

# Aplicación de la NOM-35 en las organizaciones de la región Ciénega de Jalisco

*Rosa Inés Iñiguez Flores<sup>a</sup>, Francisco Javier Iñiguez Flores<sup>b</sup>, Alejandra Iñiguez Flores<sup>c</sup>, Verónica Corona Enríquez<sup>d</sup> y Marta Aide Vázquez Guerra<sup>e</sup>*

## Resumen / Abstract

En la actualidad se están generando diversos cambios en los ambientes laborales, los cuales están apoyados por diversas instituciones, una de ellas es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuyo objetivo principal es promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, así como mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo. En conjunto con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Estado Mexicano aprueba la NOM-035-STPS-2018. En esta investigación se tiene como principal interés gestionar la aplicación de la norma para identificar factores de riesgo psicosocial en el trabajo, análisis y prevención, para promover un entorno organizacional favorable que va más allá de dar mero cumplimiento legal a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dentro de la industria privada. Con la aplicación de cuestionario como instrumentos cuantitativos ya establecidos para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos y un cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo e identificar los criterios para la toma de acciones, ya que supone una gran ventaja competitiva, aportando a la empresa mejores resultados y garantizando el bienestar psicológico de sus trabajadores, todo esto bajo la supervisión de las visitas por parte de la Secretaría del Trabajo y una evaluación específica que integre los factores de riesgo psicosocial a través de instrumentos.

**Palabras clave:** aplicación, organizaciones, región Ciénega de Jalisco.

---

*a.* Rosa Inés Iñiguez Flores rosaines2202@hotmail.com Doctorado en Ciencias de la Educación por la Universidad Santander, Maestría en Administración por la Universidad de Guadalajara, Profesor de Tiempo Completo adscrito al Departamento de Contaduría y Finanzas, Centro Universitario de la Ciénega.

*b.* Francisco Javier Iñiguez Flores finiguez@cuci.udg.mx Doctorado en Ciencias de la Educación por la Universidad Santander, Maestría en Administración por la Universidad de Guadalajara, Profesor de Tiempo Completo adscrito al Departamento de Contaduría y Finanzas, Centro Universitario de la Ciénega.

*c.* Alejandra Iñiguez Flores alejandra\_ingz@hotmail.com Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad de Guadalajara/CUCIENEGA.

*d.* Verónica Corona Enríquez vcorona@cuci.udg.mx Maestría en Administración de Negocios por la Universidad de Guadalajara/CUCIENEGA.

*e.* Mtra. Marta Aide Vázquez Guerra Maestría en Auditoría por la Universidad de Guadalajara

Currently, various changes are being generated in the work environments, which are supported by various institutions, one of them is the International Labor Organization (ILO) whose main objective is to promote labor rights, promote decent work opportunities, as well as improve social protection and strengthen dialogue by addressing work-related issues. In conjunction with the World Health Organization (WHO), the Mexican State approves NOM-035-STPS-2018. This research has as main interest to manage the application of the standard to identify psychosocial risk factors at work, analysis and prevention, to promote a favorable organizational environment that goes beyond mere legal compliance with the Risk Prevention Law Labor in private industry. With the application of a questionnaire as quantitative instruments already established to identify workers who were subject to severe traumatic events and a questionnaire to identify psychosocial risk factors in the workplace and identify the criteria for taking actions, since it implies a great competitive advantage, providing the company with better results and guaranteeing the psychological well-being of its workers, all this under the supervision of visits by the Ministry of Labor and a specific evaluation that integrates psychosocial risk factors through instruments.

**Key words:** impact, work environment, private companies

## Antecedentes

La OIT fue fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La OIT se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo. Es una organización que asegura los derechos de los trabajadores y se preocupa por su bienestar, en consecuencia la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>1</sup>, realizó estudios referentes a las horas laboradas en Estados Unidos dando como resultados datos interesantes acerca del panorama actual de la situación en América Latina, en la primera encuesta de Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud realizada en 2012, arrojó importantes cifras del estrés laboral, en las que de un 12% a un 16% de las personas manifestó sentirse constantemente con tensión o estrés. En Argentina, más de un 26% de trabajadores reportó que sufría de carga mental a raíz del exceso de trabajo, una de las principales causas del estrés laboral.

