

Intervenciones organizacionales para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: una revisión de la norma mexicana 035

José Alejandro E. Chablé Gómez¹

RESUMEN

La Norma Mexicana 035 establece las disposiciones para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Para cumplir con esta norma y proteger la salud mental y emocional de los trabajadores, las empresas deben implementar intervenciones organizacionales efectivas. Estas intervenciones incluyen la implementación de políticas de bienestar laboral, la promoción de la participación y comunicación efectiva de los trabajadores, la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales, la capacitación de los empleados y la creación de un ambiente laboral saludable y seguro. Cada empresa debe evaluar sus propias necesidades y requerimientos para determinar las intervenciones más adecuadas para su situación particular.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, Intervenciones organizacionales, Norma Mexicana 035, Bienestar laboral, Ambiente laboral saludable.

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales son una realidad cada vez más presente en los entornos laborales actuales. Su impacto puede ser perjudicial tanto para la salud física como mental de los trabajadores, lo que a su vez puede afectar la productividad y el bienestar laboral. Es por ello que las intervenciones organizacionales son fundamentales para prevenir y abordar estos riesgos, promoviendo un ambiente laboral saludable.

En México, la Norma Mexicana 035 establece los lineamientos para identificar, prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo. Esto implica que las empresas requieren implementar estrategias y programas de prevención y atención a los riesgos psicosociales, con el objetivo de mejorar el bienestar laboral de sus empleados y fomentar un ambiente de trabajo sano y productivo.

Es importante destacar que la implementación de estas intervenciones organizacionales no solo beneficia a los empleados, sino que también tiene un impacto positivo en la organización. Al promover un

¹ Docente. Universidad Olmeca. Correo electrónico: jchable@olmeca.edu.mx. Orcid: 0000-0001-9211-1047

ambiente laboral saludable, se fomenta la retención del talento, la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que se traduce en una mayor productividad y una mejor calidad del trabajo.

METODOLOGÍA

Para la elaboración de este artículo se realizó una revisión bibliográfica de artículos científicos y publicaciones gubernamentales relacionadas con los riesgos psicosociales en el trabajo, las intervenciones organizacionales y la Norma Mexicana 035. Se consultaron bases de datos como PubMed, Scopus y Google Scholar, así como fuentes oficiales como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, posteriormente se comparó y seccionó la información para la redacción presente.

DESAROLLO

Los riesgos psicosociales en el trabajo se refieren a las condiciones laborales que logran afectar la salud mental y emocional de los trabajadores 1. Estos riesgos incluyen el estrés laboral (**Figura. 1**), el acoso, la violencia laboral, la carga emocional, entre otros. La

exposición a estos riesgos produce consecuencias negativas en la salud de los trabajadores, como el agotamiento emocional, la ansiedad, la depresión y otros trastornos mentales 2. Estos efectos son registrados por medio de la observación directa, la aplicación de encuestas de clima laboral por lo menos una vez por año y la realización de entrevistas de seguimiento de desempeño.

La Norma Mexicana 035 establece las disposiciones para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo 3. Para cumplir con esta norma, las empresas buscan implementar intervenciones organizacionales efectivas que aborden estos riesgos. Una intervención organizacional efectiva es aquella que busca como objetivo mejorar las condiciones laborales y proteger la salud mental y emocional de los trabajadores.

Entre las intervenciones organizacionales efectivas se encuentran la implementación de políticas de bienestar laboral 4, la promoción de la participación y comunicación efectiva de los trabajadores, la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales, la capacitación de los empleados y la creación de un am-

