

# Guía de riesgos psicosociales en el trabajo.



## Introducción:

Recientemente, en el marco del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la OIT ha señalado que, en los últimos años, el impacto de los riesgos psicosociales y del estrés relacionado con el trabajo ha recibido cada vez más atención entre los investigadores, los especialistas y los responsables políticos.

Es un problema global que afecta a todos los países, todas las profesiones y los trabajadores, tanto en los países desarrollados como en desarrollo. En este complejo contexto, el lugar de trabajo es una fuente importante de riesgos psicosociales y al mismo tiempo el lugar idóneo para tratarlos y proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.



**Nom-035**

En eduyomi hemos desarrollado esta guía de 25 páginas donde podrás conocer algunos tipos de riesgos psicosociales , el marco jurídico y más.



## CONCEPTUALIZACIÓN

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajador, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización. Por otra parte se deben considerar las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento satisfacción en el trabajo.



# FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

## Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo:

Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación del equipo y las instalaciones

## Diseño de las tareas:

Falta de variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrautilización de las capacidades, incertidumbre elevada.

# FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

## **Carga de trabajo / ritmo de trabajo:**

Exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo

## **Horario de trabajo:**

Trabajo en turnos, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios largos o que no permiten tener vida social.

## **Función y cultura organizativas**

Comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizativos.

## **Función en la organización:**

Ambigüedad y conflicto de funciones, responsabilidad por otras personas.

## **Desarrollo profesional:**

Estancamiento profesional y promoción excesiva o insuficiente, salario bajo, Inseguridad laboral, escaso valor social del trabajo.

## **Autonomía de toma de decisiones/ control:**

Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo (el control particularmente en forma de participación, es asimismo una cuestión organizativa y contextual más amplia).



### **Factores de riesgo psicosocial:**

Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral, por el trabajo desarrollado.

Son aspectos a considerar dentro de los factores de riesgo psicosocial que derivan de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo: las condiciones peligrosas inherentes al mismo; cuando se realiza bajo condiciones inseguras; que demanda alta responsabilidad, o requiere de una intensa concentración y atención por períodos prolongados.

### **Entorno organizacional favorable:**

Aquél en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la formación 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, y evaluación y reconocimiento del desempeño.

## Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### Entorno organizacional favorable:

- Identificar y analizar los puestos.
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, y valorarlos clínicamente.
- Adoptar medidas preventivas.
- Practicar exámenes o evaluaciones clínicas.
- Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud.
- Llevar los registros.

## Objetivo

Establecer 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.



## Campo de Aplicación

La presente Norma Oficial Mexicana rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo.



## Identificar y analizar los factores riesgo.

- Condiciones en el ambiente de trabajo.
- Carga de trabajo.
- Falta de control sobre el trabajo.
- Tiempo destinado a la jornada de trabajo.
- Conciliación trabajo-familia Liderazgo y relaciones en el trabajo.
- Violencia laboral.



## **La norma, contempla lo siguiente:**

Las condiciones en el ambiente de trabajo, Se a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo de adaptación.

Las cargas de trabajo. Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversas naturalezas, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como demandas contradictorias o inconsistentes.

## **La norma, contempla lo siguiente:**

La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo se refiere a la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa, autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio. Así como la capacitación es un aspecto que da al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estas dimensiones cuando son inexistentes o escasas se convierten en un factor de riesgo.

Las 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, frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos o medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana.



## Identificar y analizar los factores riesgo.

### **La norma, contempla lo siguiente:**

Interferencia 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.

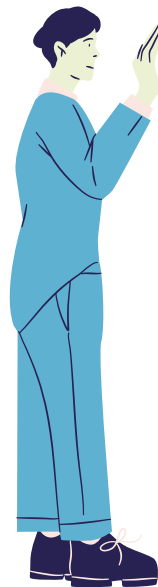
### **Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo:**

El liderazgo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el jefe, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la falta de claridad de las funciones en las actividades.

## Identificar y analizar los factores riesgo.

### La norma, contempla lo siguiente:

El concepto de relaciones en el trabajo indica la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo, las características de estas interacciones, sus aspectos funcionales como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo, el apoyo social.



## violencia laboral

- **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. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual.
- **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.
- **Malos tratos:** Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente.

## Evaluación

Se realizarán evaluaciones del entorno organizacional favorable, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores.

Para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional se podrá utilizar cualquier método, que cumpla con los requisitos establecidos en el numeral 7.4 de la Norma, o en su caso se pueden utilizar los métodos contenidos en las guías de referencia.

## Aplicación del AFOE

La selección de los trabajadores deberá realizarse de forma aleatoria, de manera que todos los trabajadores puedan ser considerados para la aplicación de los cuestionarios, sin importar, su turno, tipo de puesto, área de trabajo, departamento, etc.

La muestra se distribuirá entre hombres y mujeres conforme al porcentaje de cada género en el centro de trabajo.

Antes de iniciar la aplicación del cuestionario deberá:

- Verificar que las condiciones de las instalaciones y mobiliario sean idóneas.
- Realizar la presentación del aplicador ante las personas a evaluar
- Explicar el objetivo de la evaluación.

## La evaluación del entorno organizacional favorable deberá comprender.

- El sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización.
- La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas.
- La definición precisa responsabilidades para los miembros de la organización.
- La participación proactiva comunicación entre sus integrantes.
- La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares.
- La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

## Obligaciones del Jefe.

Informar 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.

Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y según aplique, de la evaluación del entorno organizacional, y  
Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

## Obligaciones del Jefe.

Se deberá Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimiento traumáticos severos, y enviarlos a valorar clínicamente.

**El jefe deberá identificar las medidas de prevención.**

### Medidas de prevención :

El reconocimiento de trabajo .



El equilibrio trabajo familia .



La información y comunicación en el trabajo.





**Nom-035**

**No vivas para trabajar, trabaja para vivir en armonía contigo y tu entorno.**



**visita [eduyomi.com](http://eduyomi.com)**