En referencia al objetivo principal de la OIT se realizan hallazgos, Juan Somavía, Director General de la OIT, comentó: “El número de horas trabajadas es un indicador importante de la productividad general y de la calidad de vida de un país”. Añadió que “si bien son evidentes los beneficios del trabajo duro, no resulta tan evidente que trabajar más sea lo mismo que trabajar mejor”. No obstante, el Sr. Somavía advirtió que muchos otros factores, “como la productividad, la remuneración, el desempleo, los niveles tecnológicos, las prestaciones sociales, la seguridad en el empleo e, incluso, las actitudes culturales hacia el trabajo y el ocio son imprescindibles en todo análisis válido del tiempo de trabajo.” Añadió que “uno de los objetivos del proyecto ICMT de la OIT consiste en elaborar un perfil estadístico actualizado de las tendencias del empleo en todo el mundo”.<sup>2</sup>

1 OIT Organización Internacional del Trabajo

2 OIT Revista Trabajo No. 31 Septiembre/Octubre 1999.

El estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan. El estrés laboral puede suponer un auténtico problema para la entidad y para sus trabajadores. Una buena gestión y una organización adecuada del trabajo son la mejor forma de prevenir el estrés.<sup>3</sup> En diferentes países surge la inconformidad por el trato o abuso de los trabajadores en sus actividades diarias ocasionando problemas en su salud mental y física por lo que la legislación de cada país toma medidas preventivas.

Sin embargo, en México el marco jurídico para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades en materia de seguridad, salud y medio ambiente laboral se instituyen primero en la Constitución Política de los Estados y Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos, segundo, los demás tratados internacionales, tercero las Leyes Generales ya sea ámbito federal y ámbito local, los Reglamentos Federales y locales, y por último las Normas Individuales NOM's, Decretos, Circulares y Acuerdos.

En 1915 en el gobierno del Sr. Presidente Venustiano Carranza establece que el Departamento del Trabajo se incorpora a la Secretaría de Gobernación, y en 1917 se promulga la CPEM, decretando en el artículo 123 los derechos de los trabajadores<sup>4</sup>, siendo el principio de lo que hoy está sujeto a los ambientes laborales.

En su artículo 153 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional. A partir del 15 de diciembre 2017, la Cámara de Diputados aprobó la actualización de la tabla de enfermedades laborales cada cinco años. La intención es uniformar la norma de acuerdo con las condiciones ambientales que afectan a los trabajadores.

La ley del Seguro Social, establece que será el encargado de dictar las incapacidades de los trabajadores, pero no menciona como una de ellas a la causa psicosociales, hasta entonces, pero la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)<sup>5</sup> informo que entrará en vigor la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2016 relativa a los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, una vez que haya culminado el proceso de análisis e integración de las observaciones por parte de organizaciones empresariales, sindicales, académicas y de la sociedad civil.

## Factores de Riesgos Psicosocial

Podemos definir los factores psicosociales como aquellas condiciones presentes en el trabajo, relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo que pueden afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo, así como a la productividad empresarial. (Fernández, 2010)

Se clasificarán los factores psicosociales en los siguientes grupos:

3 OMS Organización Mundial de la Salud (véase, por ejemplo OIT 1986;1992)

4 CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXIANOS. Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917

5 Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 27 de enero de 2017

- Factores relativos a la tarea, a la adecuación entre el trabajo y la persona.
- Factores relativos a relaciones interpersonales.
- Factores relacionados con los aspectos organizativos.
- Factor referente al tiempo de trabajo.

El estudiar el contexto empresarial que es una tarea compleja, ya que se sumerge a diversos escenarios entendiendo por contexto como “el medio ambiente, las circunstancias, antecedentes y entorno en el que las actividades se llevan a cabo” (Lonsdale 2013:336). Se menciona el contexto como “el conjunto complejo de elementos diferentes, incluyendo las relaciones interpersonales, la cultura organizacional, estructuras, procedimientos, marcos legales y clima político” (Pollitt 2011:15) y la Real Academia Española (2012) asocia el concepto a un accidente de tiempo, lugar, modo, etc. que está unido a la sustancia de algún hecho o dicho” por tanto considerar a las empresas privadas como lugares específicos en donde los trabajadores efectuarán sus actividades laborales, siendo este el principal lugar de estudio.

