

Efectos de los Riesgos Psicosociales en las Empresas Mexicanas

Effects of Psychosocial Risks in Mexican Companies

Jasmin López De Jesús^a, Nancy Ivetté López Granados^b

Abstract:

Psychosocial risks are generated when the work environment is inadequate for the well-being and safety of each worker, such risks can affect the integrity and health of the sufferer. There are several types of risks among which are abuse, work-family conflicts, violence and stress, these risks can cause heart and nervous system diseases, and can also affect the mental health of workers. It is necessary to emphasise that all companies should identify in time the factors that cause psychosocial risks in companies, these factors to be taken into account can be inefficient communication, working time, environment, insecurity and personal problems, by identifying these factors it is possible to prevent a psychosocial risk that harms the health of workers and the growth of Mexican companies. In Mexico, NOM-035 establishes criteria that regulate psychosocial risks and establishes rights and obligations that both the employer and the worker must comply with.

Keywords:

Psychosocial risk factors, psychosocial risks, NOM-035, physical illnesses, mental health.

Resumen:

Los Riesgos Psicosociales se generan cuando el entorno laboral es inadecuado para el bienestar y la seguridad de cada trabajador, dichos riesgos pueden afectar la integridad y la salud del que los padece. Existen diversos tipos de riesgos entre los cuales está el abuso, los conflictos trabajo-familia, la violencia y el estrés, estos riesgos pueden causar enfermedades cardiacas y del sistema nervioso, también pueden afectar la salud mental de los trabajadores. Es necesario resaltar que todas las empresas deben identificar a tiempo los factores que provocan riesgos psicosociales en las empresas, estos factores a tomar en cuenta pueden ser la comunicación ineficiente, el tiempo de trabajo, el entorno, la inseguridad y los problemas personales, al identificar estos factores se puede prevenir un riesgo psicosocial que perjudique la salud de los trabajadores y el crecimiento de las empresas mexicanas. En México la NOM-035 establece criterios que regulan los riesgos psicosociales y en ella se establecen derechos y obligaciones que debe cumplir tanto el patrón como el trabajador.

Palabras Clave:

Factores de riesgo psicosocial, riesgos psicosociales, NOM-035, enfermedades físicas, salud mental.

Introducción

El trabajo es esencial para la vida de todos los seres humanos, es una fuente de desarrollo personal, económico y social por eso es importante que cada trabajador mexicano tenga un empleo seguro, productivo y remunerado, muchas veces los empresarios no conocen el estado físico o emocional en el que se encuentran sus trabajadores, especialmente cuando las empresas no son formales, el desconocimiento de la salud de cada trabajador y del entorno en el que se desenvuelven se puede volver un Riesgo Psicosocial, (Neffa, 2015).

Al ser un tema de suma importancia en la vida social y empresarial, se presenta la siguiente revisión narrativa, la cual tiene como objetivo profundizar sobre el tema para reflexionar sobre la importancia del cumplimiento de las normas dentro de las empresas, para seguridad de los trabajadores.

Los Riesgos Psicosociales son situaciones traumáticas que se generan en el entorno laboral debido a diversas causas ya sean externas o internas. Estos riesgos pueden dar lugar a enfermedades físicas y mentales en los trabajadores, así como afectar a las empresas mexicanas en su crecimiento y productividad,

^a Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México, <https://orcid.org/0009-0003-5556-265X>, Email: lo365841@uaeh.edu.mx

^b Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México, <https://orcid.org/0000-0003-2189-1677>, Email: Nancy_lopez8125@uaeh.edu.mx

Fecha de recepción: 23/04/2024, Fecha de aceptación: 24/06/2024, Fecha de publicación: 30/09/2024

DOI: <https://doi.org/10.29057/esa.v12iEspecial.12825>



por eso es muy importante que las empresas brinden un trabajo digno y estén al pendiente de la salud de cada trabajador, (Moreno y Báez, 2010).

