiares	17



Numerales - 5.3, 7.1, 7.2, 7.3, & Guía de referencia III – Muestreo (+- 80%) / 50 +

1. Realiza la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional

2. Se realiza a una muestra representativa y se evalúa:

### Factores de riesgo

- a) Las condiciones en el ambiente de trabajo;
- b) Las cargas de trabajo;
- c) La falta de control sobre el trabajo;
- d) Las jornadas de trabajo y rotación de turnos;
- e) Interferencia en la relación trabajo-familia;
- f) Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo
- g) La violencia laboral

### Entorno organizacional

- a) Sentido de pertenencia
- b) Formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas
- c) Definición precisa de responsabilidades
- d) Participación proactiva y comunicación
- e) Distribución adecuada de cargas de trabajo
- f) Evaluación y el reconocimiento del desempeño

- **COMPORTAMIENTO ESPERADO:** Realizar diagnóstico (F.R. y E.O.), contemplar el muestreo mínimo de acuerdo con la cantidad de colaboradores (50+), realizar análisis (reporte) y garantizar validez en el método (Guía de referencia II)

- **TIPO DE COMPROBACIÓN:** DOCUMENTAL Y ENTREVISTA

\* Es exigible hasta Octubre del 2020 – es posible planificar diagnóstico por etapas

**DEBERÁ INTEGRARSE AL DIAGNÓSTICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE SE REFIERE LA NOM-030-STPS-2009**

# Evaluación del entorno organizacional

Octubre - 2020

Numerales - 5.3, 7.1, 7.2, 7.3, & Guía de referencia III – Muestreo (+- 80%) / 50 +

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

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

1. **Calificación del dominio (Cdom).** Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran el dominio;
2. **Calificación de la categoría (Ccat).** Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran la categoría,
3. **Calificación final del cuestionario (Cfinal).** Se obtiene sumando el puntaje de todos y cada uno de los ítems que integran el cuestionario;

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

Numerales - 5.4, 8.3, 8.4, & 8.5 – **Se derivan de los resultados de los diagnósticos.**

### **1. Cuenta con un Programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial que considera:**

- a) Áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa.
- b) acciones y las medidas de control que deberán adoptarse
- c) fechas programadas para su realización
- d) control de los avances de la implementación del programa
- e) evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso
- f) El responsable de su ejecución

### **2. El tipo de acciones se realizan, según aplique, en los niveles siguientes.**

- a) Primer nivel – Carácter organizacional.
- b) Segundo nivel – Carácter grupal.
- c) Tercer nivel – Carácter individual – En caso de ser de tipo clínico o terapéutico deberán ser realizadas por un médico, psiquiatra o psicólogo según correspondan.

- **COMPORTAMIENTO ESPERADO:** Realizar programa (plan) de atención de F.R.P. y F.R, considera todos los aspectos de planeación y especifica niveles.
- **TIPO DE COMPROBACIÓN:** DOCUMENTAL – Plan.

### Numeral 5.6.

1. **Practica exámenes médicos y evaluaciones psicológicas al trabajador o a los trabajadores expuestos a violencia laboral y a los factores de riesgo psicosocial cuándo:**

**Existan signos o síntomas que denoten alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y/o existan quejas de violencia laboral**

- **COMPORTAMIENTO ESPERADO:** Se realizan exámenes correspondientes 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.
- **TIPO DE COMPROBACIÓN:** DOCUMENTAL – EXPEDIENTES.

Numeral 5.8 & Guía de referencia V – Resultados de diagnósticos, medidas de control y exámenes de los colaboradores expuestos a acontecimientos traumáticos.

1. **Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y las evaluaciones del entorno organizacional (+ 15 colaboradores).**
  2. **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 (+ 15 colaboradores).**
  3. **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 – Guía de referencia V.**
- **COMPORTAMIENTO ESPERADO:** Mostrar documentos relacionados con, resultados de diagnóstico, medidas de control (plan de intervención) y expedientes de trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos.
  - **TIPO DE COMPROBACIÓN:** DOCUMENTAL – EXPEDIENTES.