Una vez definido el contexto y qué es empresa, López (2009) la define como:

Una empresa es una combinación organizada de dinero y de personas que trabajan juntas, que produce un valor material (un beneficio) tanto para las personas que han aportado ese dinero (los propietarios), como para las personas que trabajan con ese dinero en esa empresa (los empleados), a través de la producción de determinados productos o servicios que venden a personas interesadas en ellos (los clientes).

En México las empresas trabajan bajo normatividades y lineamientos marcados por el Gobierno, y auditados por organismos gubernamentales.

Para la medición de los factores psicosociales, se determina la medición a través de las distintas fases:

Fase 1

- Elaboración políticas
- Diagnóstico
- Análisis de resultados
- Medidas generales para prevenir y gestionar riesgos psicosociales.

Fase 2

- Sensibilización
- Asegurarse que todos tienen claro lo que es el estrés
- Obtener el compromiso de todas las partes implicadas en la gestión del estrés
- Desarrollar y dar a conocer a los trabajadores la política sobre estrés que seguirá la empresa

Fase 3

- Implementación de acciones preventivas y correctivas.

Aplicando las fases que estructuran de la NOM-035 se pueden identificar los factores de riesgos psicosocial y estrés clasificados como el resultado de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral y el agotamiento o la depresión, provocando estrés de una obligación legal.

Para efecto de esta Norma<sup>6</sup>, se deben de considerar las siguientes definiciones:

**a) Acontecimiento traumático severo:** Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.

**b) Apoyo social:** Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y/o subordinados. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.

**c) Autoridad laboral:** Las unidades administrativas competentes de la Secretaría que realizan funciones de inspección y vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas, que actúen en auxilio de aquéllas.

**d) Centro de trabajo:** El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

**e) Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo:** La identificación de las condiciones inseguras o peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al centro de trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.

**f) Entorno Organizacional Favorable:** 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 responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre 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.

**g) Factores de Riesgo Psicosocial:** Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación

6 DOF: 23/10/2018. Apartado 4 Definiciones

trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

**h) Medidas de prevención y acciones de control:** Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento.

**i) Política de prevención de riesgos psicosociales:** La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

**j) Trabajador:** La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

**k) Trabajo:** Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

**l) Violencia laboral:** Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

## Estrategia Teórico-metodológica

En este apartado presento la estrategia Teórico – metodológica bajo la cual se realizará esta investigación.

Los actores (actores de gobierno, trabajadores y empresas) juegan un rol importante dentro del proceso de la NOM-035 para dictaminar y prevenir los factores de riesgos psicosociales dentro de los ambientes laborales se llevará a cabo por medio de dos teorías fundamentales, la primera será la Teoría de capacidades, en donde Grindle (1997) define la capacidad como “la habilidad para realizar tareas apropiadas con efectividad, eficiencia y sustentabilidad” para determinar la interacción en la que operan.

En otro enfoque la construcción de capacidades Grindle (1997) menciona:

La intención de abarcar una variedad de estrategias que tienen que ver con el aumento de la eficiencia, eficacia y capacidad de respuesta del desempeño del gobierno. En estos términos, eficiencia está relacionada con el tiempo y los recursos requeridos para producir resultados; eficacia se refiere a la adecuación de los esfuerzos realizados para la producción de los resultados deseados, y la capacidad de respuesta se refiere a la relación entre la comunicación de las necesidades y la capacidad para hacerles frente.

Por lo tanto, la ventaja del enfoque anterior es poder aprender y explicar cómo se ha reflejado el impacto de acuerdo a la capacidad del estado frente a los ambientes laborales. De acuerdo a la propuesta de Grindle (1997) para la investigación de las capacidades emitidas por organismos gubernamentales de la NOM-035 en materia de política laboral se aplica lo siguiente:

- Es una perspectiva integral que abarca las tres fases.
- Es una propuesta operativa, ya que definirá variables específicas en el análisis de dimensiones.
- Es flexible. Ya que puede generar propuestas.

