

# DESARROLLO SUSTENTABLE, NEGOCIOS, EMPRENDIMIENTO Y EDUCACIÓN

## IMPLICACIONES DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA NOM-035-STPS-2018 EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Edwin Maximiliano Méndez Zaldivar<sup>1</sup>

Jennifer Mul Encalada<sup>2</sup>

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Edwin Maximiliano Méndez Zaldivar (2021): "Implicaciones de los factores de riesgo psicosocial y la nom-035-stps-2018 en la calidad de vida laboral", Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 16 (febrero 2021). En línea:

<https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/16-febrero21/riesgo-psicosocial-laboral>

### Resumen

La importancia de los factores de riesgo psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia. Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (Martín y Pérez, 1997). Con la entrada en vigor, en 2019, de la NOM-035-STPS-2018, este tema cobra mayor relevancia para las empresas. El objetivo del presente trabajo es analizar las implicaciones de los factores de riesgo psicosocial y de la NOM-035-STPS-2018 en la calidad de vida laboral de las organizaciones. Para ello, se realizó una investigación documental que incluyó la revisión y análisis de libros y artículos científicos que abordan el proceso de análisis de los factores de riesgo psicosocial y su afectación a los trabajadores, con el fin de identificar aspectos claves que contribuyan al estudio y entendimiento de dicho fenómeno. De manera general se observa que los riesgos psicosociales pueden incidir de manera negativa en la calidad de vida laboral de las personas, en ese sentido el cumplimiento de la NOM-035-STPS-2018 representa una

<sup>1</sup> Licenciado en Mercadotecnia y Negocios Internacionales, maximiliano.mz13@gmail.com

<sup>2</sup> Doctora en Ciencias de la Administración, jeni.mul@correo.uady.mx, Universidad Autónoma de Yucatán, Facultad de Contaduría y Administración, México

oportunidad para generar entornos organizacionales favorables para los trabajadores. Sin embargo, es necesario que los directivos de las empresas tomen conciencia de la importancia del tema y del cumplimiento de la norma pues tiene efectos positivos como por ejemplo la reducción de los índices de rotación, incremento del compromiso laboral mayor productividad y por supuesto menos riesgos psicosociales.

Palabras claves: factores psicosociales, capital humano, calidad de vida laboral.

## **IMPLICATIONS OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS AND NOM-035-STPS-2018 ON QUALITY OF WORK LIFE**

### **Abstract**

The importance of psychosocial risk factors for the health of workers has been increasingly recognized. They are those conditions that are present in a work situation that are directly related to the organization, content of the work and the performance of the task, and that have the capacity to affect both the well-being and health (physical, psychological or social) of the worker as to the development of work (Martín and Pérez, 1997). With the entry into force, in 2019, of NOM-035-STPS-2018, this topic becomes more relevant for companies. The objective of this work is to analyze the implications of psychosocial risk factors and NOM-035-STPS-2018 on the quality of work life of organizations. For this, a documentary investigation was carried out that included the review and analysis of scientific books and articles that address the process of analysis of psychosocial risk factors and their impact on workers, in order to identify key aspects that contribute to the study and understanding of such phenomenon. In general, it is observed that psychosocial risks can negatively affect people's quality of work life, in this sense, compliance with NOM-035-STPS-2018 represents an opportunity to generate favorable organizational environments for workers. However, it is necessary for company managers to become aware of the importance of the subject and of compliance with the standard, as it has positive effects such as the reduction of turnover rates, increased work commitment, increased productivity and, of course, less risk psychosocial.

Keywords: psychosocial factors, human capital, quality of work life.

### **Introducción**

El capital humano es el activo primordial de toda organización, ya que de este recurso depende que los procesos productivos y los servicios que ofrecen las empresas sean llevados a cabo de manera integral y de calidad. El recurso humano interviene en los fenómenos macroeconómicos de los países, siendo responsable del aumento del ingreso nacional y por consiguiente del PIB; razón por la cual los países se han preocupado por establecer lo que respecta a la normatividad para salvaguardar los derechos de los empleados, garantizando su seguridad y salud laboral en el desarrollo de su trabajo (Ortega, Rodríguez y Hernández, 2017).