# **Nuevo patrón mental...**

## **4. Durante 2020 debemos cumplir con:**

- 1. Análisis de los factores de riesgo psicosocial**
- 2. Evaluación del entorno organizacional**
- 3. Medidas de control de riesgos psicosociales**
- 4. Exámenes médicos y evaluaciones psicológicas.**
- 5. Registro documental**
- 6. Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo NOM-030**

# RESPECTO A LA INSPECCIÓN

**1. Corresponde a STPS**

**2. Muestreo por selección aleatoria**

Número total de trabajadores	Número de trabajadores por entrevistar
1-15	1
16-50	2
51-105	3
Más de 105	1 por cada 35 trabajadores hasta un máximo de 15

**2. Hará revisión de todas las normas que correspondan al tipo de empresa y centro de trabajo.**

**3. Las evidencias de tipo documental o los registros a que alude esta Norma podrán exhibirse de manera impresa o en medios electrónicos, y se deberán conservar al menos durante un año, a partir de la fecha de elaboración**



# **Nuevo patrón mental...**

**5. El inspector es un aliado y revisará todas las normas que correspondan al centro de trabajo, incluyendo la 035.**

The background features several large, semi-transparent geometric shapes. On the left, a large grey arrow points downwards and to the right. On the right side, there are several overlapping shapes in shades of teal, light blue, and grey, some of which are also arrow-like or parallelogram-like in shape.

# **OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**

- 6.1 Observar y colaborar con las medidas de prevención y de control que dispone esta Norma, así como las que establezca el patrón para: controlar los factores de riesgo psicosocial.
- 6.2 Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- 6.3 Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en la evaluación del entorno organizacional.
- 6.4 Informar al patrón el haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo.
- 6.5 Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.
- 6.6. 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



# Nuevo patrón mental...

## 6. El cumplimiento de la norma 035, también es responsabilidad del trabajador

1. Observar
2. Reportar
3. Cooperar
4. Proponer
5. Participar

El éxito de la norma

# SANCIONES ADMINISTRATIVAS

UMA \$84.49 (unidad de medida y actualización)

## Artículo 115

50 – 100 UMA

\$4,224.50 - \$8,449

DX, programa y manual de seguridad

## Artículo 119

50 – 3,000 UMA

\$4,224.50 - \$253,470

Contaminantes, exámenes médicos y EPP

## Artículo 118

50 – 2,000 UMA

\$4,224.50 - \$168,980

Registro y controles sobre trabajos peligrosos

## Artículo 117

250 – 5,000 UMA

\$21,122.50 - \$422,450

Difusión, capacitación y adiestramiento

## Artículo 120

250 – 5,000 UMA

\$21,122.50 - \$422,450

Medidas de seguridad, señalamientos



# En resumen...

**1. Al cumplir con la NOM – 035, estamos contribuyendo con el Desarrollo sostenible de la humanidad a través del trabajo”**

**2. El espíritu de la NOM - 35 es: la Prevención , Apoyo social y cuidado integral de la Salud para “INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD”**

**3. Durante 2019 debemos cumplir con:**

- a) Política de prevención**
- b) Medidas de prevención**
- c) Identificación eventos traumáticos severos**
- d) Difusión de información a los trabajadores**

**4. Durante 2020 debemos cumplir con:**

- a) Análisis de los factores de riesgo 16 a 50**
- b) Evaluación del entorno organizacional 50 +**
- c) Medidas de control**
- d) Exámenes y evaluaciones psicológicas (EVTS)**
- e) Registro documental**
- f) Diagnóstico de seguridad y salud NOM - 030**

**5. El inspector es un aliado y revisará todas las normas que correspondan al centro de trabajo, incluyendo la 035.**

**6. El cumplimiento de la norma 035, también es responsabilidad del trabajador**

# Gracias

Para mayor información y soluciones:



Facilitador:

 Marco Antonio Rodriguez.

  @marcorodram