

There are no translations available.

Circular 962-2020

Transcribimos un resumen de noticias importantes en el área laboral, publicadas el día 31 de enero 2020, escrito por Gabriela Martínez Bretón Directora de Capital Humano de GBCC, publicado en el diario “El Economista”.

Obligatoriedad de la NOM 035 de salud laboral: ¿Oportunidad o amenaza?

La NOM 035 sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo ya es obligatoria en la fase preventiva para todas las empresas del país sin importar el número de empleados con los que cuente.

Cuando hablamos de **nuevas legislaciones, normas, reglas**, etc., no podemos evitar la incertidumbre y el preguntarnos ¿también me aplica?, ¿con quién me asesoro?, ¿será cierta esta información?

Pues bien, [a partir del año pasado que entró en vigor la NOM-035-STPS-2018](#) , es importante mencionar que no se trata de una certificación, es una normatividad que muchas empresas comenzaron a cumplir, y otras decidieron dejarlo “para después”. El después, ya está aquí, y la debemos cumplir todas las empresas que tengamos desde un trabajador dentro de la República Mexicana.

La Norma 035 tiene como objetivo **identificar, prevenir y canalizar los riesgos psicosociales** de los trabajadores de la organización. Y si

bien el cumplimiento es obligatorio, como empresa tenemos muchos beneficios al implementarla, pues no queremos que en la oficina existan personas con [enfermedades derivadas del estrés laboral o con depresión severa](#), alcoholismo, drogadicción, entre otros. Es por tanto, un beneficio mutuo, que podemos adoptar con resistencia, o de una forma positiva que nos permita darle mejor calidad de vida a nuestros colaboradores; como sea, hay que cumplir.

PUBLICIDAD

El objetivo de la Norma, por lo tanto, no es medir el estrés per se, sino que las organizaciones puedan identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial **que se relacionan directamente con la salud de los colaboradores**, tales como ambientes de trabajo peligrosos o inseguros, falta de herramientas de trabajo, condiciones de trabajo insalubres o ritmos de trabajo (jornadas), que sobrepasan las capacidades del colaborador, lo que deriva en un deterioro de la salud de los colaboradores.

También contempla la importancia de la capacitación (siempre avalada con DC3) en temas técnicos y de desarrollo humano, como [parte de la prevención de riesgos psicosociales](#), pues si un colaborador conoce lo que está haciendo y tiene todas las herramientas necesarias (y en buen estado), desempeñará mejor su actividad, y no tendrá estrés por falta de conocimiento o habilidades.

Un factor importante es que, aunque existimos consultores que podemos orientar a las organizaciones a que cumplan todos los puntos de la Norma, la misma está diseñada para [que cada empresa la pueda cumplir de manera independiente](#).

Reglas ya en vigor

¿Qué debimos haber cumplido durante el 2019? Primero, es importante **sensibilizar tanto al personal como a los líderes de la organización** sobre lo que es la NOM 035, y su alcance, ya que de esta forma, podremos realizar un mejor levantamiento de información y todos los colaboradores estarán enterados del proceso.

Un segundo paso es **identificar a los colaboradores sujetos a acontecimientos traumáticos severos** mediante la [Guía de Referencia I](#) (proporcionada en la NOM), integrar la información en los expedientes y canalizar a los colaboradores en riesgo a una instancia pública o particular para su seguimiento. Es importante, además, revisar las cargas de trabajo de todos los colaboradores, pero de manera específica aquellas cuyo riesgo psicosocial sea alto, para evitar sobrecarga de trabajo que pueda intensificar la condición ya existente.

Es fundamental realizar una Política de Prevención de Riesgos Psicosociales en dónde se manifiesten qué y cuáles son los riesgos psicosociales, cuál es la manera de identificarlos y, en su caso, denunciarlos, así como ser muy enfáticos en la **promoción de un entorno organizacional favorable** y los mecanismos para lograrlo. Uno de estos, es establecer un canal formal de comunicación efectivo en donde los colaboradores puedan expresarse y, en su caso, denunciar algún tipo de violencia, maltrato, inequidad o cualquier inconformidad. Para darle seguimiento, será importante formar un Comité de Cumplimiento que asegure la confidencialidad y el seguimiento puntual de cada caso, de manera ética y profesional.

Es importante recordar que el ambiente de trabajo no es responsabilidad de un área en la organización, sino de todos los colaboradores y principalmente de los líderes de la organización, ya que no se puede tener un buen ambiente basándonos únicamente en capacitaciones, normatividad o políticas, sino en los [esfuerzos del día a día en temas de salud organizacional y bienestar](#), por lo que cuidando estos aspectos, podemos disminuir nuestro riesgo y cumplir la Norma de manera más sencilla.

Es por tanto, un esfuerzo conjunto que **debe contar con la participación de toda la empresa**, para que las acciones se lleven a cabo de manera responsable y encaminadas al bienestar general.

**La autora es Directora de Capital Humano de GBCC ([@gmbreton](#) <https://www.reforma.com/ca-pitanes-2020-01-29/op173123>*