## **Implementación de la NOM-035 en las empresas privadas**

La Nom-035 especifica en su apartado 7 la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional y en el 8.1 y 8.2 Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable.

### **Revisión normativa**

Para iniciar con la investigación, como primer punto se realizará una revisión normativa. Misma que permitirá sustentar el marco legal y jurídico del Estado Mexicano.

### **Entrevistas**

Se realizará entrevista a los diferentes actores involucrados en el tema para su análisis y revisión, para implementar mejores condiciones de medidas en la vida laboral de los trabajadores.

### **Trabajo etnográfico**

Utilizar una etnografía como el método de investigación que pretende entender la vida laboral basada en “la descripción o reconstrucción analítica de carácter interpretativo de la cultura, formas de vida y estructura social del grupo investigado” (Rodríguez, 1996:44). Con la etnografía se construye un “esquema teórico que recoja y responda lo más fielmente posible a las percepciones, acciones y normas de juicio de una unidad social” (1996:45).

La etnografía se caracteriza por los siguientes rasgos:

- Un fuerte énfasis en la exploración de la naturaleza de un fenómeno social.
- Una tendencia a trabajar con datos no estructurados.
- Se investiga un pequeño número de casos.

El análisis de datos que implica la interpretación de los significados y funciones de las actuaciones humanas, (1996:45). Para la realización de esta etnografía llevaré un diario de campo, el cual es una herramienta fundamental dentro del trabajo.

### **Encuestas y cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos**

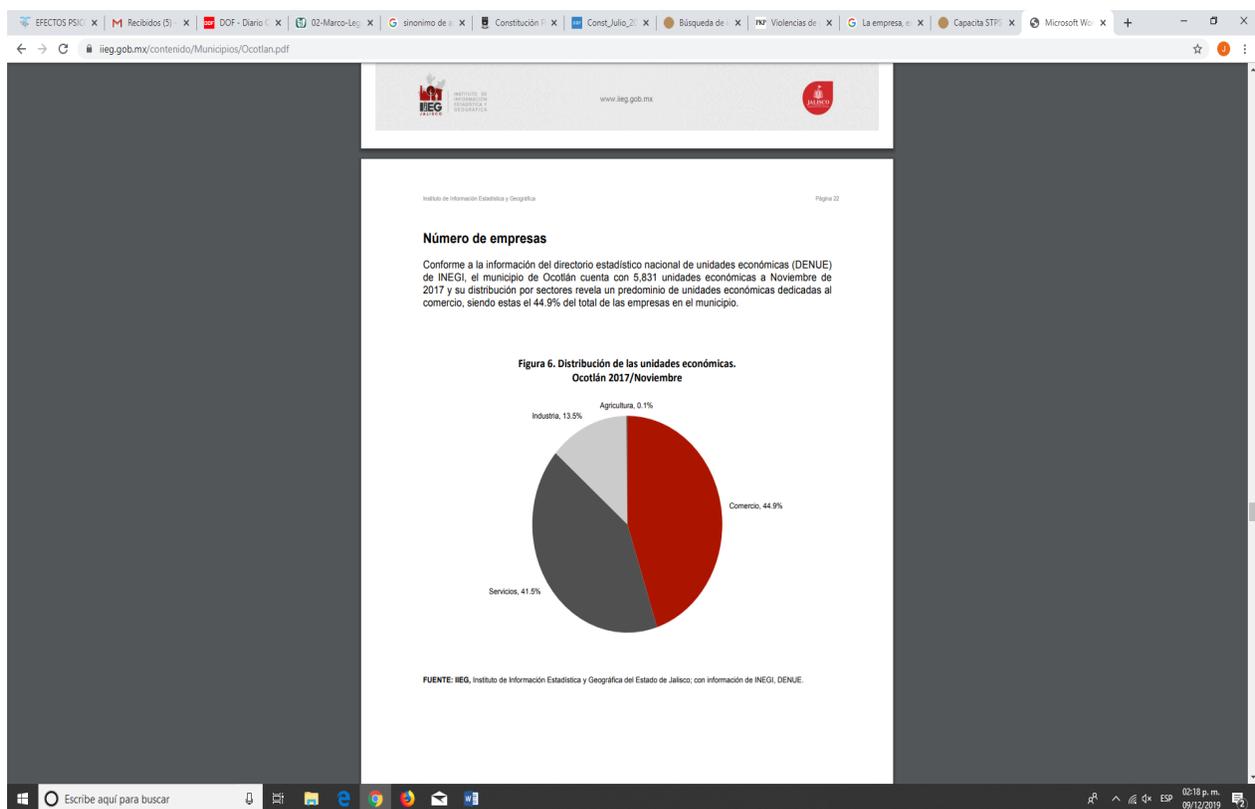
Aplicación de encuestas a los trabajadores del municipio de Ocotlán Jalisco. El objetivo de estas encuestas es garantizar y mantener las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores dentro de las empresas, realizando todas las actividades de desarrollo de la gestión de la prevención de riesgos laborales, en su sentido más amplio, es decir, va más allá de dar el mero cumplimiento