Los factores de riesgo psicosocial más frecuentes en México son las cargas de trabajo excesivas y las jornadas laborales superiores a lo indicado por la ley, (Mercer Marsh Beneficios, 2018).

De acuerdo con la Ley Federal Del Trabajo en el artículo 61, establece que la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, y en el artículo 63, se establece que durante la jornada continua de trabajo se concederá al menos un descanso de media hora, pero muchas veces por el aumento de la demanda de productos o servicios las personas deben seguir laborando más de ocho horas, con el fin de poder satisfacer las necesidades de los clientes. La NOM-035 establece que los patrones son los encargados de identificar, evaluar y analizar los factores de riesgo psicosocial.

De acuerdo a lo mencionado con anterioridad es fundamental que los empresarios mexicanos desarrollen proyectos o actividades que ayuden a evitar los factores psicosociales, del mismo modo es importante que conozcan la gravedad de los efectos psicosociales en la vida de las personas.

Desarrollo

Desde tiempos muy remotos ha existido una preocupación por la salud de los trabajadores y con el paso del tiempo ha tomado más relevancia. Los acontecimientos de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) tienen origen en el siglo XIX, gracias a Robert Owen quien en Inglaterra, debido al impacto que generó la Revolución Industrial, expone que las empresas pueden ser eficientes y al mismo tiempo responsables con el ambiente laboral en que se desenvuelven sus trabajadores. Uno de los primeros pasos que ha dado México para el cuidado de la salud de los trabajadores, ha sido la implementación de la NOM-035-STPS-2018, también conocida como NOM-035 la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de Octubre del 2018, esta norma describe que es un entorno organizacional favorable y los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud de los trabajadores, (Guardado, 2020).

La NOM-035 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 las responsabilidades que tienen los trabajadores en el centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre los 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".

El Trabajo humano es muy importante para el desarrollo personal, profesional y socioeconómico de las personas, pero al mismo tiempo puede afectar la salud física y mental, principalmente cuando se lleva a cabo en un entorno desfavorable, lo que provoca riesgos laborales que amenazan la salud de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales son aquellas situaciones que afectan la salud física, social y emocional de la población trabajadora, estos son generados por diversos factores por ejemplo, la carga de trabajo, las expectativas que tienen los patrones sobre el desempeño de sus trabajadores y la falta de reconocimiento, estas situaciones pueden generar en los trabajadores estrés crónico, que a su vez en la mayoría de las personas provoca cardiopatías, trastornos músculo-esqueléticos, entre otros problemas de salud que afectan el bienestar del trabajador que los padece y así mismo su desempeño dentro de la empresa, (Instituto Nacional de Seguridad Pública, 2020).

En México los niveles de estrés a causa del trabajo han generado severos problemas de salud tanto física como mentalmente, en base a esto en el año 2019 entro en vigor la NOM-035, la cual se preocupa por el bienestar de los trabajadores mexicanos, la propuesta del plan de esta investigación es dar a conocer de manera resumida la NOM-035 y los efectos que provocan los riesgos psicosociales, así mismo se busca proponer un plan de acciones que puedan utilizar las pequeñas y medianas empresas de México para prevenir los factores psicosociales, esto mediante la recopilación de datos que han desarrollado otros autores sobre los riesgos psicosociales y sus efectos. El objetivo principal de esta narrativa es crear conciencia para que los empresarios creen una cultura laboral de cooperación, confianza, respeto y gratitud.

Ante este panorama es evidente que para los empresarios la salud mental de sus colaboradores debe ser prioridad. Por tanto, el cumplimiento de la NOM-035 permite promover un entorno organizacional favorable para los trabajadores. La ganancia para la empresa sería innegable, pues tener trabajadores con estabilidad mental y con un porcentaje bajo en cuanto a riesgos laborales suma a la calidad de dicha empresa.

