

NOM 035 PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

CUMPLIMIENTO

Safe Solutions 

RESPUESTA INMEDIATA EN SOLUCIONES DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

TEMAS A TRATAR

1. GENERALIDADES DE LA NOM 035
2. OBLIGACIONES DEL PATRÓN
3. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR
4. CARACTERÍSTICAS DE LAS GUÍAS DE REFERENCIA I, II Y III
5. CARACTERÍSTICAS DE LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN
6. IMPLEMENTACIÓN
7. INSPECCIÓN

NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO-IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.

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.

FACTORES PSICOSOCIALES:

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad no orgánicos de 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, la exposición a **acontecimiento traumáticos severos** o actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

- Explosiones
- Derrumbes
- Incendios
- Accidentes graves o mortales
- Asaltos con violencia
- Secuestros
- Homicidios
- Acoso
- Maltrato



ALCANCE DE LA NORMA



Factores

- Demanda – carga de trabajo
- Control sobre el trabajo
- Liderazgo en el trabajo
- Apoyo social
- Entorno organizacional
- Violencia Laboral

Consecuencias

- Estrés Laboral
- Burnout
- Mobbing
- Problemas en la organización

Efectos

- Trastornos de ansiedad
- Trastornos orgánicos no del sueño vigilia
- Trastornos de estrés grave y de adaptación
- Estrés postraumático

PONER FOCO EN

LO QUE DICE LA NORMA

**IDENTIFICAR – ANALIZAR Y PREVENIR
NO RESOLVER**

IMPLEMENTAR ACCIONES PREVENTIVAS Y REALIZAR CORRECCIONES

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

5.1 Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

- a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
- b) La prevención de la violencia laboral, y
- c) La promoción de un entorno organizacional favorable.



OBLIGACIONES DEL PATRÓN

5.2 Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en los numerales 7.1, inciso a), y 7.2, de esta Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores. **LOS PUESTOS CON RIESGO POR LA NATURALEZA DE SU TRABAJO O EL TIPO DE JORNADA LABORAL.**

5.3 Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, de conformidad con lo señalado en los numerales 7.1, inciso b), 7.2 y 7.3, respectivamente, de la presente Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores. **REALIZAR EVALUACIONES DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE.**



5.4 Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el Capítulo 8 de la presente Norma.

POLÍTICAS, REGLAMENTOS Y PROTOCOLOS DE ATENCIÓN.

5.5 Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada, o al médico del centro de trabajo o de la empresa. Ver Guía de referencia I. **APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO**

5.6 Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, a que se refiere el numeral 7.1 y 7.2 de esta Norma, así lo sugiera y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 8.1, inciso b) de la presente Norma. **EVALUAR A LOS TRABAJADORES AFECTADOS Y DOCUMENTAR LA ATENCIÓN AL TRABAJADOR.**

- El servicio médico de la empresa es la valoración inicial.
- Es recomendable cuando es alta la incidencia realizar atención privada para no afectar la prima de riesgo con el IMSS.
- No es recomendable aplicar cuestionario a cada nuevo ingreso sino hasta que termine la vigencia de la ya realizada.

5.7 Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre: **DOCUMENTAR ENTREGAR Y FIRMAR**

- a) La política de prevención de riesgos psicosociales;
- b) Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral; **ASEGURAR QUE EL TRABAJADOR LO SABE**
- c) Las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial; **PUBLICARLO Y TENER EVIDENCIA.**
- d) Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral; e) Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, y de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, **DIFUNDIRLO** y
- f) Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial. **MENCIONARLO EN LA DESCRIPCIÓN DE PUESTO**

5.8 Llevar los registros sobre:

- a) Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional;
- b) Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y
- c) Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos. **DOCUMENTAR LOS NOMBRES DE LOS TRABAJADORES**

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

- Observar las medidas de prevención y control
- Participar en la identificación de Factores de Riesgo
- Informar o denunciar prácticas nocivas o violentas
- Notificar acontecimiento traumáticos severos
- Participar en los eventos informativos
- Someterse a exámenes médicos y psicológicos

GUÍA DE REFERENCIA I

EJEMPLO DE CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR A TRABAJADORES QUE FUERON EXPUESTOS A ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS.