La globalización de la economía, la internacionalización de los mercados, la diversificación de las demandas y preferencias de los consumidores y la fuerte competencia, plantean exigencias cada vez mayores a las empresas. Estas exigencias hacen actuar a las organizaciones en diversos ámbitos y, muy particularmente, en las formas de organizar el trabajo. Además, los cambios tecnológicos, cada vez son más fuertes y frecuentes, que traen consecuencias para la reorganización del trabajo y las actividades que lo configuran. Todos estos cambios requieren una gran capacidad de adaptación de los trabajadores y una gestión mucho más flexible de los recursos humanos por parte de la empresa (Peiró, 2004).

Lo anterior ocasiona que algunos de los riesgos físicos se reduzcan, pero aumentan los de carácter psíquico debido a que la actividad laboral sufre una transición de lo meramente físico a lo intelectual o mental, destacando la gestión de la información, la gestión del conocimiento, la solución de problemas, entre otros, que se postulan como meta central de la actividad productiva. Por tanto, la carga mental se convierte en fuente de amenaza contra el bienestar psicológico y la salud de todos los individuos de una empresa (Peiró, 2004; citado en Garrido, Uribe y Blanch, 2011).

A través de la promoción de la salud y prevención de los factores de riesgos psicosociales aumenta el bienestar y desarrollo integral del trabajador, generando la calidad de vida requerida por las personas en su entorno de trabajo. Segurado & Agulló (2002) señalan que tratar de entender la calidad de vida laboral bajo un concepto psicosocial significa, tener en cuenta los procesos psicosociales básicos que tienen su origen en el entorno de trabajo, considerando la interdependencia entre los aspectos psicológicos y sociales a partir de los que se construye y configura la realidad laboral.

El estudio de los aspectos psicosociales está ganando mucha importancia ya que se establece una relación muy próxima a la salud laboral de los trabajadores, cobrando terreno en el ámbito laboral, ya que en la actualidad se sabe que es de suma importancia que un trabajador para que realice correctamente sus tareas y se encuentre receptivo en el puesto de trabajo, ha de estar libre de factores que influyan negativamente sobre aspectos psíquicos, físicos o sociales, inducidos por estrés u otros agentes intervinientes en el estado de salud de la persona (Moro y García, 2015).

La calidad de vida laboral está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo, que tienen influencia en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, el riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo, se hace referencia a enfermedades, patologías y lesiones sufridas con motivo del trabajo (Castro, Cruz, Hernández, Vargas, Luis, Gatica y Tepal, 2018).

El promover la calidad de vida laboral en las organizaciones trae consigo muchos beneficios importantes para organización, tales como: mayor lealtad, compromiso de los colaboradores hacia la organización, la retención del talento; incremento en la productividad; así como mayores niveles de satisfacción laboral,

reduciéndose los índices de ausentismo y rotación voluntaria. (Castro, Cruz, Hernández, Vargas, Luis, Gatica y Tepal, 2018).

Debido a la prevención de los riesgos psicosociales y la promoción de la calidad de vida laboral es por lo que tiene importancia la entrada en vigor de la NOM 035, que constituye una herramienta importante para motivar a las empresas a poner atención en el recurso humano de las organizaciones y en el ambiente y factores que los rodean; procurando su bienestar físico, emocional e incluso social.

El objetivo del presente trabajo es analizar las implicaciones de los factores de riesgo psicosocial y de la NOM-035-STPS-2018 en la calidad de vida laboral de las organizaciones. Para ello, se realizó una investigación documental que incluyó la revisión y análisis de libros y artículos científicos que abordan el proceso de análisis de los factores de riesgo psicosocial y su afectación a los trabajadores, con el fin de identificar aspectos claves que contribuyan al estudio y entendimiento de dicho fenómeno.

