



#SomosOGUM

NOM-035-STPS-2018

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL
TRABAJO-IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y
PREVENCIÓN.

ogum.com.mx



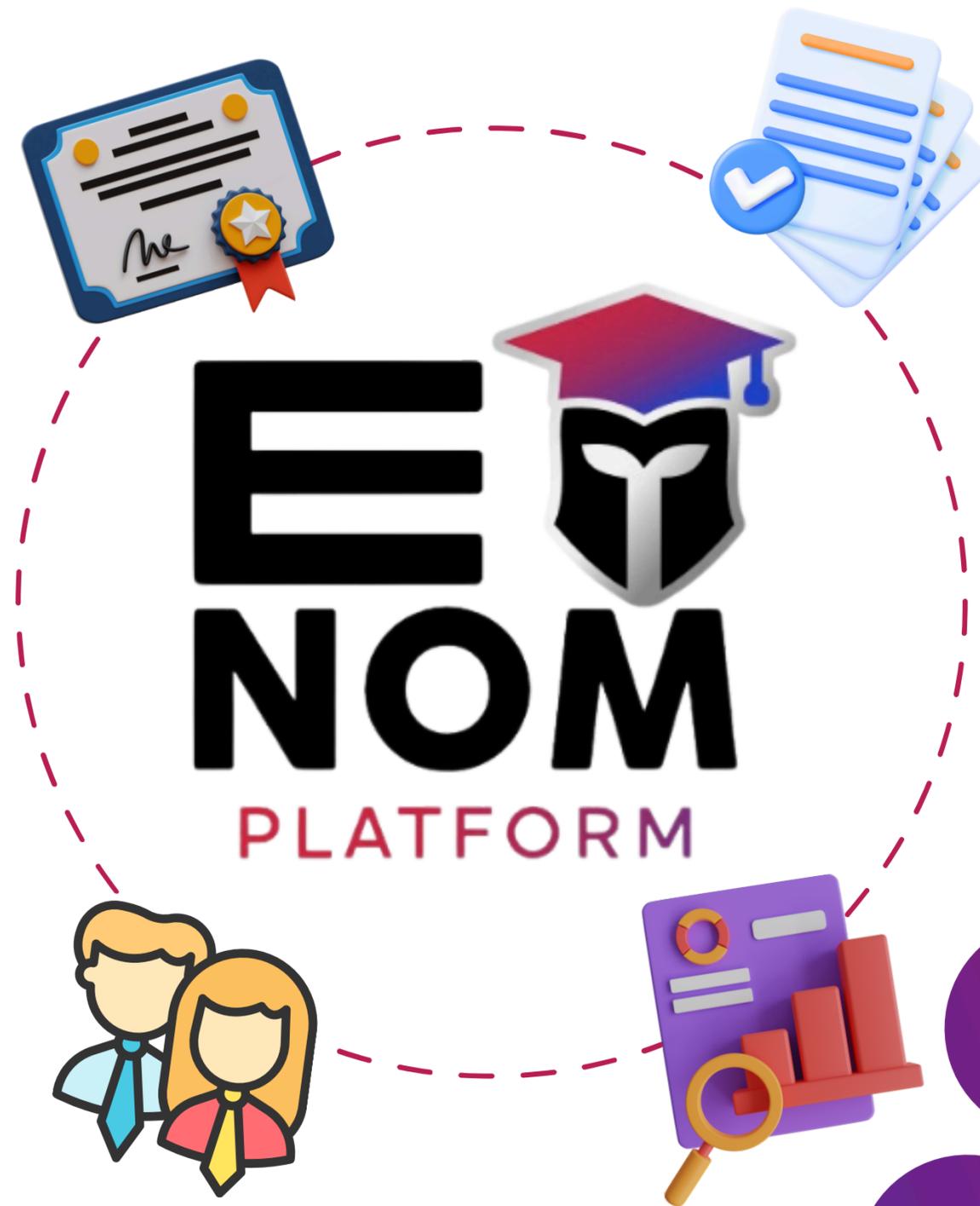
Contenido

- Introducción
- Nuestro equipo
- Marco Legal
- Objetivo
- Definiciones
- Disposiciones legales vinculantes
- Responsabilidad
- Efectos por incumplimiento
- ¿Por dónde empiezo?
- Proceso
- Nuestra plataforma
- Consideraciones importantes



