

Prevención de Enfermedades de Trabajo Relacionadas con Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo

Puntos de comprobación 3, 36, 37 y 38

Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional favorable

1. Referencia normativa

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo indica, en su Artículo 43, que en relación con los factores de riesgo psicosocial, los patrones deberán identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral.

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención, en los numerales 5.2 y 5.3 establece como obligación del patrón que deberá identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, de conformidad con el número de trabajadores en su centro de trabajo.



De la misma manera, la NOM-035-STPS-2018 establece 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.

En términos generales, para la aplicación de la NOM-035-STPS-2018 es relevante considerar las siguientes normas:

- NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.
- NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo- Funciones y actividades.
- NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y No Discriminación.

2. ¿Qué son los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional favorable?

De acuerdo con la NOM-035-STPS-2018, los factores de riesgo psicosocial son 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

Los factores de riesgo psicosocial pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación.

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.

La violencia laboral son aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud. Definiendo estos conceptos como:

- 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.
- 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.
- Malos tratos: aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez o en diferentes ocasiones).

Es importante mencionar que la NOM-035-STPS-2018 no considera el acoso sexual dentro de lo que involucra la violencia laboral; sin embargo, esta situación está considerada en el Artículo tercero bis de la Ley Federal del Trabajo, y debe ser tratado por las autoridades correspondientes.

La violencia laboral, expresada de forma psicológica, puede comprender dos tipos de comportamiento: el de pequeña tiranía y de supervisión abusiva; la primera hace referencia al ejercicio de poder de forma arbitraria y en beneficio propio, donde generalmente las normas son ignoradas, colocadas o eliminadas de acuerdo a las conveniencias del momento, en el segundo caso, se refiere a la ridiculización de los subordinados, de forma privada o pública, la invasión de espacio personal, al trato rudo y descortés y que puede desembocar en el socavamiento social.

La violencia psicológica puede comprender la pequeña tiranía y la supervisión abusiva.

Dicha Norma también indica que los factores de riesgo psicosocial 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 periodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.



Los factores de riesgo psicosocial cuentan con características particulares que, al analizarlas, es posible comprender su importancia:

- Se extienden en el espacio y el tiempo. Los factores de riesgo psicosocial no cuentan con una localización definida; por ejemplo: la cultura organizacional, el estilo de liderazgo o el clima psicosocial no están ubicados en ningún lugar ni es posible precisarlos en un momento especial, ya que son características globales de una empresa. Incluso la carga de trabajo, roles o capacidad de control carecen de un lugar y un momento propios, ya que son elementos del puesto de trabajo.
- Dificultad para su medición. Uno de los grandes problemas es la dificultad para encontrar unidades de medida objetiva, pues elementos como la cohesión grupal o la comunicación

no tienen unidades propias de medida, por lo que el recurso más utilizado para su evaluación consiste en la apreciación de las percepciones y experiencias colectivas.

- Afectan a los otros riesgos. Se puede considerar a la persona trabajadora como una unidad funcional en la que todos los factores externos afectan a la totalidad de su individualidad. Este efecto se acentúa en los factores de riesgo psicosocial, ya que puede condicionar un incremento en los riesgos de seguridad y salud en el trabajo; lo anterior debido a que suelen producir conductas precipitadas, alteradas y no adaptativas que propician errores y accidentes.
- Están regulados por otros factores. Los factores de riesgo psicosocial afectan a la persona trabajadora no solo a través de las características y/o condiciones del trabajo, pues también las variables personales de cada persona trabajadora juegan un papel importante, como el nivel de implicación, la confianza en sí mismo, el optimismo y la motivación que tiene.

Por otra parte, la NOM-035-STPS-2018 define el entorno organizacional favorable como aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Un entorno organizacional favorable es aquel que el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa.

3. Cómo realizar la identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial, y la evaluación del entorno organizacional favorable?

