

NOM-035 EN TIEMPOS DEL COVID.

CENTRO
EMPRESARIAL



DE LA
CIUDAD
DE MÉXICO

**Ponentes: Mtro. Germán Constantino Ríos.
Lic. Gabriel A. Álvarez Navarrete.**



Normatividad

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** Art.123, toda persona tiene derecho al trabajo digno y social mente útil...
- **Ley Federal del Trabajo:** Art. 2º, trabajo digno o decente y la no discriminación.
- **Ley de Seguridad Social:** Encargada de dictar las incapacidades de las enfermedades psicosociales y tratamiento sin goce de sueldo y tratamiento psicológico.
- **Reglamento Federal** de seguridad y salud en el trabajo.
- **Norma Oficial Mexicana (NOM).**



OBJETIVO DE LA NORMA 035

- Establecer las funciones y actividades que se deberán realizar así como los servicios preventivos de seguridad y de salud en el trabajo para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.
- Identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psico-social, y una vez realizado esto, promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.
- Evaluar los resultados obtenidos de los análisis realizados a los trabajadores y encontrar las áreas de oportunidad en las distintas áreas de la empresa
- Mejorar la salud y rendimiento de los trabajadores.



STPS

SECRETARÍA
DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL



Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Art. 3 define los factores psicosociales: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, trastornos no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tiempo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, todo ello a consecuencia del trabajo desarrollado por las parte del empleado.
- **Artículo 43.** Obligación Patronal de controlar los índices de riesgos.





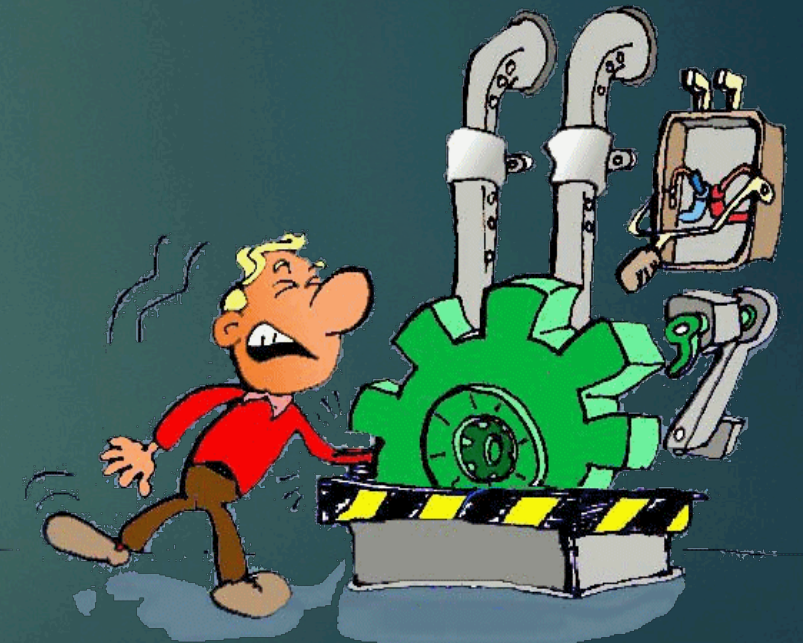
Medios de prevención y conocimiento de los factores psicosociales en las empresas

Identificar y analizar los factores de riesgo

A) Las condiciones en el ambiente de trabajo. Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres.

B) 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 cargas contradictorias o inconscientes.

C) La falta de control sobre el trabajo. La posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades (poder a la gente).





Jornada de Trabajo y Liderazgo Negativo

D) **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.