Introducción

En OGUM somos expertos en TI y RH, comprendemos la importancia de garantizar un entorno laboral saludable y productivo para tus colaboradores mediante el uso de tecnología, es por eso que hemos desarrollado **E-NOM**, un servicio de consultoría especializado en la implementación de la **NOM-035** apegado a las normativas legales, bajo una plataforma digital diseñada para hacer este proceso más eficiente y sin complicaciones para tu empresa.



Nuestro equipo

Contamos con un equipo de expertos altamente capacitados en cada área relevante para la implementación de la NOM-035 y así realizar la **identificación análisis y prevención**, con ello estamos equipados para abordar cada aspecto de manera integral y proponer la necesidad de acción con base en el nivel de riesgo identificado.



Marco Legal

- Constitución Federal;
- Ley Federal del Trabajo;
- Ley Federal sobre Metrología y Normalización (abrogada en junio de 2020), se expide: Ley de Infraestructura de la Calidad;
- Normas Oficiales Mexicanas;
- Ley Federal del Procedimiento Administrativo.



Objetivo

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.



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.



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.

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.

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

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.



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.



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.

Disposiciones vinculantes



NOM-019-STPS-2011

Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.



NOM-030-STPS-2009

Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades.



NMX-R-025-SCFI-2015

En Igualdad Laboral y No Discriminación.



En su caso:
NOM-037-STPS-2023
(Home Office)

Teletrabajo-Condicioness de seguridad y salud en el trabajo.

Responsabilidades

- Laboral;
- Civil;
- Penal;
- Administrativa.
- Actualización de la Tabla de Enfermedades en la Ley Federal del Trabajo en el: **DOF: 04/12/2023**

DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.



Efectos por incumplimiento

Para el caso de **incumplimiento de la Norma Oficial Mexicana 035**, les hago saber lo siguiente:

El artículo 994 en sus fracciones V y VI de la Ley Federal del Trabajo, determina:
Se impondrá multa, por el equivalente a:

V. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo.

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; a que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.

Estas sanciones serán determinadas no con base al salario mínimo, si no en (UMA) la nueva medida para el cobro de sanciones y que en la actualidad da el equivalente a **\$108.57***, por lo que en todo caso se puede alcanzar la cifra de **\$542,850.00 (QUINIENTOS CUARENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.)** y mínima de **\$27,142.50 (VEINTISIETE MIL CIENTO CUARENTA Y DOS PESOS 50/100 M.N.)** como sanción.



¿Por dónde empiezo?

- Aviso de Privacidad del contratante;
- Aplicar el **DIAGNÓSTICO DE MADUREZ DE CLIENTE** que OGUM ha preparado para determinar los niveles de acceso a la información y estructurar así el Plan de Acciones a Seguir (PAS).



Proceso para más de 50 trabajadores

Identificación



A.T.S. - Acontecimiento Traumático Severo
F.R.P. y E.E.O. - Factores de Riesgo Psicosocial y
Evaluación del Entorno Organizacional
*Al menos cada dos años

Resultados por trabajador, área y/o General con
CRITERIOS para la toma de acciones con base en
la NOM.