### **Metodología**

Para el presente trabajo se realizó una investigación documental que aborda los principales enfoques de las teorías de calidad de vida laboral, así como el concepto de la seguridad y salud laboral y los factores de riesgo psicosocial, así como sus implicaciones positivas y negativas que afectan la calidad de vida laboral de los trabajadores; y por último la entrada en vigor de la NOM 035 y que efectos tendrá en las organizaciones. Para ello, se realizó una revisión de artículos publicados en revistas científicas y libros que abordan los temas relacionados anteriormente, con la finalidad de conocer diversas perspectivas acerca de este fenómeno.

### **Desarrollo del tema**

En la actualidad siguen siendo muchos los autores interesados en el tema de la calidad de vida laboral pero todavía se continúa sin encontrar una definición unánimemente aceptada, probablemente debido a que como señalan Fernández y Giménez (1988) la calidad de vida laboral puede referirse a fenómenos muy diversos para que se pueda lograr un cuerpo teórico básico y común.

Para Nadler y Lawler (1983) citados en Segurado y Agulló (2002) la calidad de vida laboral es una forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional, y la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional. Fields y Thacker (1992) citados en Peiró y Prieto (1996) definen a la calidad de vida laboral como los esfuerzos corporativos entre los representantes de la dirección y los sindicatos para implicar a los empleados en el proceso de toma de decisiones del trabajo.

Los diferentes componentes que se encuentran directamente relacionados con el mundo del trabajo hacen de la calidad de vida laboral un concepto multidimensional, debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo, como son horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los

beneficios y servicios, las posibilidades de carrera y relaciones humanas; que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral (Peiró y Prieto, 1996; Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002).

De acuerdo con Segurado & Agulló (2002), el estudio de la calidad de vida laboral se ha abordado bajo dos grandes perspectivas: calidad de vida laboral psicológica y calidad de vida laboral del entorno de trabajo. La primera muestra mayor interés por el trabajador ya que señala la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral y, por tanto, concede al trabajador un papel destacado, buscando la satisfacción, salud y bienestar del mismo, anteponiendo los intereses individuales a los de la organización.

En cambio, el segundo persigue los intereses organizacionales; ya que subordina los aspectos subjetivos a las condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la organización, de igual manera busca alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacional como paso previo para poder alcanzar la satisfacción de necesidades y demandas de cada trabajador (Segurado & Agulló, 2002).

Por su parte García (2011) señala que la calidad de vida laboral se compone por dos dimensiones: una subjetiva y la otra objetiva.

La dimensión subjetiva está asociada a la experiencia y percepción que los empleados, de manera individual o colectiva, que originan características laborales dentro de un mismo contexto organizacional; por ejemplo, el estrés, la carga laboral, el clima organizacional, las percepciones sobre oportunidades de promoción.

Un buen clima laboral mejora los cambios ambientales, el desarrollo profesional, la productividad y sobre todo la calidad de vida de los trabajadores. Sin embargo, un mal ambiente laboral trae como consecuencias que los trabajadores no se sientan motivados ni emocionalmente identificados con su organización, lo cual repercute en los resultados de la organización en general, en los resultados de su área de trabajo y por consiguiente en la calidad de vida de los empleados (Chiang, Martín y Núñez, 2010).

La otra dimensión es la objetiva depende de aquellos elementos externos constitutivos del medio ambiente del trabajo: condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salarios, ritmo de trabajo, seguridad y salud laboral. Por lo tanto, la calidad de vida laboral depende de la naturaleza y características de las condiciones de trabajo.

El trabajo es un elemento de integración social que permite a los individuos realizar sus aspiraciones, cubrir sus necesidades básicas y hacer un aporte productivo a la sociedad; sin embargo, las actividades laborales que suponen el trabajo, en ocasiones pueden atentar contra la salud, seguridad y en general, la integridad física de los individuos (Ortega, Rodríguez y Hernández, 2017).

Escalona (2006) menciona que el trabajo puede desencadenar dos situaciones, la primera puede convertirse en un promotor de salud y la segunda puede llegar a ser un factor de riesgo para los empleados de las organizaciones, ya que pasan más de la tercera parte del día en su lugar de trabajo, y están expuestos a agentes físicos, químicos, ergonómicos o psicosociales que se presentan en el entorno laboral.

Debido a los rápidos cambios que sufren las organizaciones en la actualidad, tanto dentro como fuera, el concepto de prevención es cada vez más relevante y permite además dar un enfoque dinámico a la seguridad y salud laboral. La seguridad y salud son una parte fundamental para las organizaciones porque contribuyen a demostrar la responsabilidad social, protege y mejora la imagen y el valor de marca; maximiza la productividad de los trabajadores; mejora el compromiso con la empresa; permite conseguir mano de obra más competente y saludable; reduce costos e interrupciones en el trabajo y supone un incentivo para que los trabajadores permanezcan más tiempo activos (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), 2007).

La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo (Chiavenato,2009).

La seguridad y salud laboral son actividades entrelazadas que repercuten directamente en la continuidad de la producción y en la moral de los empleados. Cada vez son más las organizaciones que crean sus propios servicios de seguridad. Según sea el esquema de organización de la empresa, los servicios de seguridad tienen el objeto de establecer normas y procedimientos, con la aplicación de tantos recursos como sea posible para prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos.

Esta influencia positiva del trabajo sobre la salud se acompaña de otra negativa, la posibilidad de perder la salud debido a las condiciones en las que se realiza el trabajo, y que pueden ocasionar riesgos y daños al bienestar físico, mental y social, a través de accidentes laborales y/o enfermedades. Sin embargo, conviene señalar, que los riesgos para la salud de los trabajadores no son algo natural o inevitable, sino que normalmente son consecuencia de condiciones de trabajo inadecuadas (OMS, 2019).

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos (OIT, 1998). Las primeras listas de riesgos psicosociales son amplias y abarcan gran cantidad de aspectos: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo y la salud laboral.

Se ha insistido mucho más en los factores de riesgo psicosocial negativos que en los positivos, en los riesgos que en el desarrollo. La perspectiva legal debe centrarse en la evitación del daño, en la

obligación de no causar lesiones a la seguridad y la salud del trabajador, pero la perspectiva conceptual y organizacional debería haber atendido tanto a las repercusiones negativas como a las positivas. Es probable que el desarrollo de una perspectiva positiva de los factores de riesgo psicosociales laborales hubiera facilitado pensar el gasto como inversión y desarrollo de la seguridad y salud laboral, favoreciendo el desarrollo de organizaciones saludables (Moreno, 2011).

Es ahora, cuando ha evolucionado, no sólo el marco legal en materia de seguridad y salud laboral y sus instituciones, sino las técnicas y maneras de hacer prevención, así como la formación de especialistas en esta área, y consecuentemente, la identificación, evaluación y control de situaciones que, habiendo existido desde siempre, hoy han tomado nombre propio y son objeto a nivel mundial de múltiples investigaciones (Rodríguez, 2009).

En la sociedad actual existe un interés cada vez mayor por el bienestar, el fomento de la salud, y la mejora de la calidad de vida. En todo ello, el trabajo tiene un papel muy importante ya que proporciona un modo de vida y ocupa parte de nuestro tiempo (Taylor, 1987, citado en Martínez y Ros, 2010).

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral ha adquirido una gran importancia y reconocimiento en los últimos años (Lalama y Lara 2017). Los grandes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización, ha generado como consecuencia una exposición a los riesgos psicosociales de forma más frecuente e intensa, por lo que se vuelve necesario la identificación, evaluación y control con el fin de evitar los riesgos asociados con la seguridad y salud en el trabajo. La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema (EU-OSHA, 2007).

Carayon, Haims y Yang (2001) citados en Moreno y Báez (2010) definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. Según Álvarez (2006), en el ámbito laboral, los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo.

La OMS y la OIT (2010) han abordado el tema de factores psicosociales desde la psicología organizacional, la salud ocupacional y el desarrollo humano, haciendo hincapié en las relaciones laborales y sociales. Con respecto a lo anterior, es difícil imaginar a las organizaciones sin seres humanos, pues a pesar de los grandes avances tecnológicos que se van dando, el recurso o capital humano es quien da vida y humaniza la relación con los clientes y proveedores.