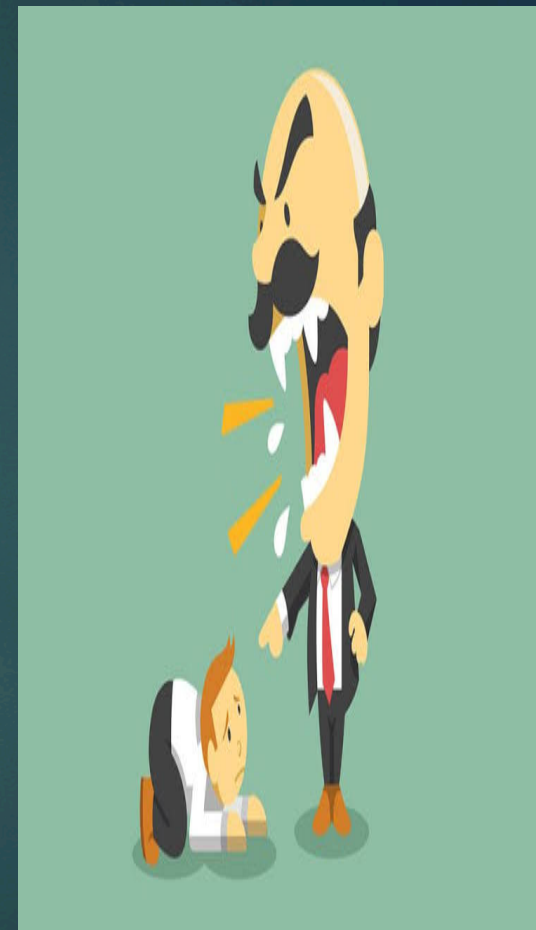
E) **Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo**: directamente relacionando con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño.





Violencia en el Trabajo

- ✓ **Acoso y acoso psicológico:** Son conductas que transgreden la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador, consisten en intimidar de manera sistemática a los compañeros de trabajo independiente del grado de subordinación, los cuales pueden provocar ansiedad, depresión o aislamiento en los trabajadores. (Ej: Insultos, vejaciones, comparaciones, rechazo, amenazas entre otras.).
- ✓ **Hostigamiento:** Son conductas que se realizan cuando existe una subordinación entre los implicados durante el ejercicio de poder en una relación laboral, en la cual aprovechándose de su posición, el agresor realiza conductas verbales o físicas que transgreden los derechos y la dignidad de la víctima.





Violencia en el Trabajo

- ✓ **Maltrato:** Son conductas consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculización del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).
- ✓ **Violencia de género:** Maltrato o diferenciación de trato y condiciones de trabajo por el hecho de ser de un género.
- ✓ **Empoderamiento excesivo:** Se da cuando mandos medios aprovechan las facultades que su puesto les provee y estos **las exralimitan, ejerciendo malos tratos y abusos de autoridad sobre sus subordinados.**





Ejemplos de preguntas para centros de trabajo con hasta 15 Trabajadores (Guía de Referencia 1)

- ▶ Sección 1. Acontecimiento traumático severo. Ej: **¿Ha presenciado sufrido alguna vez durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como los siguientes: Accidente que tenga como consecuencia la muerte, la pérdida de un miembro o una lesión grave? (SI/NO).**
- ▶ Sección 2. Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento (durante el último mes). Ej: **¿Ha tenido recuerdos recurrentes sobre el acontecimiento que le provocan malestares? (SI/NO)**
- ▶ Sección 3. Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento (durante el último mes). Ej: ¿Se ha sentido usted alejado o distante de los demás? (SI/NO)
- ▶ Sección 4. Afectación (durante el último mes). Ej: ¿Ha tenido dificultad para concentrarse? (SI/NO)

En caso de que el trabajador conteste la primer sección con un no en todas las preguntas, no será necesario seguir contestando el cuestionario y por lo consiguiente no requerirá valoración clínica, tal y como lo menciona la Guía de Referencia 1, en caso contrario, deberá estarse a lo mencionado en dicha Guía.



Ejemplos de preguntas para centros de trabajo con hasta 50 Trabajadores (Guía de Referencia 2)

- Preguntas que consideren las condiciones de su centro de trabajo así como la cantidad y ritmo de trabajo. Ej: **Me preocupa sufrir un Accidente en mi Trabajo.** (SIEMPRE/CASI SIEMPRE/ALGUNAS VECES/CASI NUNCA/NUNCA).
- Preguntas relacionadas con las actividades que realiza en su trabajo. Ej: **En mi trabajo me dan órdenes contradictorias.** (SIEMPRE/CASI SIEMPRE/ALGUNAS VECES/CASI NUNCA/NUNCA).
- Preguntas relacionadas con la capacitación. Ej: **Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo.** (SIEMPRE/CASI SIEMPRE/ALGUNAS VECES/CASI NUNCA/NUNCA).