CARACTERÍSTICAS DE LOS FORMATOS

PUEDE PERSONALIZAR SU FORMATO



PUEDE APLICARSE EN DISPOSITIVOS



CUMPLIR LOS PARÁMETROS



**SENSIBILIZAR AL
TRABAJADOR DE LA
SERIEDAD DEL
CUESTIONARIO**



GUÍA DE REFERENCIA I. CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE FUERON SUJETAS A ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS

Marca con una "X" la respuesta que consideras que aplica a tu situación.

SECCIÓN I. ACONTECIMIENTO TRAUMÁTICO SEVERO

1. ¿Ha presentado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como los siguientes:
 - a. Accidente que tenga como consecuencia la muerte, la pérdida de un miembro o una lesión grave?
 - b. Asaltos?
 - c. Actos violentos que derivaron en lesiones graves?
 - d. Secuestro?
 - e. Amenazas?, o
 - f. Cualquier otro que ponga en riesgo su vida o salud, y/o la de otras personas?

SÍ ()

NO ()

Si tu respuesta es "Sí", responde las secciones II, III y IV.

SI DICE QUE NO, TERMINA EL CUESTIONARIO Y EL TRABAJADOR NO REQUIERE EVALUACIÓN

SECCIÓN II. RECUERDOS PERSISTENTES SOBRE EL ACONTECIMIENTO (DURANTE EL ÚLTIMO MES)

1. ¿Ha tenido recuerdos recurrentes sobre el acontecimiento que le provocan malestares?

SÍ () NO ()

2. ¿Ha tenido sueños de carácter recurrente sobre el acontecimiento, que le producen malestar?

SÍ () NO ()

Si **alguna** de tu respuesta es "Sí", informa por escrito al patrón directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre del trabajador que elabora el escrito; en su caso, el nombre de los trabajadores involucrados; la fecha de ocurrencia, y la descripción del(los) acontecimiento(s).

III.- Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento (durante el último mes):		
¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de sentimientos, conversaciones o situaciones que le puedan recordar el acontecimiento?		
¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de actividades, lugares o personas que motivan recuerdos del acontecimiento?		
¿Ha tenido dificultad para recordar alguna parte importante del evento?		
¿Ha disminuido su interés en sus actividades cotidianas?		
¿Se ha sentido usted alejado o distante de los demás?		
¿Ha notado que tiene dificultad para expresar sus sentimientos?		
¿Ha tenido la impresión de que su vida se va a acortar, que va a morir antes que otras personas o que tiene un futuro limitado?		

EL TRABAJADOR REQUERIRA ATENCIÓN CLÍNICA SI:

- CUANDO RESPONDA SI EN ALGUNA DE LAS PREGUNTAS DE LA SECCIÓN II
- CUANDO RESPONDA SI EN 3 O MÁS PREGUNTAS DE LA SECCIÓN III
- CUANDO RESPONDA SI EN 2 O MÁS PREGUNTAS DE LA SECCIÓN IV

SECCIÓN IV. AFECTACIÓN (DURANTE EL ÚLTIMO MES)

1. ¿Ha tenido usted dificultades para dormir?

SÍ () **NO ()**

2. ¿Ha estado particularmente irritable o le han dado arranques de coraje?

SÍ () **NO ()**

3. ¿Ha tenido dificultad para concentrarse?

SÍ () **NO ()**

4. ¿Ha estado nervioso o constantemente en alerta?

SÍ () **NO ()**

5. ¿Se ha sobresaltado fácilmente por cualquier cosa?

SÍ () **NO ()**

*Si **dos o más** de tus respuestas son "Sí", informa por escrito al patrón directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre del trabajador que elabora el escrito; en su caso, el nombre de los trabajadores involucrados; la fecha de ocurrencia, y la descripción del(los) acontecimiento(s).*

AL FINAL DEL CUESTIONARIO REGISTRAR NOMBRE Y PUESTO DEL TRABAJADOR

SECCIÓN IV. AFECTACIÓN (DURANTE EL ÚLTIMO MES)

1. ¿Ha tenido usted dificultades para dormir?

SÍ () **NO ()**

2. ¿Ha estado particularmente irritable o le han dado arranques de coraje?

SÍ () **NO ()**

3. ¿Ha tenido dificultad para concentrarse?

SÍ () **NO ()**

4. ¿Ha estado nervioso o constantemente en alerta?

SÍ () **NO ()**

5. ¿Se ha sobresaltado fácilmente por cualquier cosa?