La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores. Cuando existe un equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos, el trabajo crea una sensación de

dominio y autoestima, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo y la satisfacción, y mejora la salud. Por el contrario, una interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos puede dar lugar a trastornos emocionales, problemas de comportamiento y cambios bioquímicos y neurohormonales que suponen riesgos adicionales de enfermedades mentales o físicas. Los riesgos psicosociales en el trabajo están originados por una deficiente organización y por un entorno social negativo (EU-OSHA, 2007).

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y la NOM 035 (2018) definen los factores de riesgo psicosocial como 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.

Los factores de riesgo psicosocial son los aspectos del diseño y la gestión del trabajo y sus contextos sociales y organizativos que pueden llegar a causar daño psicológico o físico. Cabe señalar que las nuevas formas de trabajo y la continua transformación del entorno de trabajo dan lugar a nuevos factores de riesgo y, por consiguiente, la definición de los factores de riesgo psicosocial puede todavía evolucionar.

Existen diez tipos de factores de riesgo psicosocial según Cox y Griffiths (1996), que se dividen en dos grupos, como se muestra en la tabla 1.2 Uno es contenido del trabajo, que se refiere a los factores de riesgo psicosocial vinculados con las condiciones de trabajo y la organización del trabajo; y el otro es contexto del trabajo, correspondiente a los riesgos psicosociales en la organización del trabajo y las relaciones laborales.

Tabla 1.2. Factores de riesgo psicosocial.

<b>Contenido del trabajo</b>	<b>Descripción</b>
Carga de trabajo/ritmo de trabajo	Exceso o defecto de la carga de trabajo; falta de control sobre el ritmo; niveles elevados de presión en relación con el tiempo.
Diseño de las tareas	Falta de variedad o ciclos de trabajo cortos; trabajo fragmentado o sin sentido; subutilización de capacidades; gran incertidumbre.
Horario de trabajo	Trabajo en turnos; horarios inflexibles; horas impredecibles; horarios largos o que no permiten la vida social.
Entorno de trabajo y equipo de trabajo	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación de equipos e instalaciones.
<b>Contexto del trabajo</b>	<b>Descripción</b>

Función y cultura organizativa	Comunicación pobre; bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal; falta de definición de los objetivos organizativos.
Papel en la organización	Ambigüedad y conflicto de funciones; responsabilidad por otras personas.
Desarrollo profesional	Estancamiento profesional e inseguridad; promoción excesiva o insuficiente; salarios bajos; inseguridad laboral; escaso valor social del trabajo.
Latitud de decisión/control	Baja participación en la toma de decisiones; falta de control sobre sus tareas (el control, particularmente en forma de participación, es también una cuestión contextual y organizativa más amplia).
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social o físico; escasa relación con los superiores, conflictos interpersonales, falta de apoyo social.
Conciliación de la vida laboral y personal	Conflicto entre las exigencias del trabajo y las del hogar; escaso apoyo en el hogar; problemas de dualidad de carreras.

Fuente: Elaboración propia con base en datos T. Cox y A. Griffiths (1996), tomado de Neffla (2016).

Es importante identificar los factores psicosociales y organizacionales que afectan la productividad y la satisfacción laboral, de tal manera que se puedan desarrollar estrategias para contrarrestar los efectos negativos y generar planes de acción para satisfacer las necesidades y los objetivos organizacionales y personales de los empleados. En la medida en que las personas identifiquen los riesgos, se sentirán acompañadas en sus procesos y sentirán que son parte activa de los procesos y de la cultura organizacional, todo lo cual recaerá en una mayor productividad y un alto sentido de pertenencia hacia la empresa (Moreno, 2011).

A causa de los efectos que pueden ocasionar los factores de riesgo psicosocial, se busca proteger a los trabajadores en cualquier parte del mundo aprobando distintas leyes y normas con el fin de crear una protección para los trabajadores que se encuentran expuestos a enfermedades y accidentes laborales y de esa manera poder prevenirlos. Estas normativas sirven como guía para que las organizaciones puedan realizar un adecuado acompañamiento a los trabajadores y poder brindar un entorno laboral donde puedan realizar sus funciones sin verse afectados por los factores de riesgo psicosocial (Moreno y Báez, 2010).