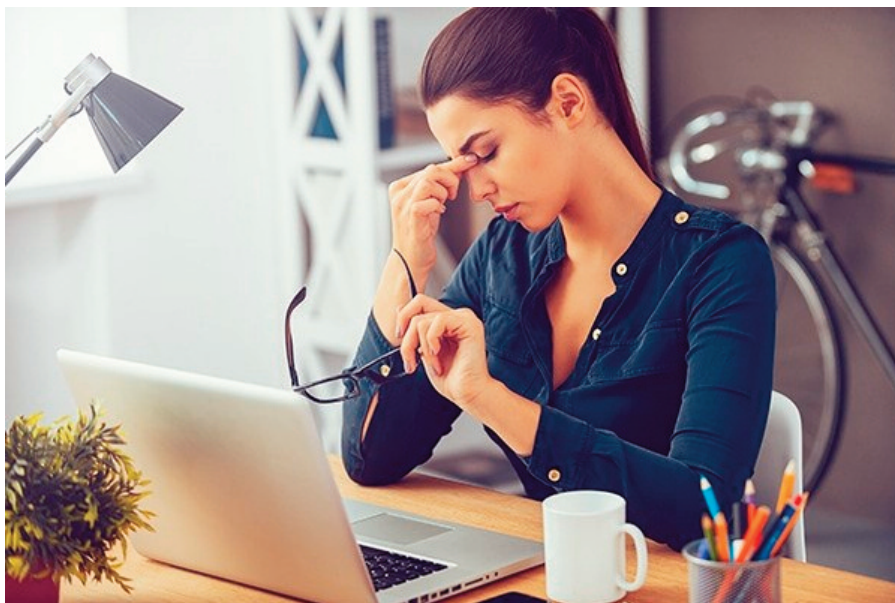


Figura 1: Estrés laboral, se observa en la expresión de frustración o cansancio del colaborador.

biente laboral saludable y seguro 5. Algunos factores determinantes son la claridad y calidad de la comunicación organizacional, la capacidad de toma de decisiones y autonomía de los empleados, así como la brecha general por arriba de los diez años de vida o experiencia laboral.

La implementación de políticas de bienestar laboral incluye la promoción de horarios de trabajo flexibles (**Figura 2**), la oferta de servicios de apoyo emocional y la promoción de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. La promoción de la participación y comunicación efectiva de los trabajadores conlleva incluir la implementación de programas de retroalimentación y la promoción de reuniones y discusiones abiertas sobre temas laborales y personales.

La realización de evaluaciones de riesgos psicosociales ayuda a las empresas a identificar los factores de riesgo específicos en su entorno laboral y tomar medidas para abordarlos. La capacitación de los empleados en habilidades de afrontamiento y resolución de conflictos también resulta útil para prevenir y reducir los riesgos psicosociales en el trabajo (**Figura 3**). Finalmente, la creación de un ambiente laboral saludable y seguro debe incluir medidas como la promoción de la seguridad en el lugar de trabajo, la gestión efectiva del estrés y la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

La implementación de intervenciones organizacionales efectivas para prevenir y reducir los riesgos psicosociales en el trabajo no solo es importante para

Nivel de estrés de los empleados durante el periodo de trabajo desde casa en México en junio de 2020