SÍ () **NO ()**

*Si **dos o más** de tus respuestas son "Sí", informa por escrito al patrón directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre del trabajador que elabora el escrito; en su caso, el nombre de los trabajadores involucrados; la fecha de ocurrencia, y la descripción del(los) acontecimiento(s).*

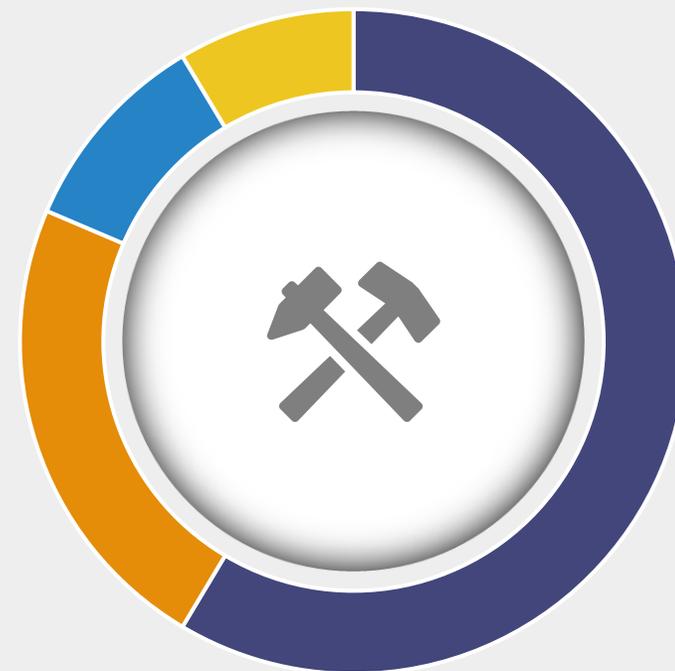
AL FINAL DEL CUESTIONARIO REGISTRAR NOMBRE Y PUESTO DEL TRABAJADOR

GUÍA DE REFERENCIA II

IDENTIFICAR Y ANALIZAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

IDENTIFICAR Y ANALIZAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El contenido de esta guía es un complemento para la mejor comprensión de la presente Norma, y no es de cumplimiento obligatorio, puede ser utilizada por aquellos centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores.



Guía de Referencia II

IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El contenido de esta guía es un complemento para la mejor comprensión de la presente Norma, y **no es de cumplimiento obligatorio, puede ser utilizada por aquellos centros de trabajo que tengan hasta 50 trabajadores.**

La identificación de los factores de riesgo psicosocial a que se refiere el numeral 8.1, inciso a), de la presente Norma, se podrá realizar aplicando el cuestionario siguiente:

CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones de su centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
2	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
3	Considero que las actividades que realizo son peligrosas					
4	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					
5	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
6	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					
7	Mi trabajo exige que esté muy concentrado					

GUÍA DE REFERENCIA III

IDENTIFICAR Y ANALIZAR LOS FACTORES DE RIESGO, ADEMÁS DE
EVALUAR EL ENTORNO ORGANIZACIONAL.

Se deberá aplicar a todos los trabajadores de la empresa o una muestra representativa. El tamaño de la muestra se saca de la siguiente fórmula.

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

$$n = \frac{0.9604(100)}{0.0025(100 - 1) + 0.9604}$$
$$n = \frac{96.04}{0.0025(99) + 0.9604} = \frac{96.04}{0.2475 + 0.9604}$$
$$n = \frac{96.04}{1.2079} = 79.51$$

- 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.
- Mientras más trabajadores hay, menor será la muestra

Pueden entrevistar hasta 15 trabajadores sin importar su turno, tipo de puesto, área de trabajo, departamento, etc.

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones de su centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
2	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
3	Considero que las actividades que realizo son peligrosas					
4	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					
5	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
6	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					
7	Mi trabajo exige que esté muy concentrado					
8	Mi trabajo requiere que memorice mucha información					
9	Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las actividades que realiza en su trabajo y las responsabilidades que tiene.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
10	En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					
11	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
12	En mi trabajo me dan órdenes contradictorias					
13	Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					

**ES PERCEPCIÓN DEL TRABAJADOR,
NO DE LA EMPRESA
POR ESO ES IMPORTANTE LA
SENSIBILIZACIÓN PREVIA**

Criterios para la toma de acciones

Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Muy alto	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas ¹ , y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Alto	Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica ¹ y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Medio	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.
Bajo	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
Nulo	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requiere medidas adicionales.