Pese a ello, Hernández (2021) refiere que para ese año, en México, solo el 32% presentaron evidencia respecto a la aplicación de la norma NOM-035, dato alarmante considerando que se está hablando de la salud mental de quienes mantienen en funcionamiento a las empresas, además de reconocer que el 43% de las organizaciones reconoce no contar con el apoyo especializado para atender a quienes tienen una afectación mental, y en cuanto a las posibles formas de intervención,

solo el 39% han determinado acciones a poner en marcha para atender los riesgos psicosociales.

Este panorama en México evidencia la urgente reflexión y acción de parte de quienes lideran a las empresas, ya que el recurso humano de calidad no se dará cuando se expone a los trabajadores a los diferentes factores de riesgo psicosocial presentes en sus ambientes laborales, queda claro que existirán algunos líderes que en cuanto a su formación no cuentan con las herramientas necesarias para establecer un plan de acción, por tanto siempre será bueno delegar a quienes cuentan con la formación, por mencionar alguno a los creadores y desarrolladores de empresas.

A continuación, se describen los factores de riesgo psicosocial.

Factores de Riesgo Psicosocial

Es fundamental que todas las empresas identifiquen aquellos factores que generan riesgos psicosociales, de acuerdo con la NOM-035-STPS-2018, los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad y estrés grave ocasionados por las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral, los acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral.

Tabla 1.

Factores de Riesgo Psicosocial

Factores que generan un riesgo para la salud del trabajador	
Factores	Descripción
Tiempo de Trabajo	Trabajo excesivo por un largo periodo de tiempo, falta de tiempo para realizar las actividades previstas por la empresa, horarios de trabajo sin descanso, jornadas nocturnas que duran más de siete horas, trabajo temporal.
Comunicación	Falta de comunicación entre el líder y sus subordinados, funciones de trabajo mal definidas.
Falta de reconocimiento	Indicar a los trabajadores solo sus errores y no capacitarlos, no reconocer el trabajo realizado cuando se han alcanzado las metas de la empresa, no dejar participar a los trabajadores en la toma de decisiones, no tienen la oportunidad de ascender, insuficiente remuneración.
Entorno Laboral	Equipos de trabajo inadecuados, equipo y maquinaria que no funciona o falta de mantenimiento, espacios

	pequeños o cerrados, ruidos excesivos, sobrecarga laboral.
Situaciones Personales	Miedo a relacionarse con su entorno, problemas familiares, bajo apoyo familiar, denuncias.

Nota. En esta tabla se presentan los factores de mayor prevalencia en los ámbitos laborales que son considerados como factores de riesgo psicosocial. Elaborado a partir de Moreno y Báez (2010).

Características de los Factores Psicosociales

Los factores de Riesgo Psicosocial tienen diversas características, de manera que, al analizarlas, es más fácil comprender su importancia. De acuerdo con Ramírez (2022), estas son sus características:

1. Espacio y tiempo: Es difícil conocer con exactitud su localización, esto indica que la cultura organizacional, el tipo de liderazgo o el entorno laboral no se encuentran ubicados en ningún lugar, ya que son características globales de las empresas y la situación puede variar en las diferentes áreas, así mismo como la carga laboral y los diferentes roles de trabajo.
2. Es complicado realizar una medición: Los factores de riesgos psicosociales cuentan con elementos que no son medibles, ejemplo de ello es la comunicación que existe en las diferentes áreas, su evaluación solo se puede realizar mediante la percepción de cada trabajador.
3. Afectan a la seguridad de los trabajadores: Estos factores pueden influir en el comportamiento de los trabajadores, se pueden generar conductas negativas que propicien a errores y accidentes que afecten a más de un trabajador.
4. Están regulados por otros factores: Las situaciones personales también influyen en los riesgos psicosociales. Situaciones como conflictos con la familia, el nivel de motivación, su autoestima e incluso si tiene alguna adicción.