Análisis

Prevención



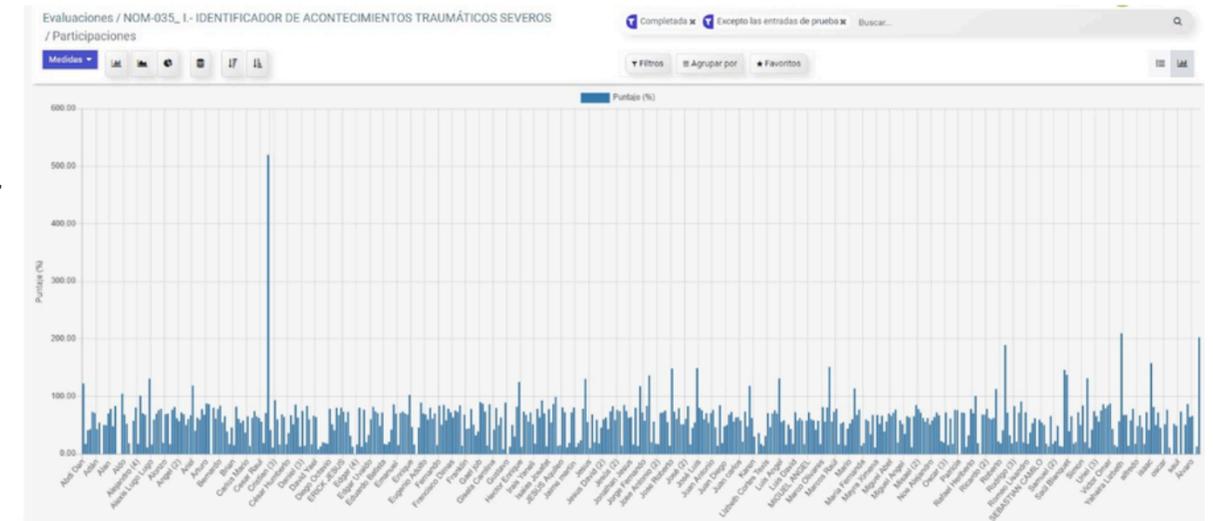
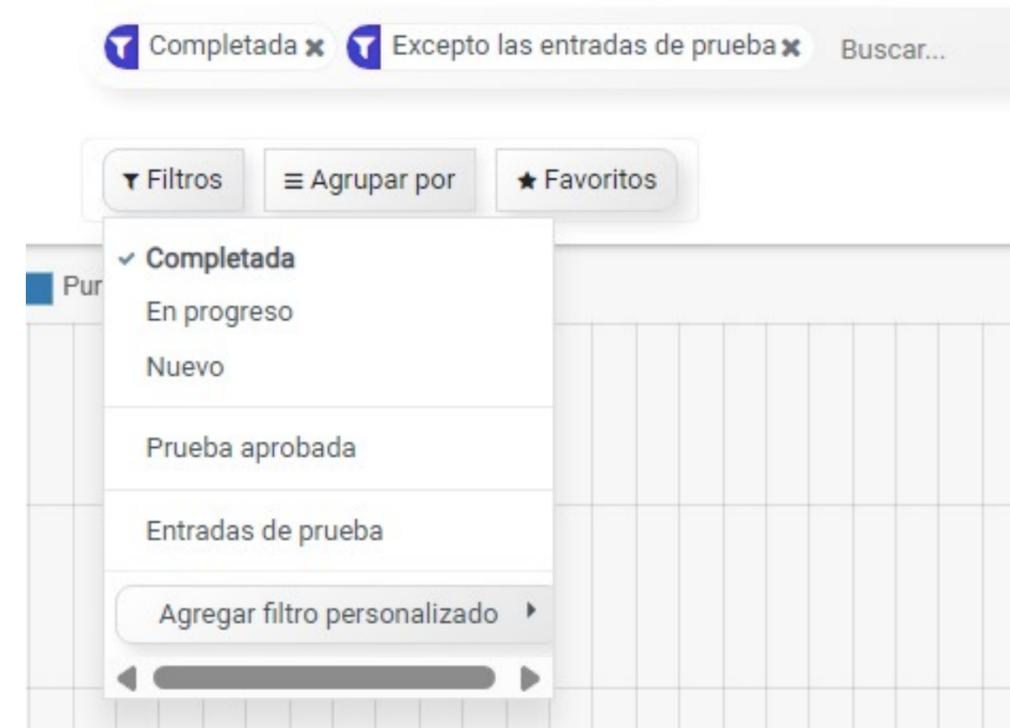
Evidencia que se genera con fundamento en el
cumplimiento de la norma como pueden ser:
Actas, Canales de Comunicación, Protocolos, hasta
acciones de intervención, por mencionar algunas.



Nuestra Plataforma

Nuestra plataforma online de **E-NOM**, agiliza y simplifica todo el proceso de implementación. Nuestra plataforma no solo facilita la **recolección de datos, el alta de los empleados y la realización de evaluaciones**, sino que también se integra perfectamente con otros módulos clave, como **recursos humanos, empleados, email marketing, conversaciones y evaluaciones**, permitiendo una gestión completa y coordinada de todos los aspectos relacionados con la **NOM-035**.

Reportes detallados y personalizados, tanto a nivel individual como a nivel general, que te proporcionan una visión clara y profunda de la situación en tu empresa. Desde evaluaciones por empleado hasta análisis de tendencias a lo largo del tiempo, nuestra plataforma te brinda la información que necesitas para tomar decisiones informadas y estratégicas.



Interfaz de módulo de empleados

Organigrama



Empleados Empleados Departamentos Configuración

Empleados

Buscar...

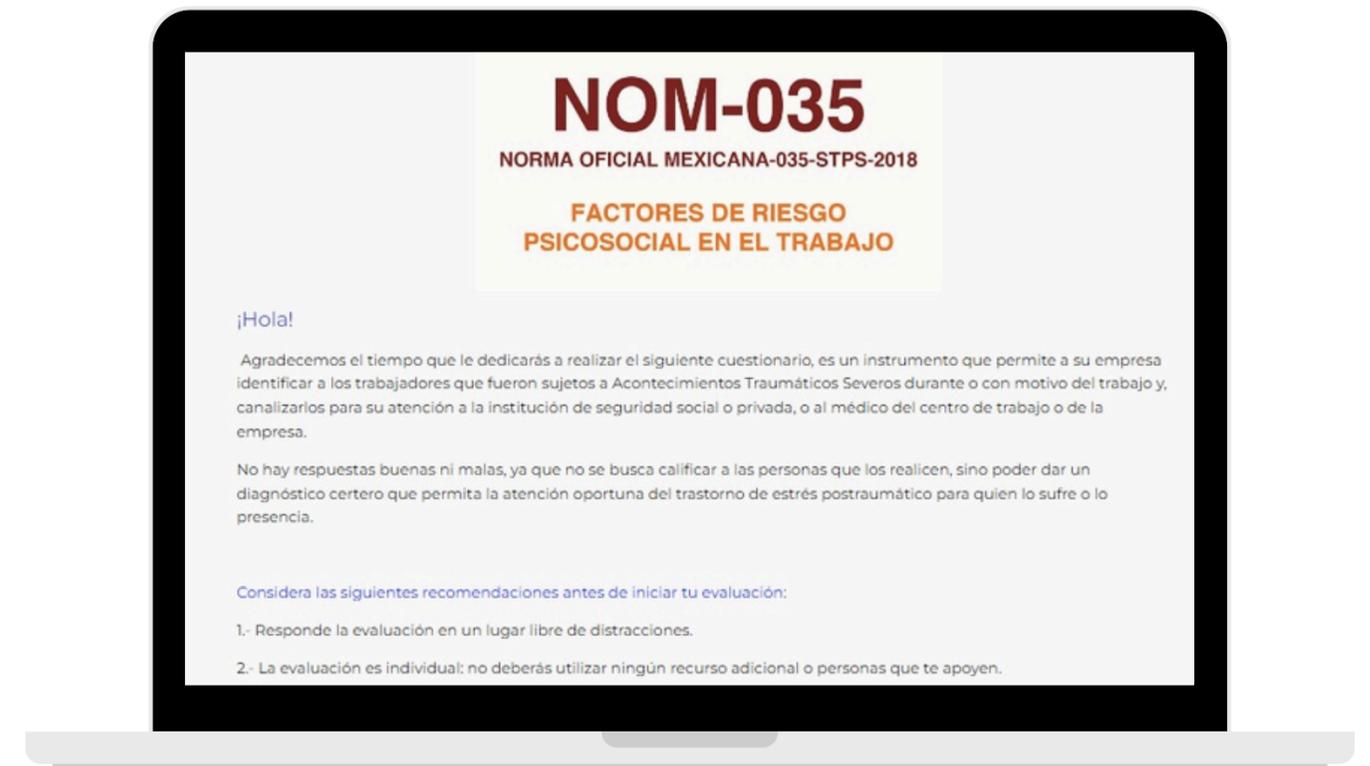
Filtros Agrupar por Favoritos

1-19 / 19

DEPARTAMENTO	Nombre	Cargo	Correo	Teléfono
Todos	Alan Magdiel Cabrera Rincón	Director de Fábrica Odoo	alan.cabrera@ogum.com.mx	5521785302
Administración y Finanzas	Leticia Lalor	Directora de Administración y Finanzas	leticia.lalor@ogum.com.mx	5521785302
Control Interno	Aldo Uriel Gómez Pérez	Auditor y Control Interno	aldo.gomez@ogum.com.mx	5521785302
Dirección	Gabriel Salim	Director General	gabriel.salim@ogum.com.mx	5521785302
Fábrica de CCOO	Mayte Fadrique Silva	Consultor funcional Odoo	maytefadrique@ogum.com.mx	5521785302
Marketing	Pablo Alexis Alayón Peña	Gerente de Marketing	pablo.alayon@ogum.com.mx	5521785302
Operaciones	Jesús de Nazareth De La Cruz Limón	Consultor Odoo Developer	jesus.nazareth@ogum.com.mx	5521785302
Recursos Humanos	Chrys Irene Martínez Rodríguez	Directora de Operaciones	chrys.martinez@ogum.com.mx	5521785302
Sistemas e Infraestructura	Daniel Cervera Martínez	Gerente de Sistemas e Infraestructura	daniel.cervera@ogum.com.mx	5521785302
	Erika Valeria Hernández Mijangos	Scrum Master	erika.valeria@ogum.com.mx	5521785302