Con base en lo establecido en el capítulo 7 de la NOM-035-STPS-2018; la identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial, y la evaluación del entorno organizacional favorable se deben realizar, en conformidad con el número de trabajadores que tengan los centros de trabajo:

- Los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 personas trabajadoras únicamente deberán realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, incluyendo a todas las personas trabajadoras.
- Los centros de trabajo que tengan más de 50 personas trabajadoras deberán realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, se podrá incluir a todas las personas trabajadoras del centro de trabajo, o bien, se podrá aplicar a una muestra representativa como se establece en el numeral III.1 de la Norma.

Para la identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial se deben considerar los siguientes puntos:

- Las condiciones en el ambiente de trabajo.
- Las cargas de trabajo.
- La falta de control sobre el trabajo.
- Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.
- Interferencia en la relación trabajo-familia.
- Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo.
- La violencia laboral.



Para la evaluación del entorno organizacional favorable se deben considerar los siguientes puntos:

- El sentido de pertenencia de las personas trabajadoras a la empresa.
- La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas.
- La definición precisa de responsabilidades para las personas trabajadoras.
- La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y las personas trabajadoras.



Organización
Internacional
del Trabajo

- La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares.
- La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 personas trabajadoras

Para estos centros de trabajo, la Norma pone a disposición la aplicación del cuestionario establecido en la Guía de referencia II de la misma (consulta el cuestionario de la Guía de referencia II en las herramientas de apoyo).

Centros de trabajo que tengan más de 50 personas trabajadoras

Para estos centros de trabajo, la Norma pone a disposición la aplicación del cuestionario establecido en la Guía de referencia III de la misma (consulta el cuestionario de la Guía de referencia III en las herramientas de apoyo).

Las Guías de referencia establecidas en la NOM-035-STPS-2018 no son de uso obligatorio; sin embargo, se sugiere su aplicación. Los centros de trabajo podrán utilizar cuestionarios diferentes a los indicados en las Guías de referencia, siempre y cuando cumplan con lo establecido en los numerales 7.4 y 7.5 de la misma norma.

4. Puntos relevantes/buenas prácticas

- Realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, como la evaluación del entorno organizacional favorable, al menos cada 2 años, y registrar los resultados obtenidos.
- Integrar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional favorable, al diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo del centro laboral.
- Difundir los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional. La difusión puede realizarse a través de folletos, boletines, o carteles informativos.
- Poner los resultados a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.
- Presentar los resultados de manera general, sin evidenciar a ninguna persona, cuidando siempre la protección de la privacidad y confidencialidad del manejo de los datos, y garantizando el uso correcto de la información proporcionada por cada persona trabajadora.
- Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a las personas trabajadoras si el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial lo indica o si existen quejas de violencia laboral.
- Proporcionar información acerca de las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial a las personas trabajadoras.

5. Referencias bibliográficas

Ashforth B. (1994). Petty Tyranny in Organizations. Recuperado de Research Gate, de www.researchgate.net/publication/247717438_Petty_Tyranny_in_Organizations

Duffy MK, Ganster DC, Pagon M. (2002). Social undermining in the workplace. Recuperado de Research Gaste, de www.researchgate.net/publication/257307370_Social_Undermining_in_the_Workplace

Rick J, et al. (2001). A critical review of psychosocial hazard measures. Recuperado de Institute for Employment Studies, de www.employment-studies.co.uk/resource/critical-review-psychosocial-hazard-measures

Moreno B, Baez C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf



Organización
Internacional
del Trabajo

STPS. (2014). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014

STPS. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Recuperado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018

Tepper BJ. (2000). Consequences of Abusive Supervision. Recuperado de Research Gate, de www.researchgate.net/publication/228079372_Consequences_of_Abusive_Supervision

Warren N. (2010). Psychosocial and work organizational risk factors for work related musculoskeletal disorders. International Encyclopedia of Ergonomics and human factors. Oxford: CRC Press; pp. 1299-1302.