Riesgos psicosociales: Definición y sus Características

Actualmente no existe una definición legal de riesgo psicosocial, pero se puede decir que los riesgos psicosociales son aquellos que se producen al estar en interacción con la empresa y el entorno social, es decir, las relaciones que hay entre los compañeros de trabajo, con los clientes y cualquier otra relación ya sea directa o indirecta y que se produzca durante las prestaciones de trabajo. Así mismo se pueden tomar en cuenta aspectos del diseño, organización y dirección de trabajo que puedan provocar en los trabajadores daños físicos, sociales o mentales, (Sierra, 2021).

Características de los riesgos psicosociales

De acuerdo con Moreno y Báez (2010), están son las características de los riesgos psicosociales:

1. Afectan los derechos humanos del trabajador, esta característica es generada por la violencia, el abuso o acoso sexual y laboral afectando la integridad física y personal del trabajador, al igual que su dignidad y libertad.
2. Afectan la salud de los trabajadores: los riesgos psicosociales repercuten en la salud física y mental de los trabajadores, ocasionando problemas como la ansiedad y el estrés.
3. Afectan el desarrollo de la empresa: Hay una disminución en la productividad, eficiencia y eficacia de la empresa lo que puede afectar sus probabilidades de crecimiento y competitividad.

Efectos de los riesgos psicosociales

De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST) 2022, los efectos pueden ser los siguientes:

Para los trabajadores: Los factores de riesgo psicosocial pueden generar en los trabajadores problemas físicos, emocionales, conductuales y cognitivos.

- Efectos Físicos. Entre los efectos físicos está el aumento de cortisol, hipertensión arterial, alteraciones del metabolismo, colitis, inflamación gastrointestinal, diabetes, desórdenes músculo-esqueléticos, trastornos dermatológicos y alergias.
- Efectos en las Emociones del Trabajador: Depresión y ansiedad, frustración, nerviosismo, baja autoestima.
- Efectos en la conducta del trabajador: Impuntualidad, incumplimiento en las funciones a desarrollar dentro de la empresa, violencia o falta de empatía con los demás y adicciones.
- Efectos cognitivos: Falta de capacidad para tomar decisiones, problemas de memoria, falta de concentración en el trabajo y bloqueo mental.

En palabras de Espeleta (2015) para las empresas y los empresarios los riesgos psicosociales afectan principalmente al crecimiento y desarrollo de las empresas. A continuación, se muestran los efectos más relevantes para las empresas:

- Afectan la Productividad: La productividad es de suma importancia para cualquier empresa ya

que impulsan su rentabilidad y esta depende principalmente de los trabajadores, si los trabajadores no están motivados o se encuentran en situaciones de riesgo pueden afectar la productividad de la empresa y así mismo la calidad de los servicios o productos brindados por la organización. La productividad es la mejora de los procesos productivos que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de productos obtenidos en un determinado tiempo.

- Aumento de los Costos: Los riesgos psicosociales se pueden volver un gran problema económico para la empresa, por ejemplo cuando sucede algún accidente dentro de la empresa a causa de violencia o enfermedades a causa del trabajo, es obligación del dueño de la empresa cubrir los gastos o seguir pagando un sueldo aunque el trabajador no se presente temporalmente a causa de ese accidente o enfermedad, también puede ser el caso que tenga que contratar a otra persona para poder sustituir a dicho trabajador.
- Mala fama para la empresa o la Marca: En la actualidad es muy importante que todas las empresas se enfoquen en las tres dimensiones de la sustentabilidad (Desarrollo económico, social y ambiental), si no se preocupan por el bienestar de sus trabajadores tendrán situaciones desfavorables con el gobierno y las leyes que rigen a los patrones y trabajadores, además de que la mayoría de los empleados buscan trabajar en una empresa de alto prestigio que los ayude a crecer profesionalmente.
- Rotación constante de los Trabajadores: La Rotación del personal es una de las problemáticas para muchas empresas, la rotación de trabajo se puede definir como el número de renuncias que se dan en un determinado tiempo y que representan para las empresas la contratación de nuevo personal, esta salida de trabajo puede ser de forma voluntaria o involuntaria y representa un gasto a causa del nuevo proceso de selección y contratación, la rotación del personal también puede afectar la adaptación de los nuevos trabajadores a la empresa y al nuevo entorno de trabajo retrasando así la productividad de la misma, (Escalante, 2021).