	José Luigi Tolayo Osorio	desarrollador sr	lgi.tolayo@ogum.com.mx	5521785302
	Juan Manuel Macías Torres	Marketing	juan.macias@ogum.com.mx	52 9996432000
	Karla Virginia Salim Cervera	SCRUM MASTER	karla.salim@ogum.com.mx	
	Santiago Ramos Morales	desarrollador sr	santiago.ramos@ogum.com.mx	5521785302
	Saul Isaac Blanquet Martínez	Reclutador TI Sr.	saul.blanquet@ogum.com.mx	5521785302
	Teresita de Jesús Auliz Natividad	Scrum Master	tere.auliz@ogum.com.mx	5521785302
	Yulgy Lucelly Pihero Ek	Analista Contable y Financiera	yulgy.pihero@ogum.com.mx	5521785302

A continuación, las consideraciones generales:

- La evaluación se compone de un **banco de preguntas específicas** que indica la NOM.
- El candidato **responderá por secciones** atendiendo las indicaciones que señala la norma.
- Los criterios de calificación se han configurado de acuerdo a los **propios lineamientos**.
- El tiempo de respuesta se estima entre los **40 minutos a los 90 minutos**.
- Tiempo de envío de respuesta de los resultados por aplicación es de **48 a 72 horas**.
- Modalidad: **En línea**.
- Seguridad: **Candado** al cambio de página se bloquea la prueba activada
- y la posibilidad de habilitar **cámara obligatoria**.



Interfaz de la plataforma

SECCIÓN I.- Acontecimiento traumático severo ¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como los siguientes:

¿Accidente que tenga como consecuencia la muerte, la pérdida de un miembro o una lesión grave

SI NO

¿Asaltos?

SI NO

¿Actos violentos que derivaron en lesiones graves?

SI NO

¿Secuestro?

SI NO

¿Amenazas?

SI NO

¿Cualquier otro que ponga en riesgo su vida o salud, y/

SI NO

USTED CONTESTO "SI" EN ALGUNA DE LAS PREGUNTA:

CORRECTO TODAS MIS RESP

o presione Enter

NOM-035_ CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR A LOS TRABAJADORES QUE FUERON SUJETOS A ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS

SECCIÓN IV.- Afectación (durante el último mes):

¿Ha tenido usted dificultades para dormir?

SI NO

¿Ha estado particularmente irritable o le han dado arranques

SI NO

¿Ha tenido dificultad para concentrarse?