Una vez contestado el cuestionario completo, la Guía de referencia nos indica como debe ser calificado el mismo con las Tablas que en la Guía se encuentran.



Ejemplos de preguntas para centros de trabajo con más de 50 Trabajadores así como empresas con la norma mexicana NMX- R-025-SCFI-2015 (Igualdad Laboral y no discriminación) (Guía de Referencia 3)

- Preguntas que están relacionadas con la información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo, reconocimiento, sentido de pertenencia y estabilidad que le ofrece el mismo. Ej: **El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo.** (SIEMPRE/CASI SIEMPRE/ALGUNAS VECES/CASI NUNCA/NUNCA).
- Preguntas que están relacionadas con actos de violencia laboral (malos tratos, acoso hostigamiento, acoso psicológico). Ej: **Recibo constantes criticas a mi persona y/o trabajo.** (SIEMPRE/CASI SIEMPRE/ALGUNAS VECES/CASI NUNCA/NUNCA).
- En caso de ser jefe de otros trabajadores, preguntas que están relacionadas con las actitudes de las personas que supervisa. Ej: **Dificultan el logro de los resultados del trabajo.** (SIEMPRE/CASI SIEMPRE/ALGUNAS VECES/CASI NUNCA/NUNCA).



Evaluación y Resultados

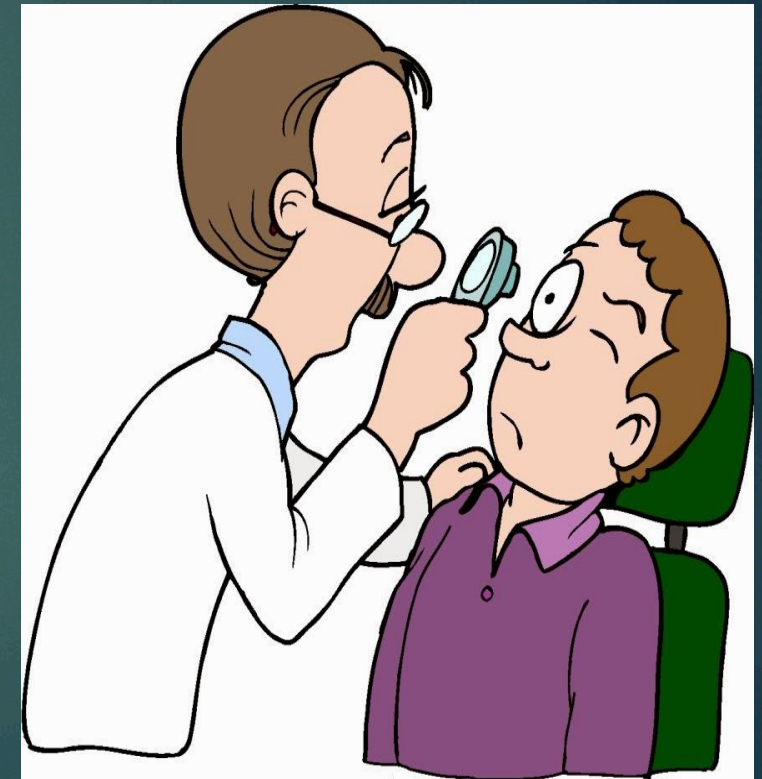
- ▶ La norma nos indica que hay que realizar una **evaluación a través de cuestionarios aplicados** al personal según una muestra para ello.
- ▶ Dichos cuestionarios se aplicarán, según el número de empleados que trabajen en el centro de trabajo mismos que se encuentran en las Guías de Referencia anexas a la Norma, dicha evaluación deberá ser aplicada por un **psicólogo clínico** preferentemente externo de la empresa.
- ▶ De los resultados obtenidos de la aplicación de cuestionarios se definen:
 - El criterio que indica el **nivel de riesgo y acciones a tomar** (semáforo de riesgo y de plan de necesidad de acción).
 - Elementos para la **planificación de un programa de acciones**.
 - **Realizar un informe de la evaluaciones realizadas** así como de los resultados obtenidos, mismo que **deberá ser exhibido al inspector del trabajo** cuando alguno se presente a realizar una visita.





Beneficios de la implementación de la NOM 035

- Primeramente se debe establecer por escrito, implantar y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales, una vez realizado esto se deberán realizar los siguientes puntos:
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos (más de 50 trabajadores)
- Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas en base a las guías de referencia que vienen en la NOM 035.





Beneficios de la implementación de la NOM 035

- La evaluación del entorno organizacional.
- Difundir y proporcionar información a los trabajadores respecto la política, mecanismos y programas de prevención.
- Llevar los registros.
- Elaborar informe de resultados (Dicho informe le será exhibido a los Inspectores del Trabajo).
- Conservar los Registros que también serán exhibidos en las inspecciones de Trabajo (2 Años).





Beneficios de la implementación de la NOM 035

- Se regulen las relaciones jefes-subordinados en un marco de mejoría para ambos actores.
- Se realicen acciones que favorezcan mejores ambientes de trabajo y por lo consiguiente se logre el bienestar del trabajador.
- Se adopten estilos directivos más participativos.





Otros beneficios de implementar la NOM 035

- Se **formalice e institucionalice** las empresas **buscando con ello que** el poder, dominio y el control se ejerza con mayor respeto al trabajador, logrando con ello una mejoría en las condiciones de trabajo.
- Se abre la posibilidad de que **el trabajador sea involucrado en una forma más participativa** en las empresas.
- Al involucrar al trabajador en los asuntos de la empresa, **generará mayor proactividad** en los mismos lo que bien desarrollado **generará una mejor productividad.**





Otros beneficios de implementar la NOM 035

- Establecer medios seguros y confidenciales para la recepción de quejas y denuncias por parte de los trabajadores así como el seguimiento de las mismas.
- Implementar programas de capacitación para los trabajadores de la empresa.





Otros beneficios de implementar la NOM 035

Realizar acciones que promuevan:

- El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa.
- La definición de las responsabilidades y actividades para los trabajadores.
- La participación proactiva de los trabajadores en los proyectos de la empresa .
- La distribución adecuada de las cargas trabajo conforme a la LFT.
- La evaluación y el reconocimiento del desempeño, así como ascensos laborales.





Seguimiento a la NOM-35-STPS 2018.

- De igual manera será importante evaluar con posterioridad los resultados obtenidos, pudiendo graficarse los cambios generados a partir de las medidas implementadas comparándose con los resultados previos a la implementación para determinar si existió mejora o no.
- Las evaluaciones se realizarán cada 2 años, pero para mejores resultados se recomienda que se realicen año con año.



**NOM-019-STPS-2011,
NOM-030-STPS-2009,
NOM-002-STPS-2010.**

**CENTRO
EMPRESARIAL**



**DE LA
CIUDAD
DE MÉXICO**



NOM-019-STPS-2011

Constitución e integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.

- ▶ La presente norma rige en el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo...
- ▶ Obligaciones del patrón
- ▶ Constituir e integrar al menos una comisión en el centro de trabajo. Tener un programa anual de los recorridos de verificación de la comisión.
- ▶ Contar con las actas de los recorridos de verificación de la comisión.
- ▶ Proporcionar a los integrantes de la comisión al menos una vez por año, capacitación para la adecuada realización de sus funciones.

NOM 019

Norma Oficial Mexicana

Para la práctica de enfermería en el
Sistema Nacional de Salud



NOM-030-STPS-2009.

- ▶ Su objetivo consiste en establecer las funciones y actividades que deberán realizar los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.





NOM-030-STPS-2009.

- Las acciones para la atención de emergencias y contingencias sanitarias que recomienden o dicten las autoridades competentes.
- Esta norma Oficial Mexicana se aplicará en relación al Coronavirus (Covid-19) en los centros de trabajo haciendo una semblanza de la manera siguiente.