Estrés Laboral en México

De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (2018), el estrés es un conjunto de reacciones físicas y mentales que la mayoría de las personas presenta cuando son sometidas a factores extremos que superan su capacidad para enfrentarse a ellos. En relación con el estrés laboral esta reacción se genera en el entorno laboral y afectan la productividad y el crecimiento personal y profesional de quien lo padece. El estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales que más afecta en todo el mundo, en México el 75% de los empleados presentan estrés laboral, esta cifra supera a países como China y Estados Unidos.

El estrés se genera por diversas circunstancias, pero aumenta más cuando el trabajador pierde la habilidad de cubrir las exigencias solicitadas por la empresa, este hecho les genera temor al fracaso y al desempleo, el estar pensando constantemente en dicha situación les provoca emociones negativas como la ansiedad, el enojo o la irritación, el estrés también puede afectar el ritmo cardiaco o la presión arterial. El estrés es un síntoma que se produce cuando los trabajadores tuvieron un riesgo laboral, (Neffa, 2015).

NOM-035-STPS-2018

Es una norma Oficial Mexicana que entró en vigor el 23 de octubre del 2019, su objetivo es identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial con el fin de obtener un entorno favorable para las organizaciones.

De acuerdo con la NOM-035-STPS-2018 las obligaciones del patrón son:

- 1) Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el entorno laboral una política de prevención de riesgos psicosociales la cual debe contener: La prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- 2) Difundir y proporcionar dicha información a los trabajadores, al igual que las medidas y acciones de prevención, los mecanismos de quejas dentro del entorno laboral y los resultados obtenidos de la identificación y el análisis de los riesgos psicosociales.
- 3) Como última obligación deben llevar el registro pertinente de los resultados con el nombre de los trabajadores a los cuales se les realizó el examen y las evaluaciones necesarias.

Obligaciones del Trabajador:

- 1) Observar las medidas de prevención establecidas por la norma y aquellas que haya establecido su patrón, al igual que participar en la identificación de aquellos factores de riesgo psicosocial.
- 2) No realizar prácticas de violencia o que promuevan un entorno laboral desfavorable.
- 3) Informar sobre prácticas inadecuadas que realicen los demás compañeros de trabajo.
- 4) Informar por escrito al patrón y directamente si presenciaron o sufrieron algún evento traumático severo (acontecimiento que fue experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastornos de estrés postraumático para quien lo sufre).
- 5) Participar en los eventos de información otorgados por el patrón.
- 6) Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas pertinentes.

Identificación de los riesgos psicosociales

La norma ya establece algunas guías de referencia que todos los patrones pueden utilizar:

Tabla 2.

Guías de referencia para la identificación, evaluación y prevención de los factores y riesgos psicosociales.

Guía de referencia I	En esta guía se puede encontrar un cuestionario que ayuda a Identificar a los Trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos Traumáticos Severos.
Guía de referencia II	Esta Guía contiene un cuestionario que ayuda a Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial en los Centros de Trabajo (lugar o lugares en los que laboran las personas, ya sean edificios, locales, instalaciones o áreas).
Guía de referencia III	Contiene un cuestionario para Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluar el Entorno Organizacional en los Centros de Trabajo.
Guía de Referencia IV	Esta guía proporciona un ejemplo de política de prevención de Riesgos Psicosociales.

Guía de referencia V	Proporciona los Datos del trabajador a tomar en cuenta como el sexo, la edad, el estado civil, nivel de estudios y los datos laborales como el tipo de puesto y el tiempo de contratación.
----------------------	--

Nota. Elaboración propia basada en la NOM-035-STPS-2018.

Medidas de Prevención

Las medidas de prevención son una forma de evitar que se generen daños en los trabajadores, de igual forma cuando las empresas tienen medidas de prevención los trabajadores se sienten más seguros y desempeñan mejor sus actividades. De acuerdo con la NOM-035 se deben realizar las siguientes medidas preventivas:

- 1) Capacitar a los trabajadores, generar apoyos sociales y difundir información relevante que ayude a prevenir los riesgos.
- 2) Disponer de mecanismos seguros para poder realizar las quejas de las prácticas inadecuadas en el entorno laboral.
- 3) Realizar actividades que motiven a los trabajadores y se sientan incluidos en la toma de decisiones de la empresa.
- 4) Llevar a cabo acciones que promuevan un entorno organizacional favorable y ayuden a prevenir la violencia laboral.
- 5) Tener liderazgo positivo.

Beneficios de la NOM-035-STPS-2018

Los beneficios de implementar la NOM-035-STPS se identifican en la promoción del bienestar y la salud de los trabajadores, el aumento de la productividad en la empresa, además de evitar la rotación constante ya que se atrae al talento adecuado y se genera prestigio para la empresa, de igual modo el crecimiento y desarrollo de la misma.

Plan de acciones para evitar los Factores Psicosociales

Según mi punto de vista la mejor manera de evitar los factores de riesgo psicosocial es implementando acciones periódicas o diarias que fomenten el bienestar de los trabajadores, estas son algunas acciones que pueden llevar a cabo las pymes o pueden ser utilizadas como ejemplo para que cada empresa dependiendo a sus necesidades implementen acciones para evitar los efectos de los riesgos psicosociales.

Factor de riesgo: Tiempo de Trabajo

Acciones de Prevención: Las jornadas laborales de más de ocho horas pueden generar estrés crónico en los trabajadores, para evitar esto se pueden hacer pequeñas pausas de 10 o 15 min una o dos veces al día dependiendo la demanda de productos o servicios que tenga la empresa, en caso de no ser posible ofrecer unos minutos de descanso, se puede pagar un seguro médico para que los trabajadores se sientan valorados y su desempeño sea positivo, también se pueden ofrecer incentivos económicos que motiven a los trabajadores y así obtener una mejor productividad.

Factor de riesgo: Comunicación

Acciones de Prevención: La comunicación es fundamental para la obtención de buenos resultados, debe de haber claridad en las actividades a desempeñar de cada trabajador desde el que realiza la limpieza hasta el director general, muchas veces las pequeñas y medianas empresas no cuentan con un manual de procedimientos y esto puede generar problemas a futuro, como primera acción se debe tener un manual de procedimientos, cada trabajador debe conocer las actividades que va a desempeñar, en caso de que exista alguna duda el empleado tiene la responsabilidad de informarlo inmediatamente y así mismo la duda debe ser aclarada con el fin de no cometer errores que afecten económicamente a la empresa.

Factor de riesgo: Falta de Reconocimiento

Acción de Prevención: Cada trabajador es indispensable para el adecuado funcionamiento de la empresa, se debe agradecer el esfuerzo que realizan. Como plan de acción se debe llevar a cabo una retroalimentación del desempeño de cada trabajador, puede ser una vez a la semana o una vez al mes, donde se aborden las observaciones pertinentes tomando en cuenta lo que el trabajador debe mejorar y reconociendo su buen desempeño, dicha retroalimentación debe ser lo más amena y clara posible.

Factor de riesgo: Entorno Laboral

Un entorno limpio y ordenado ayuda a la eficiencia y productividad de los trabajadores, como acción se puede implementar el método de las 5s.

- 1) Seiri (clasificación): Tener espacios de trabajo solo con lo necesario.
- 2) Seiton (orden): Facilitar la adquisición de máquinas o herramientas necesarias para poder trabajar. Que cada área de trabajo tenga siempre lo necesario para poder desarrollar sus actividades de forma efectiva en el momento que las utilicen.
- 3) Seiso (limpieza): Mantener siempre limpias las áreas de trabajo, para generar un ambiente armonioso.

- 4) Seiketsu (estandarización): Tener normas y procesos estandarizados que permitan tener un mejor control de lo que se lleva a cabo dentro de la empresa, garantizando así la formación del personal y el éxito de la empresa. Cada empresa debe tener un manual de procedimientos.
- 5) Shitsuke (disciplina): Todos los trabajadores deben obedecer las normas de la empresa con el fin de obtener confianza y la mejora continua de la organización.

Factor de riesgo: Situaciones Personales:

Acciones de Prevención: En primer lugar, es importante conocer la situación en que vive cada uno de los trabajadores, si son solteros o casados, si tienen hijos o no, o si hay algún problema que les impida desarrollarse de la mejor manera dentro de la empresa, para recopilar esta información se pueden hacer encuestas mensuales tomando en cuenta lo anterior y de igual manera como se sienten emocionalmente al salir del trabajo y llegar a casa.

-En caso de que los trabajadores tengan familia se pueden realizar eventos donde compartan tiempo con su familia, esto puede ser en fechas como el día de la familia, en convivios de fin de año o navidad o actividades en donde los hijos puedan asistir un día a conocer el trabajo que desempeñan sus padres.

-Si los trabajadores son solteros se pueden ofrecer capacitaciones referentes a su profesión o crecimiento personal. Se pueden llevar a cabo talleres para compartir tiempo en equipo con todos los trabajadores.

Conclusiones

Los Riesgos Psicosociales son un grave problema que afecta a muchos trabajadores mexicanos, entre los más frecuentes podemos encontrar el abuso, el estrés crónico y el agotamiento, estos riesgos afectan la salud física y mental de los trabajadores, al igual que sus derechos como la dignidad y libertad, de la misma forma esto afecta el desarrollo de las empresas.

Los efectos perjudiciales de los Riesgos Psicosociales son: las enfermedades físicas como la diabetes, la hipertensión arterial y los desórdenes musculoesqueléticos, del mismo modo los problemas de ansiedad, depresión y frustración que afectan el desempeño y el bienestar de la población trabajadora, generando a su vez problemas de memoria y falta de toma de decisiones y concentración en el trabajo.

Los Factores de Riesgo Psicosocial que las empresas pueden identificar incluyen la falta de comunicación, el tiempo de trabajo, el tipo de liderazgo que hay dentro de las empresas, el entorno laboral, la falta de reconocimiento y los problemas personales de

cada trabajador. Esto no quiere decir que se deben dejar a un lado otros factores que generen riesgos para la salud o seguridad de los trabajadores, todo aquello que afecte su bienestar se debe tomar en cuenta y debe ser erradicado.

Es importante que los empresarios mexicanos conozcan la NOM-035 para llevar a cabo los términos que establece. Los beneficios de implementar esta norma dentro de las empresas permitirán tener una cultura organizacional que se preocupa por el bienestar y la salud de los trabajadores, de igual manera la productividad aumentará y se evitarán gastos a causa de la rotación constante del personal.

Se deben generar estrategias y planes que fomenten la salud y bienestar de los trabajadores con el propósito de brindarles una mejor calidad de vida y del mismo modo aumentar la eficiencia y productividad de la empresa.

La NOM-035 es un recurso de apoyo que todas y todos los empresarios pueden utilizar, en ella se encuentran herramientas de evaluación y guías prácticas para que sea más fácil el cumplimiento de la misma. Es fundamental que los empresarios mexicanos cumplan con la NOM-035-STPS-2018, ya que tanto los trabajadores como los empresarios se benefician al acatar esta norma, la cual pueden implementar de manera gradual, inicialmente tomando conciencia de su importancia, ya que la salud mental y física permite que los seres humanos realicemos actividades de manera eficiente, esto se puede llevar a cabo, por mencionar algunas estrategias, mediante talleres y capacitaciones continuas, del mismo modo en las empresas se pueden implementar políticas y programas que promuevan un entorno laboral saludable con la finalidad de reducir los riesgos psicosociales; se pueden incluir políticas para prevenir el acoso laboral y programas de apoyo emocional para empleados promoviendo así el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Proponemos que dentro de las empresas se realicen encuestas de satisfacción laboral y se promuevan canales de comunicación abiertos para que los empleados puedan expresar sus inquietudes y sugerencias de igual manera se debe fomentar la participación dentro del área de trabajo, así como el reconocimiento, esto permitirá que los trabajadores se sientan valorados y generara confianza entre el empleado y el empleador. Una vez realizadas estas propuestas se deben implementar sistemas de monitoreo y seguimiento para asegurarse de que no se genere un riesgo psicosocial que afecte el bienestar tanto de los trabajadores como de las organizaciones.

En conclusión, todos los seres humanos merecen tener un trabajo digno, estable y seguro donde puedan crecer profesionalmente, tener estabilidad económica, social y familiar, del mismo modo cuando las empresas ofertan trabajos dignos estas se benefician, ya que un empleado sano y feliz es más productivo, por lo tanto, las empresas tienen mayor rentabilidad.

Referencias

- Diario Oficial de la Federación. (2018, 23 de octubre). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Ciudad de México: Secretaría de Gobernación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Espeleta C, P. (2015). Los riesgos psicosociales: causas, consecuencias y posibles soluciones [Tesis de licenciatura]. Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/15077/TFGO%20662.pdf;jsessionid=93113E182D9C37742004EF222E69E959?sequence=1>
- Escalante, L. (2021). Rotación de personal, un gasto silencioso que afecta a todas las empresas. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Rotacion-de-personal-un-gasto-silencioso-que-afecta-a-todas-las-empresas-20210726-0100.html>
- Guardado, S. (2020). La NOM 035 ¿Una nueva visión de la responsabilidad social empresarial? Universidad Nacional Autónoma de México, 10(20), 57-63. https://www.researchgate.net/profile/SinuheGuardado-Lopez2/publication/338832622_La_NOM_035_Una_nueva_vision_de_la_responsabilidad_social_empresarial/links/5e2e8712458515e2e875519e/LaNOM-035-Una-nueva-vision-de-la-responsabilidad-socialempresarial.pdf
- Hernández. G. (2021) Sólo 32% de las empresas ha cumplido en su totalidad con la NOM-035. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Solo-32-de-las-empresas-ha-cumplido-en-su-totalidad-con-la-NOM-035-20211021-0117.html>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En el Trabajo, O.A., M.P. (INSST). (2024). Efectos de la Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial. Efectos sobre las personas: las consecuencias psíquicas, fisiológicas y sociales. Evidencias Científicas de Daños en la Salud. <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2011.%20Efectos%20de%20la%20exposici%C3%B3n%20a%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial.pdf>
- Instituto Nacional de Salud Pública. (2020). Los riesgos del estrés laboral para la salud. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2018). Estrés Laboral. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Ley Federal del Trabajo. (28 agosto de 1931). Diario Oficial de la Federación.
- Moreno, J.B. y Báez, L.C. (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Mercer Marsh Beneficios. (2018). Primer Estudio de Riesgos Psicosociales en empresas mexicanas 2018-2024. <https://www.marsh.com/mx/services/employee-health-benefits/insights/psychosocial-well-being.html>
- Neffa, J. C. (2015). LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO CONTRIBUCIÓN A SU ESTUDIO. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>
- Ramírez, S. (2022). Prevención de enfermedades de trabajo relacionadas con factores de riesgo psicosociales en el trabajo. Instituto Mexicano del Seguro Social. https://elssa.imss.gob.mx/files/4.2_4.4_Identificaci%C3%B3n%20y%20an%C3%A1lisis%20de%20factores%20de%20riesgos%20psicosociales_3_36_37_38.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación.
- Sierra, H. E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. Revista de Derecho. Universidad Andina Simón Bolívar. Sistema de Información Científica Redalyc. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90071832002>