La Norma 035 se ubica dentro de la categoría de las normas relacionadas con la salud y entró en vigor el 23 de octubre de 2019. Tiene como objetivo establecer los elementos que identifican, analizan y prevén los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable en los distintos centros de trabajo (Secretaría de trabajo y previsión social (STPS), 2018). Debido al

cumplimiento obligatorio, las empresas tendrán muchos beneficios al implementarla, ya que se permitirá dar una mejor calidad de vida a los trabajadores.

El objetivo de la NOM 035, no es medir el estrés per se, sino ayudar a las organizaciones a identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial que se relacionan con la salud de los trabajadores y sus principales afectaciones como serían ambientes de trabajo inseguros o peligrosos, falta de herramientas o instrumentos de trabajo, jornadas de trabajo excesivas, condiciones insalubres, y todo esto genere un deterioro en su salud. De igual manera se contempla la importancia en la capacitación en temas técnicos y desarrollo humano como parte de la prevención de los riesgos psicosociales, ya que si el trabajador sabe lo que está haciendo y cuenta con las herramientas necesarias para realizar su trabajo, creará un mayor desempeño en sus actividades y no se generará un estrés por falta de conocimiento o habilidades (Neffa, 2016)

Con la NOM 035, nuevamente un tema relacionado con las condiciones en el trabajo se destaca como elemento fundamental para una relación sana y positiva entre empresas y trabajadores, y que le da a la responsabilidad social empresarial un instrumento adicional (en este caso normativo) para avanzar en su implementación en un mayor número de empresas en beneficio de las personas que en ellas trabajan. De acuerdo con el campo de aplicación, la Norma rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo.

La norma exige lo siguiente para la aplicación de los centros de trabajo: establecer, implantar, mantener y difundir una política de prevención de riesgos psicosociales; identificar, analizar y adoptar medidas para la prevención de factores de riesgo psicosocial; evaluar y promover el entorno organizacional favorable; identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimiento traumáticos y canalizarlos para su atención; practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial; difundir y proporcionar información a los trabajadores; llevar registros de los resultados del análisis de los factores de riesgo psicosocial;

En el campo de la globalización es relevante destacar la evolución y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas que día a día buscan la mejora continua en sus actividades y procesos, y sobre todo en el cuidado del recurso humano. De tal manera que la entrada en vigor de la NOM 035 es un reto de implementación para las empresas de diferentes tamaños, ya que para unas es más difícil la aplicación de dicha norma que para otras ya sea por su tamaño o por los recursos con los que cuenta (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018).

Walters 2001 y Champoux y Brun (2003) citados en Kheni, Gibb y Dainty (2010) argumentaron que las PYMES cuentan con menos recursos, lo que dificulta la gestión eficaz de las funciones de seguridad y salud, por lo consiguiente de la NOM 035. Además, las PYMES operan bajo la influencia del entorno externo sobre el que tienen poco control; por lo tanto, su principal preocupación es sobrevivir, es poco probable que presten la atención adecuada a la implementación de la norma. Mientras que las grandes

empresas cuentan con los recursos necesarios para la implementación de la norma, ya que sobreviven por si solas en el mercado y pueden preocuparse por otros temas del entorno que les afectan.

En las PYMES se presenta la falta de disponibilidad del personal para la aplicación de la norma debido a la falta de tiempo requerido al proceso de implementación por parte del personal debido a que tienen un sin número de funciones, y por consiguiente las labores relacionadas con los sistemas integrados se realizarían por cumplir, sin la dedicación y calidad que requieren. Mientras tanto en las grandes empresas hay una mayor disponibilidad debido a la división de las funciones en áreas y cuentan con mayor número de trabajadores para la designación de tareas.