SI NO

¿Ha estado nervioso o constantemente en alerta?

SI NO

¿Se ha sobresaltado fácilmente por cualquier cosa?

SI NO

o presione Enter

NOM-035_ CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR A LOS TRABAJADORES QUE FUERON SUJETOS A ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS

¡Gracias!

Agradecemos tu participación y el tiempo que dedicaste a este cuestionario, informaremos al responsable del área para que analice tus resultados. El objetivo de la NOM-035 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.

Interfaz de Comunicación

El poder de las palabras. [🔗](#)



De cynthia.suarez@ogum.com.mx el 2024-02-23 14:09

[✉ Detalles](#) [👤 Cabeceras](#) [☰ Sólo texto](#)



En **OGUM**, valoramos la importancia de las habilidades de comunicación en el liderazgo. Creemos en la **sinceridad y honestidad** en la comunicación entre líderes y equipos.

Una **comunicación efectiva** no solo construye **confianza**, sino que también fomenta la **lealtad** entre nuestros colaboradores, creando un **entorno laboral saludable y productivo**.

Material de difusión NOM - 035.
Dominio: Liderazgo

#SomosOGUM



El poder de las palabras: Trabajando para una comunicación efectiva

Plantillas de correo personalizadas

COMUNICADOS OGUM | General announcements for all employees.

Una **comunicación efectiva** no solo construye **confianza**, sino que también fomenta la **lealtad** entre nuestros colaboradores, creando un **entorno laboral saludable y productivo**.

Material de difusión NOM - 035.
Dominio: Liderazgo

#SomosOGUM



26 de febrero de 2024

Canal de Comunicación Interno



Cynthia Elizabeth Suarez Falcon - hace 10 días



En **OGUM**, reconocemos la **importancia de establecer buenas relaciones** con nuestros colaboradores para lograr el éxito conjunto. Aquí te presentamos las ventajas clave:

Flujo dinámico de la información.

Mejoría del clima laboral.

Objetivos alineados entre las diferentes áreas para su cumplimiento.

Desarrollo de habilidades colaborativas.

Incremento de la colaboración y compromiso en el equipo.

Mejor adaptación a los cambios.

Mejor juicio, así como criterios sólidos para el desarrollo y reconocimiento de los mejores talentos.

Agilidad y asertividad en la toma de decisiones.

Incremento de la productividad y motivación.

Facilidad en la gestión del conocimiento.

Material de difusión NOM - 035. Dominio: Interferencia en la relación trabajo - familia

#SomosOGUM



Mensaje #COMUNICADOS OGUM...

Material de Difusión



En **OGUM**, nos esforzamos por proporcionar un entorno laboral con mejores condiciones de trabajo para todos .



Bienestar y satisfacción personal.



Equilibrio entre vida laboral y personal.



Desarrollo y crecimiento profesional.



Sentimiento de pertenencia y comunidad.



Reducción del estrés y mejora de la salud mental.



Ambiente laboral positivo y colaborativo.

Material de difusión NOM - 035. Dominio: Carga de trabajo

#SomosOGUM

Banner NOM-035



En **OGUM**, nos preocupamos por tu bienestar en el trabajo desde casa. Para garantizar un ambiente saludable y productivo, te invitamos a seguir estos simples consejos.

Limpieza a tiempo: Establece un horario para desinfectar tu espacio y dispositivos.

Visión clara: Limpia tu pantalla regularmente para una vista nítida.



Evita alimentos en tu área de trabajo.

Aire fresco: Dale vida a tu lugar con una planta purificadora de aire.

Material de difusión NOM - 035. Dominio: Condiciones en el ambiente de trabajo

#SomosOGUM

Banner NOM-035



¡Conoce la postura correcta para el trabajo!

Mantener una **buena postura** frente a la computadora puede **prevenir lesiones** en tus músculos, sistema digestivo y circulatorio **durante tu jornada laboral.**

Material de difusión NOM - 037. Dominio: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Altura del monitor: Colócalo al nivel de tus ojos o ligeramente más bajo.