legal de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de la NOM-035-STPS-2018. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo- identificación, análisis y prevención.

Será un muestreo establecido por la Norma. La cantidad de cuestionarios a aplicar de acuerdo al número de trabajadores dentro de la empresa, a) 1-15; b) 16-50 y c)51, en adelante para que así la muestra sea representativa de acuerdo al cumplimiento de la Ley.

## Impacto Laboral de las empresas privadas de Ocotlán Jalisco

El municipio de Ocotlán tiene asegurados ante el IMSS, para el 2017 un total de 25,733 trabajadores, conforme al rubro estadístico nacional de unidades económicas (DENUE) de INEGI, cuenta con 5, 831 unidades económicas, mostradas en la siguiente gráfica.



## Referencias bibliográficas

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. DOF 09-08-2019.

Diario Oficial de la Federación (2019) *Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva*. Ley publicada en el Diario Ofi-

cial de la Federación 01/05/2019.

\_\_\_\_ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 27 de enero de 2017

\_\_\_\_ DOF: 23/10/2018. Apartado 4 Definiciones

\_\_\_\_ IIEG.GOB.MX <https://www.ieg.gob.mx/contenido/Municipios/Ocotlan.pdf>

Escobar, A. (1997). Anthropology and development. *International Social Science Journal*, 49(154), 497-515.

Fernández García, Ricardo. (2010). *La Productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Editorial Club Universitario. España.

Grindle, M. S. (1997). The good government imperative: human resources, organizations, and institutions. En M. S. Grindle (Ed.), *Getting Good Government. Capacity Building in the public sector of developing countries* (pp. 3-29). Oxford: Harvard University Press.

López Martínez, Francisco. (2009). *La empresa, explicada de forma sencilla*. Libros de Cabecera, Barcelona España.

Mansillas Izquierdo, Fernando. (2012). *Manual de Riesgo Psicosociales en El Trabajo: Teoría y Práctica*. EAE

OIT Organización Internacional del Trabajo. *Revista Trabajo* No. 31 Septiembre/Octubre 1999.

OMS Organización Mundial de la Salud (véase, por ejemplo OIT 1986;1992)

Pollitt, Christopher y Dan, Sorin (2011) *The impacts of the new public management in Europe: A meta-analysis*, COCOPS. Disponible en [www.cocops.eu](http://www.cocops.eu).

Rodríguez, G., Gil, J. & García, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Barcelona, España: Ediciones Aljibe, S.L.

Sandín, P. (2003). *Investigación Cualitativa en Educación*. México: Mc. Graw Hill.

Yin, R. K. (1989). *Case Study Research: Design and Methods, Applied social research. Methods Series*. Newbury Park, CA: SAGE.

\_\_\_\_ (2009). *Case Study Research: Design and Methods, Applied social research. Methods Series* (4th Ed.). Newbury Park, CA: SAGE.