NOM-030-STPS-2009 prevención de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades.

- ▶ Obligaciones del Patrón;
- ▶ Funciones y actividades del responsable de seguridad y salud en el trabajo.
- ▶ Diagnóstico de Seguridad y salud en el trabajo.
- ▶ Programa de seguridad y salud en el trabajo o relación de acciones preventivas, y correctivas de seguridad y salud en el trabajo.



NOM-030-STPS-2009 prevención de seguridad y salud en el trabajo- funciones y actividades.

CENTRO
EMPRESARIAL



DE LA
CIUDAD
DE MÉXICO

- ▶ Además, se estipula que estos servicios preventivos son los prestados por el personal capacitado para realizar funciones de prevención, protección y control, así como asesoramiento al patrón, trabajadores y representantes, en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este personal, de acuerdo a la STPS, puede ser:

- ▶ Externo
- ▶ Interno
- ▶ Mixto





Criterios relevantes para la norma.

- ▶ Los criterios cambian de acuerdo al centro de trabajo y deben ser cumplidos de acuerdo al tipo de personal que se tenga; sin embargo, los requisitos mínimos de toda organización, de acuerdo con la STYPS , son los siguientes:
- ▶ Capacitación de personal ocupacionalmente expuesto.
- ▶ Desarrollo de listado de atención de emergencia.
- ▶ Establecimiento de medidas preventivas en temas de seguridad e higiene en el trabajo.
- ▶ Implementación de dichas medidas.
- ▶ Sin importar quién sea el encargado de velar por la salud de los empleados, es fundamental que todos los colaboradores de tu empresa estén informados sobre las medidas.



Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral.

- ▶ Algunas de las medidas de seguridad e higiene mas importantes son:
 - ✓ Sana distancia en el trabajo;
 - ✓ Mantener trabajo en casa, en cuanto sea aplicable;
 - ✓ Distancia mínima de 1.5 metros entre un empleado y otro minimizando la interacción;
 - ✓ Controles de ingeniería;
 - ✓ Creación de barrera física de acrílico en caso de no poder mantener la sana distancia entre empleados;
 - ✓ Ventilación;



Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral.

- ✓ Sanitización;
- ✓ Escalonar jornadas;
- ✓ Vigilar síntomas;
- ✓ Equipos de protección personal;
- ✓ Se determinan de acuerdo al contacto e intensidad, puede ser: cubrebocas, caretas y guantes entre otros;
- ✓ Limpieza frecuente del lugar;
- ✓ Tapetes con hipoclorito de sodio para la limpieza de la suela de los zapatos;





Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral.

- ✓ Realizar una capacitación de todos los trabajadores sobre dicha medidas de seguridad e higiene;
- ✓ Colocar carteles con información del covid-19 y capacitar y adiestrar a los trabajadores en relación al tema;
- ✓ Uso de jabón para lavado de manos de manera frecuente y gel antibacterial que contenga como mínimo un 70% de alcohol en todas las áreas de trabajo.



NOM-002-STMS-2010 CONDICIONES DE Seguridad- Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.

- ▶ La presente norma rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo.
- ▶ Obligaciones del patrón-clasificar el riesgo de incendio del centro de trabajo o por áreas que lo integran, tales como plantas, edificios o niveles.
- ▶ Contar con un plan de atención a emergencias de incendio.



NOM-002-STMS-2010 CONDICIONES DE Seguridad- Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.

- ▶ Contar con brigadas contra incendios en los centros de trabajo clasificados con riesgo de incendio alto.
- ▶ Desarrollar simulacros de emergencias de incendio al menos una vez al año, en el caso de centros de trabajo clasificados con riesgo de incendio ordinario, y al menos dos veces al año para aquellos con riesgo de incendio alto.

NOM-035 EN TIEMPOS DEL COVID.

CENTRO
EMPRESARIAL



DE LA
CIUDAD
DE MÉXICO

**Ponentes: Mtro. Germán Constantino Ríos.
Lic. Gabriel A. Álvarez Navarrete.**