Las PYMES carecen de partidas presupuestales para la aplicación de la norma, ya que se requieren ciertos ingresos mínimos y que se deben asignar partidas en el presupuesto que permita la creación e implementación de estrategias solicitadas por la norma, esto debe considerarse como una inversión y no como un gasto, lo cual para las PYMES se convierte en una dificultad por sus limitados recursos económicos.

### **Conclusiones**

La presente investigación se realizó de manera documental abordando los principales enfoques de las teorías de calidad de vida laboral, así como el concepto de la seguridad y salud laboral y los factores de riesgo psicosocial, así como sus implicaciones positivas y negativas que afectan la calidad de vida laboral de los trabajadores; y por último la entra en vigor de la NOM 035 y que efectos tendrá en las organizaciones.

La importancia del estudio de los factores de riesgo psicosocial, no son un tema nuevo, sin embargo, a últimas instancias están teniendo gran impacto en el ámbito organizacional y global. Esto debió a la importancia que tiene el recurso humano en las organizaciones y al cuidado que se les debe tener en todos los aspectos que los rodea en las empresas.

El factor humano es el principal recurso de las organizaciones y tienen que laborar en un ambiente sano con condiciones sanas, ya que esto crea una mayor satisfacción en los trabajadores que se ve reflejado en su productividad y en el compromiso que adquieren con los objetivos de la organización.

La implementación de la NOM 035 ayudara a muchas empresas a poder identificar los factores de riesgo que afectan a los empleados y por prevenirlos para crear condiciones de trabajo mas optimas para los trabajadores. Es un reto para las PYMES debido a sus recursos limitados, sin embargo, su cumplimiento es obligatorio y esto creará empresas mas sanas y trabajadores mas satisfechos.

## Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2002). *Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica*. Recuperado de <https://osha.europa.eu/en/publications/report-prevention-psychosocial-risks-and-stress-work-practice/view>
- Álvarez, F. (2006). *Salud ocupacional*. Colombia: Ecoe.
- Casas J., Repullo J., Lorenzo S. y Cañas J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria siglo XXI*, 6(23), 143-160
- Castro, P. Cruz E. Hernández J. Vargas, R. Luis, K. Gatica, L. y Tepal, I. (2018) Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6,) 118-128
- Chiang, M., Martín M. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Comillas.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Escalona, E. (2006). Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación. *Revista Cubana de Salud Pública*, 32(1), 1-19.
- Garrido, J., Uribe, A. y Blanch, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 13(2), 27-34.
- Kheni, N. Gibb, N. A.; y Dainty, A. (2010) Health and Safety Management within Small- and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Developing Countries: Study of Contextual Influences. *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(10), 1104-1114
- Lalama J. y Lara J. (2017). Riesgos psicosociales y su influencia en niños y adolescentes en conflicto con la ley en un centro de atención integral. *Revista dominio de las ciencias*, 3(1), 480-499
- Martínez M. y Ros R. (2010). De la calidad de la vida laboral a los riesgos psicosociales evaluación de la calidad de vida laboral. *Revista de acciones e investigaciones sociales*, (28), 5-55.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Revista Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Bernardo\\_Moreno-Jimenez/publication/236151656\\_factores\\_y\\_riesgos\\_psicosociales\\_formas\\_consecuencias\\_INSH\\_T/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSH_T/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf)
- Moro R y García E. (2015) Análisis de riesgos psicosociales estudio de los factores mediante la aplicación de dos métodos en una pyme. *Técnica industrial*, (312), 36-41
- Neffa, J. (2016). *Los riesgos psicosociales en el trabajo, contribución a su estudio*. Argentina: Universidad Nacional de Moreno.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009). *Las reglas del juego, una breve introducción a las normas internacionales del trabajo, Ambientes de trabajo saludable: un modelo para la acción*. Suiza. OIT.

- Ortega, J., Rodríguez, J., y Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8(14), 155-176.
- Peiró, J. M. (2004). El Sistema de Trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 3(2), 179-186.
- Peiró, J. M. y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. España: Síntesis.
- Rodríguez, C. (2009). *Los convenios de la OIT sobre la seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Turín, Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Obsevatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141.
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.