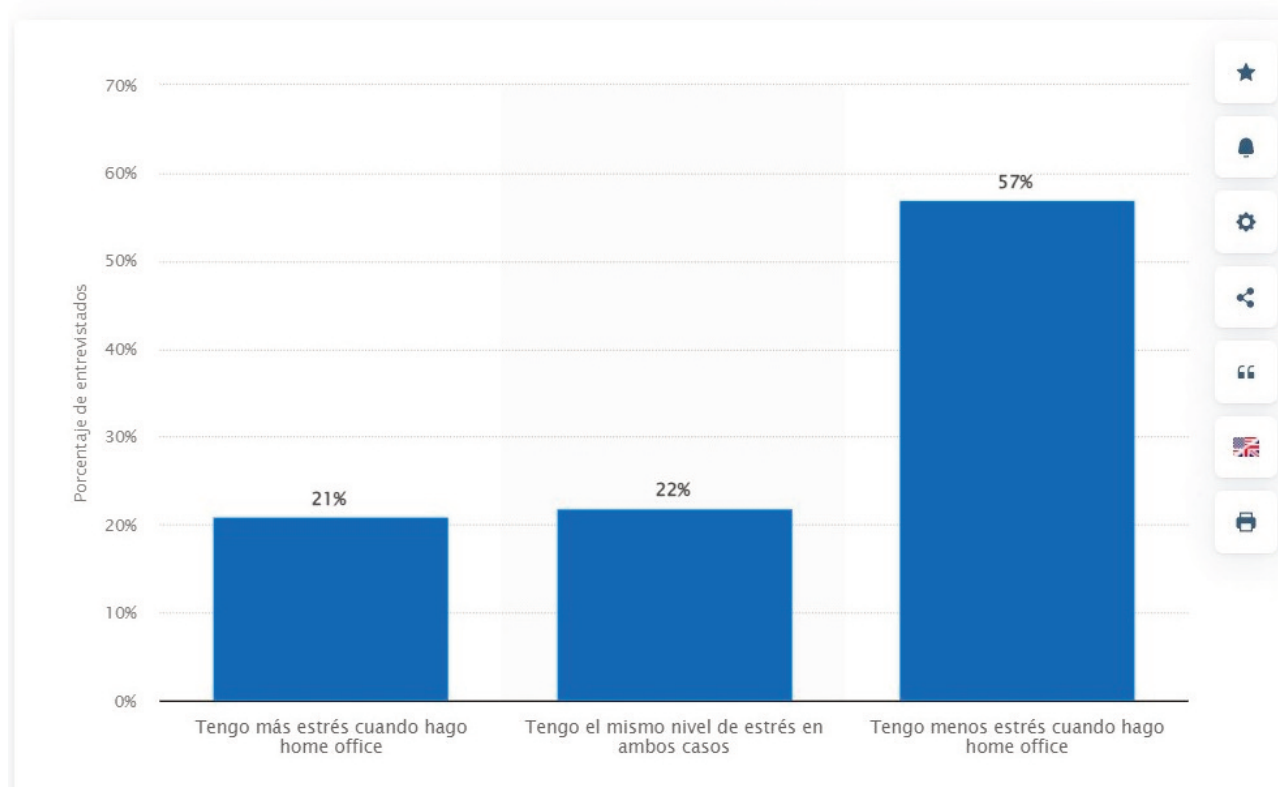


Figura 2: Nivel de estrés de los empleados durante el periodo de trabajo desde casa en México en junio de 2020.



Figura 3: Personal UO, administrativos y docentes de tiempo completo en capacitación de <<Primeros Auxilios>>.

cumplir con la Norma Mexicana 035, sino también para proteger la salud mental y emocional de los trabajadores y mejorar su bienestar laboral en general. Las empresas que implementan estas intervenciones pueden experimentar beneficios significativos, como la mejora del rendimiento laboral, la reducción del ausentismo y la retención de empleados.

CONCLUSIONES

Las empresas necesitan tomar medidas dinámicas para prevenir y reducir los riesgos psicosociales en el tra-

bajo, incluyendo la implementación de intervenciones organizacionales efectivas como la promoción del bienestar laboral, la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales, la capacitación de los empleados y la creación de un ambiente laboral saludable y seguro (**Figura 4**). Cumplir con la Norma Mexicana 035 es solo una parte de esta responsabilidad en la buena gestión del talento-recurso humano y es una herramienta más que sirve de guía útil para las empresas que buscan mejorar la salud mental y emocional de sus trabajadores.



Figura 4: Trabajadores en confrontación, terapia y ejercicios grupales para mejorar la integración y ambiente laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Organización Internacional del Trabajo. Riesgos psicosociales en el trabajo: reconociéndolos y abordándolos. Ginebra: OIT; 2011.

Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_108146.pdf

García-Izquierdo M, Riquelme M. Estrategias de intervención psicosocial en el trabajo. Papeles del Psicólogo. 2014;35(3):170-6.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77832349006.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-

Identificación, análisis y prevención. Ciudad de México: STPS; 2018. Disponible en: http://www.stps.gob.mx/Normateca/Normateca/NORMATECANacional/NOM_035_STPS_2018.pdf

INEGI. Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental 2017. Ciudad de México:

INEGI; 2018. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSegPub/calidad2017_07.pdf

World Health Organization. Healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices.

Geneva: WHO; 2010. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf

