

## TU EMPRESA ESTÁ LISTA PARA LA NOM-035-STPS-2018



Aurentino Morales  
Director General

# ¿Estás preparado para ponerla en marcha? 20% sí y 80% contestó no estar listo.

De acuerdo con especialistas, las principales alteraciones de salud de los trabajadores en los centros de trabajo son aquellas generadas por trastornos de ansiedad, estrés, malos tratos, acoso psicológico, hostigamiento, carga excesiva, desequilibrio trabajo-familia, condiciones peligrosas o inseguras en el lugar de trabajo. Sin duda alguna podemos decir que esto ha existido desde inicios de las relaciones laborales, mucho antes de la existencia de nuestra Constitución Política Mexicana y mucho antes de cualquier legislación laboral, es decir, desde el momento que existió la subordinación.

Las reformas a la Ley Federal de Trabajo y la creación del reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo, aunado a presiones internacionales y el impulso de organizaciones como la OIT (Organización Internacional de Trabajo), llevaron a tomar decisiones en nuestra legislación integrando al marco jurídico la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018: Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo; su identificación, análisis y prevención. Su objetivo es 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.

## Preguntas frecuentes en la aplicación de la NOM-035

### ¿Cuándo entra en vigor?

El 23 de octubre del 2018 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación. De acuerdo con su artículo primero transitorio, entrará en vigor al año siguiente de su publicación, el 23 de octubre del 2019.

### ¿Debo cumplir con todos los numerales de la norma 035 este 23 de octubre del 2019?

No, algunos numerales de la norma entrarán en vigor hasta el 23 de octubre del 2020. Estos numerales son: 5.2, 5.3, 5.6, 5.8, 8.3, 8.4, 8.5 y capítulo 7, de acuerdo al segundo transitorio de la norma.

### ¿La aplicación de los cuestionarios es confidencial, es decir, el patrón no debe conocer las respuestas del trabajador?

No es confidencial para el patrón, de hecho, uno de los objetivos es identificar aquellos trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos, durante o con motivo del trabajo; basados en el numeral 5.5.

### ¿Existen diferencias de aplicación, dependiendo del número de trabajadores en los centros de trabajo? Sí, la norma obliga los siguientes numerales de acuerdo con el tamaño de la empresa:

Centros de trabajo que cuenten con 1 hasta 15 trabajadores: deberán cumplir con lo dispuesto en los numerales 5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1 y 8.2.

Centros de trabajo que cuenten con 16 y hasta 50 trabajadores: deberán cumplir con lo dispuesto en los numerales 5.1, 5.2, del 5.4 al 5.8, 7.1, inciso a), 7.2, del 7.4 al 7.9 y 8.

Centros de trabajo con más de 50 trabajadores: deberán cumplir con lo dispuesto en los numerales 5.1, del 5.3 al 5.8, 7.1, incisos b), del 7.2 al 7.9 y 8.

Concéntrate principalmente en cumplir este 2019 con los numerales: 5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1, 8.2. Si tus recursos y tiempo lo permiten puedes optar por dar cumplimiento a todos los numerales que te corresponden; aunque ya hemos comentado que algunos numerales tendrán obligatoriedad hasta el 2020.

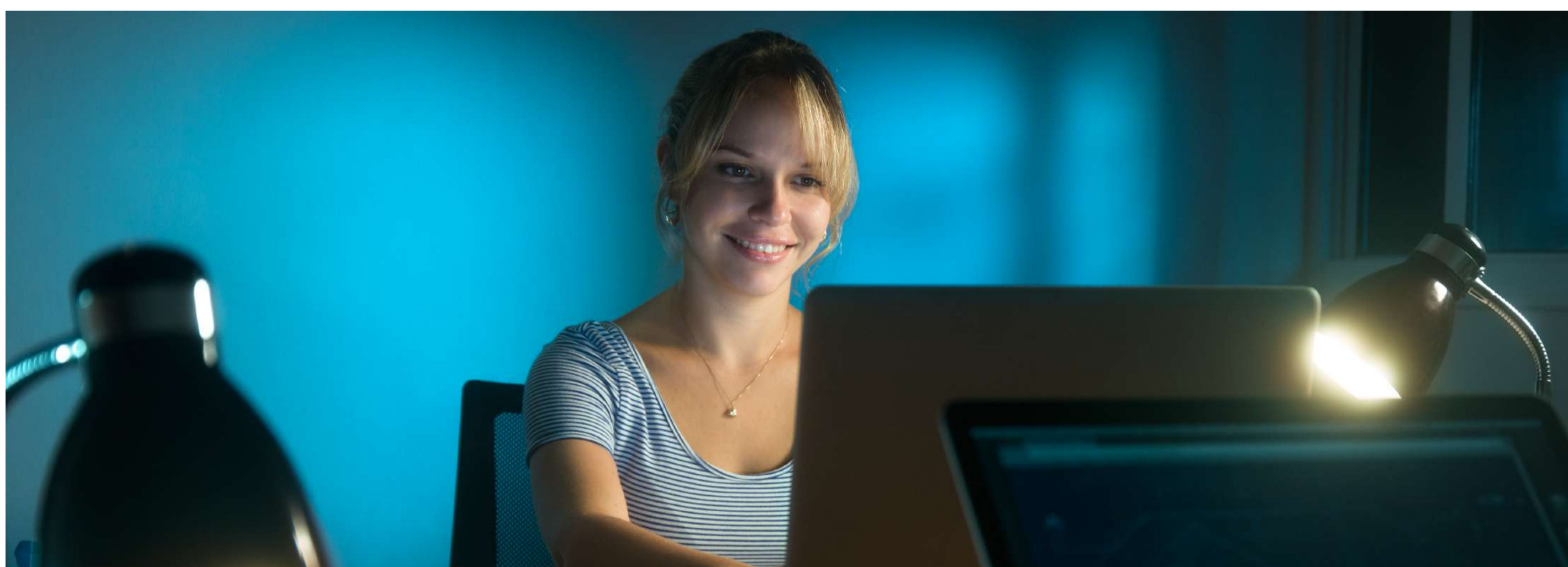
¿Puedo modificar las guías de cuestionario que aparecen en la Norma? Sí, pero lo recomendable es que apliques los cuestionarios que aparecen en la norma sin ninguna modificación, ya que elaborar otros será técnicamente complicado para que validen las autoridades tu metodología. Si deseas modificarlos revisa el numeral 7.5.

### ¿Debo aplicar los cuestionarios de la norma a todos los colaboradores?

Si tienes menos de 50 trabajadores es aplicable a todos. Si tienes más de 50 trabajadores en un solo centro de trabajo, tienes la opción de aplicar una muestra representativa de tu universo y deberás distribuir los cuestionarios entre hombres y mujeres de acuerdo a su porcentaje del total de trabajadores. Si tus recursos y tiempo te lo permiten, la recomendación es aplicarlo al 100% de los trabajadores, dado que las unidades que verificarán los centros de trabajo podrán entrevistar a cualquier trabajador que se encuentra dentro de las instalaciones.

¿Podemos aplicar el cuestionario de manera interna o debo contratar a una consultoría para su aplicación? No es necesario contratar a ninguna consultoría para la aplicación, esta la podrá realizar tu área de Recursos Humanos o bien aquel colaborador o colaboradores que tengan conocimiento suficiente de la norma para su aplicación. No es necesario que el aplicador cuente con alguna certificación.

¿Necesito contratar un psicólogo para la atención de los trabajadores? No, la norma no exige la contratación de psicólogos; en el caso de haber identificado a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos, durante o con motivo del trabajo.



## COMPETENCIAS: LA CAPACIDAD PARA ENFRENTAR Y RESOLVER CON ÉXITO SITUACIONES INCIERTAS, NUEVAS E IRREGULARES EN LA VIDA LABORAL.

¿Puedo aplicar los cuestionarios en línea? La norma no menciona o impide la aplicación en línea, sin embargo, cuando se utilicen herramientas tecnológicas deberás cumplir con las condiciones de comunicación e inducción antes de la aplicación, en otras palabras, realizar la presentación del aplicador, considerar instalaciones adecuadas, mobiliario idóneo, explicar el objetivo, enfatizar la privacidad y confidencialidad del manejo de datos y explicar que los resultados serán exclusivamente para fines de mejora de ambiente de trabajo (no hay respuestas incorrectas o correctas). Dar instrucciones claras sobre la forma de responder las diferentes secciones. Contar con los elementos de comunicación durante todo el tiempo de aplicación, por cualquier duda, verificar que las indicaciones han quedado claras. Además, la norma nos requiere que después de la aplicación se verifique que hayan sido respondidos en su totalidad sin tachaduras ni enmendaduras.

¿El trabajador deberá considerar en su evaluación todo el tiempo que ha estado en la empresa? No. Un elemento sumamente importante en la aplicación de las guías II y III, que hará una diferencia en los resultados, por lo tanto deberás enfatizar al trabajador que las respuestas deben considerar las condiciones de trabajo de los últimos dos meses.

¿Si el resultado de la evaluación concluye que los trabajadores tienen un nivel alto de riesgo psicosocial, me multarán? No, la NOM no consideran multas en sí misma, nos debemos de remitir a la Ley Federal de Trabajo y el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (título noveno, sanciones administrativas). Las multas se realizarán por el incumplimiento de la aplicación y no por el nivel de riesgo resultante de la aplicación. Posterior al resultado de la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores, la norma definirá las acciones a realizar, los resultados serán individuales.

¿Si cuento con varios establecimientos de una misma razón social, el cálculo de muestra para aplicación de cuestionarios deberá considerar el total de la compañía? No, el cálculo lo deberás realizar por el número de trabajadores de cada centro de trabajo, tales como edificios, locales, con base en la definición de centro de trabajo en la norma punto 4.4. Por tal motivo en algunos centros de trabajo, aún siendo la misma razón social, podrán tener obligaciones diferentes. Ejemplo: aquellos centros de trabajo con menos de quince trabajadores, tendrán la obligación de aplicar el cuestionario de la guía de referencia I y lo comentado en la pregunta 4 del presente artículo. Aquellos centros de trabajo que cuenten con 16 trabajadores y hasta 50 trabajadores, tendrán la obligación de aplicar el cuestionario de la guía de referencia I y II, y lo comentado en la pregunta 4 del presente artículo. Aquellos centros de trabajo que cuenten con más de 50 trabajadores, tendrán la obligación de aplicar el cuestionario de la guía de referencia I y III y lo comentado en la pregunta 4 del presente artículo.

¿Con qué frecuencia se deben aplicar los cuestionarios de la NOM-035? La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá realizarse, al menos, cada dos años, conforme al numeral 7.9. Lo recomendable para identificar desvíos en los factores de riesgo es de un año; esto es decisión de cada empresa.

### REFLEXIÓN

¿La NOM-035 es una carga administrativa más o es un beneficio para la sociedad y los trabajadores?

“La respuesta la tienes tú, lo que es cierto es que es obligatoria, y todas las empresas debemos decidir si realmente lo haremos con el objetivo de dar cumplimiento a una norma más o verdaderamente es una oportunidad de mejorar nuestro entorno laboral, y tener un mejor trato y condiciones de trabajo para nuestros colaboradores.”

UP TALENT fue fundada en 2013. Se especializa en consultoría en Recursos Humanos, servicios de nómina reclutamiento y selección de personal.



5573845270