Programa de intervención realizado por equipo multidisciplinario que haga un análisis de los resultados y proponga acciones como:

- Aplicar los evaluaciones específicos como la Escala de violencia en el trabajo y estrés o desgaste ocupacional (EVT, EDO)
- Acompañamiento 1 a 1 a los trabajadores que salieron alto.
- Capacitación específica.

Documentar lo que se realizó.

Revisión y mayor difusión de los protocolos, reglamentos y políticas.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

GUÍA DE REFERENCIA IV

EJEMPLO DE POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El contenido de esta guía es un complemento para la mejor comprensión de la norma, y no es de cumplimiento obligatorio.

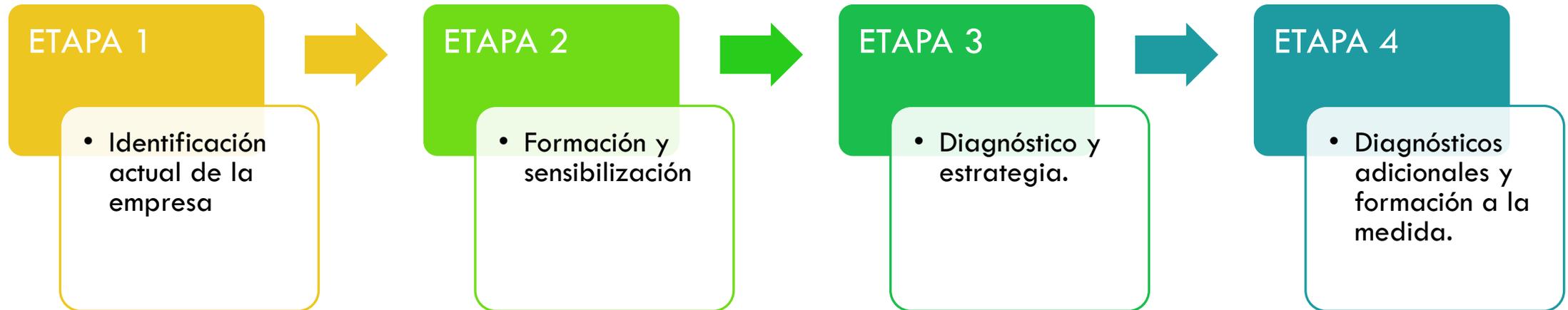
La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un **entorno organizacional favorable**, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora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

Para favorecer un entorno organizacional favorable, en el centro de trabajo se:

- a)** Realizan reuniones con los trabajadores para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo;
- b)** Mantienen limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes
- c)** Tratan con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores, clientes;
- d)** Atienden todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionan éstos;
- e)** Realizan exámenes médicos al personal de nuevo ingreso para procurar y mantener su salud;
- f)** Llevan a cabo exámenes psicológicos y/o psicométricos para situar a cada trabajador en el puesto para el cual cuenta con capacidades y preparación acordes;
- g)** Realizan planes de promoción interna, y
- h)** Capacita a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.

PROGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

IMPLEMENTACIÓN



ETAPA 1: IDENTIFICACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA

¿He leído el contenido de la norma, del reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo, de las normas relacionadas (019; 030; 025) y tengo una noción clara de sus alcances?

¿Cuento con la disposición de los mandos directivos de la empresa para aplicar esta norma e impulsar un cambio de mentalidad?

¿Cuento con un Código de Ética actualizado (en español y con el nombre de la empresa mexicana) que sancione las conductas que están en contra de la norma?

¿Mi Reglamento Interno de Trabajo contempla como falta grave todo lo relacionado al hostigamiento, acoso, malos tratos y demás conductas que están en contra de un Entorno Organizacional Favorable?

PARA APLICAR EL REGLAMENTO ES NECESARIO REGISTRARLO Y DEPOSITARLO EN EL CENTRO FEDERAL DE REGISTRO LABORAL

CONFORMAR UNA COMISIÓN MIXTA.

¿CUÁLES SON LAS COMISIONES MIXTAS INVOLUCRADAS EN LA APLICACIÓN DE LA NORMA?