Coloca el ratón y otros dispositivos **cerca del teclado.**

Los pies deben tocar el suelo o reposar en un soporte.



Postura del cuerpo: Mantén cabeza, cuello y hombros relajados y en posición recta.

Asegúrate de que tus **brazos y antebrazos** formen un ángulo de 90° o un poco más, mantén los **codos cerca al cuerpo.**

Muslos y espalda deben estar a 90° o un poco más.

Deja holgura entre el asiento y tus rodillas.

#SomosOGUM

Banner NOM-037

Consideraciones importantes



- **OGUM** no es responsable en ningún momento de los hallazgos obtenidos en la etapa de “Identificación y Análisis” en el Capital Humano de sus contratantes.
- Consultoría con planes de acción con base en resultados, **se venden por separado.**
- El cuestionario deberá aplicarse a todos los trabajadores del centro de trabajo, o bien, se podrá aplicar a una muestra representativa de éstos. El tamaño de la muestra se deberá determinar conforme a la Ecuación 1 siguiente:

$$n = \frac{0.9604N}{0.0025(N - 1) + 0.9604}$$

En donde: N es el número total de trabajadores del centro de trabajo; n es el número de trabajadores a los que se les deberán aplicar los cuestionarios. 0.9604 y 0.0025 permanecen constantes.

Consideraciones importantes

- La selección de los trabajadores deberá realizarse de **forma aleatoria**, de manera que todos los trabajadores puedan ser considerados para la aplicación de los cuestionarios, sin importar, su turno, tipo de puesto, área de trabajo, departamento, etc.
- La muestra se distribuirá entre **hombres y mujeres** conforme al porcentaje de cada género en el centro de trabajo.
- Para la aplicación del cuestionario deberán cumplirse, al menos, las condiciones siguientes:

a) Antes de iniciar la aplicación del cuestionario deberá:

- 1) **Determinar el número mínimo de trabajadores** a los que se les aplicarán los cuestionarios que al menos deberá corresponder con el tamaño de la muestra calculado con la Ecuación 1 de la presente Norma;
- 2) **Verificar que las condiciones de las instalaciones** y mobiliario sean idóneas;
- 3) Realizar la **presentación del aplicador** ante las personas a evaluar;
- 4) **Explicar el objetivo** de la evaluación;



Consideraciones importantes



5) **Enfatizar en la protección de la privacidad y confidencialidad** del manejo de los datos, y que el uso de la información proporcionada por el trabajador y de sus resultados será exclusivamente para fines de mejora del ambiente de trabajo;

6) **Dar instrucciones claras** sobre: la forma de responder a las preguntas de las diferentes secciones; que se conteste el cuestionario completamente; que no existen respuestas correctas o incorrectas; que es necesaria su concentración; que se consideren las condiciones de los dos últimos meses, y que su opinión es lo más importante por lo que se le pide que conteste con sinceridad, y

7) **Iniciar la aplicación en el orden siguiente:** en primer lugar, del cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial, y finalmente, realizar el llenado de la ficha de datos generales sobre el trabajador.

Consideraciones importantes

b) Durante la aplicación del cuestionario se deberá:

- 1) Propiciar un ambiente de **respeto y confianza**;
- 2) Permitir una **comunicación fluida** entre los trabajadores y evaluador;
- 3) **Aclarar dudas y brindar apoyo** a los trabajadores que lo requieran;
- 4) **Verificar que las indicaciones** proporcionadas hayan quedado claras;
- 5) **Evitar interrumpir** a los trabajadores cuando realicen sus respuestas, y
- 6) **Evitar conducir**, persuadir o dirigir respuestas, y

c) Después la aplicación del cuestionario deberá:

- 1) Recoger cada cuestionario y **verificar que hayan sido respondidos completamente**, sin tachaduras o enmendaduras, y
- 2) **Comprobar** que la cantidad de cuestionarios entregados corresponda con la cantidad de cuestionarios respondidos, y que a su vez corresponda con el tamaño mínimo de la muestra.





#SomosOGUM

GABRIEL SALIM
DIRECTOR COMERCIAL

gabriel.salim@ogum.com.mx

ogum.com.mx