1. Seguridad e Higiene (Art. 509 LFT)
2. Capacitación, Adiestramiento y Productividad (Art. 153-E LFT)
3. Elaboración del Reglamento Interior de Trabajo (Art. 424 LFT)
4. Elaboración del Protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil (Art. 132 apartado XXXI LFT)

¿CUÁLES COMISIONES NO PARTICIPAN DIRECTAMENTE, PERO DEBERÍA TENER CONSTITUIDAS?

5. Elaboración del Cuadro General de Antigüedades (Art. 158 LFT)
6. Participación de los Trabajadores en las Utilidades (Art. 125 LFT)

PASOS A SEGUIR

Pasos a seguir:

1. Desarrollo de Política de Prevención de Riesgos Psicosociales, ajustada a las características particulares de la empresa.
2. Conformación de una Política de Confidencialidad alineada a la aplicación de la Norma.
3. Propuesta de incorporación en el Reglamento Interno de Trabajo y Código de Ética de conductas inadecuadas y sancionables.
4. Conformación de Protocolo de Prevención a la discriminación, atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento.
5. Desarrollo de un Protocolo de Atención y seguimiento a los casos reportados como violación a la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales. **¿QUÉ HACER CON DENUNCIANTE Y DENUNCIADO PARA PREVENIR QUE SIGA SUCEDIENDO?**

ETAPA 2 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Programa de formación intensiva a Gerentes, personal de RH y miembros de las comisiones mixtas implicadas en la implementación y seguimiento sobre los aspectos legales, sanciones. Multas y procedimientos de acción en caso de inspección por parte de la autoridad.
- Programa de sensibilización a todo el personal, haciendo notar los beneficios de la aplicación de la norma y desmintiendo los rumores falsos que circulan en redes sociales

ETAPA 3 DIAGNÓSTICO Y ESTRATEGIA

- Aplicación de diagnósticos: Acontecimientos Traumáticos Severos; Factores de Riesgo Psicosocial en los centros de trabajo y Entorno Organizacional Favorable.

REFERENCIA I Y III

- **DEPUES DE TENER LOS RESULTADOS REALIZAR** Sesiones con grupos de trabajo (RRHH y Comisiones mixtas) para establecer estrategias que mitiguen los riesgos encontrados tras la aplicación de los diagnósticos.
- Implementar actividades de integración, de cuidado de la salud y recreativas en horarios laborales sin que estas entorpezcan la operación del negocio. **SÓLO HORARIO LABORAL**

PASO 4 DIAGNÓSTICOS ADICIONALES Y FORMACIÓN A LA MEDIDA

- Aplicación de diagnósticos adicionales a los trabajadores para demostrar a la autoridad el compromiso de identificar y mitigar los factores de riesgo. **Clima Laboral, Escala de Violencia en el Trabajo y Escala de "Desgaste Ocupacional y DEMOSTRAR QUE SE REALIZARÓN ACCIONES.**
- Programas de formación en las materias determinadas en las sesiones con grupos de trabajo con el fin de incrementar las capacidades de los trabajadores, disminuyendo de esta forma indicadores de estrés laboral. **LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN, ETC.**

PROCESO DE INSPECCIÓN

A TOMAR EN CUENTA

- REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL
- REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NÚMERO DE TRABAJADORES A ENTREVISTAR

10.3 Para la selección de trabajadores por entrevistar por parte de la autoridad laboral y/o las unidades de verificación, con el propósito de constatar el cumplimiento de las disposiciones que integran el presente procedimiento para la evaluación de la conformidad, se aplicará el criterio muestral contenido en la **Tabla 1** siguiente:

Tabla 1
Muestreo por selección aleatoria

Número total de trabajadores	Número de trabajadores por entrevistar
1-15	1
16-50	2
51-105	3
Más de 105	1 por cada 35 trabajadores hasta un máximo de 15

- Valida si dieron información suficiente sobre la política y reglamento
- Saben dónde denunciar
- Si conocen el protocolo
- Aplicaron los cuestionarios.

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.

¡MUCHAS
GRACIAS!

Sitio web: safesolutions.mx

Facebook: [safesolutions](https://www.facebook.com/safesolutions)

ffjimenezm@safesolutions.mx

Safe Solutions 

RESPUESTA INMEDIATA EN SOLUCIONES DE SEGURIDAD INDUSTRIAL