

## Riesgos psicosociales en las empresas mexicanas.

Hablando de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas Mexicanas, hoy por hoy existe una gran preocupación por la nueva normatividad que habrá de aplicarse a nivel nacional en lo referente a la salud de los trabajadores, es decir en lo concerniente a la salud emocional que puede ser afectada por ciertas condicionantes en el ambiente laboral y que pueden ser causas en el cambio de conducta del trabajador, a la aparición de estrés y fatiga entre otras cosas que finalmente conlleven a que el trabajador se sufra trastornos a su salud y en otros casos accidentes repentinos con sus consecuencias incapacitantes.

De lo que se está hablando, es de los **Riesgos Psicosociales**. Actualmente está por liberarse el proyecto de norma "PROYECTO de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención" que habrá de ser la primera norma oficial mexicana (NOM) que en la materia haga cumplir la obligación que tienen los patrones para identificar y controlar los riesgos en la materia.

Ante esto, ¿Que es lo que opinan las empresas? ¿Están realmente preparadas para tales requerimientos? ¿Qué beneficios aportará al sector productivo el cumplimiento de tal normatividad? Para responder estas preguntas primero abordaremos algunos antecedentes al respecto.

En México apartar de la publicación del "Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo" por el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2014 y que vino a sustituir al pasado <sup>1</sup>"Reglamento Federan de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo" Define a la letra en su Título Primero; Artículo 3 fracción XVII que: "Factores de Riesgo Psicosocial: Aquéllos 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 laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado" Además en su Capítulo Segundo Disposiciones Generales para la Salud en el Trabajo, Artículo 43. Dice: "Respecto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo, los patrones deberán:

I. Identificar y analizar los puestos de trabajo con Riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral; II. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, y valorarlos clínicamente; III. Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial; IV. Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al Personal Ocupacionalmente Expuesto a Factores de Riesgo Psicosocial, según se requiera; V. Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial, y VI. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas. Todo esto son aspectos a considerar dentro de los Factores de Riesgo Psicosocial que derivan de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo: las Condiciones Peligrosas inherentes al mismo; cuando se realiza bajo Condiciones Inseguras; que demanda alta responsabilidad, o requiere de una intensa concentración y atención por períodos prolongados.

Por otra parte la Organización Mundial de la Salud, por sus siglas (OSM) define como "Entorno Laboralmente Saludable" en su publicación "**Fundamentos de la OMS Para Entornos Laborales Saludables**" Que:

<sup>2</sup> "Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a las siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo.
- **La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo.**
- Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad".

Siendo el segundo indicador el que nos define perfectamente la importancia les bienestar del trabajador en su entorno de trabajo mediante el conocimiento de los factores psicosociales que puedan afectarlo. En este documento la OMS describe un modelo muy interesante para poder administrar o generar un "Entorno de Trabajo Saludable"

Fig.: 1 Modelo de “Entorno laboral “Saludable” de la OSM



En la figura 1 se muestra al factor Psicosocial como un ente individual pero de forma integrada y con influencia en el entorno laboral, al centro los conceptos de ética y valores empresariales donde en compromiso del Liderazgo y la participación activa de los trabajadores, es fundamental para el control de dicho factor y de los demás incluidos en el modelo. Según la OMS los emprendedores o empresarios están reconociendo la ventaja competitiva que les puede proporcionar un ambiente de trabajo Saludable, en contraste con otros para los cuales un ambiente de trabajo seguro y sano es solamente un costo necesarios para hacer negocio.

Ante este panorama en México ¿Qué opinan los empresarios, académicos y otros involucrados en el tema? El pasado 1 y 2 de Junio del 2017, en la 3ª Universidad Autónoma del Estado de Morelos se llevó a cabo el “1er foro de factores psicosociales del bienestar organizacional para la competitividad: Academia-Industria-Gobierno” donde se discutió los retos futuros respecto a la normativa Mexicana en este tema, asistieron representantes de la Academia (profesores de distintas universidades nacionales y extranjeras), de la Industria (con la participación de coordinadores de cámaras empresariales y la asociación de médicos de empresa) y de Gobierno (con autoridades del IMSS y de la STPS), evento llevado a cabo en la Ciudad de Cuernavaca Morelos, México y con el apoyo de CONACYT. En donde los empresarios emitieron sus opiniones y se concentraron en una serie de retos por parte de los representantes de la salud en el trabajo de las empresas y esto fue:

- Impulsar una sensibilización entre todos los empresarios y tomadores de decisiones sobre la importancia de los riesgos psicosociales y el estrés laboral como eje estratégico para la competitividad y la productividad.

- Desarrollar medidas preventivas y de intervención sobre riesgos psicosociales y estrés en los centros de trabajo, los cuales coadyuvan también a la obtención de otras certificaciones (p.ej. responsabilidad social empresarial).
- Establecer mecanismos de vinculación con la academia y el gobierno para la generación de proyectos, recursos y sistemas de información en este tema.
- Capacitar, formar o contratar los recursos humanos o los servicios necesarios para el cumplimiento cabal de esta nueva normatividad.
- Retroalimentar a las autoridades sobre los obstáculos y las oportunidades encontradas en la aplicación en dichas regulaciones sobre riesgos psicosociales.
- Otros: aunque no como retos propios, la representación empresarial ha señalado que la excesiva reglamentación es un peso que puede retardar el crecimiento económico y el desarrollo de empresas establecidas formalmente, sobre todo en un contexto en el que más del 90% son micro y pequeñas empresas, por lo que esperan facilidades y apoyos de la autoridad para la aplicación de estas normas en empresas pequeñas. También existen expectativas de que la calificación de enfermedades de parte de las autoridades por exposición a riesgos psicosociales sea justa y comprobable fehacientemente.

Aunque este artículo va relacionado al sector empresarial, también es importante conocer lo que plantearon como retos sectores como el IMSS y la STPS:

- Asegurar la infraestructura y materiales, equipos y personas para el seguimiento y cumplimiento de la normatividad en todos los centros de trabajo del país.
- Capacitar, entrenar y actualizar constantemente a su personal en el tema de riesgos psicosociales y estrés laboral, lo que es clave para la labor eficaz de identificación, evaluación, vigilancia y prevención de estos riesgos.
- Desarrollar protocolos de prevención y calificación de riesgos psicosociales, demostrando su sensibilidad y especificidad.
- Generar y facilitar herramientas válidas y confiables, así como sistemas de información eficientes para la identificación, evaluación y gestión de estos factores, de uso público y sin costo.
- Actualizar y mejorar constantemente las normas y leyes en este tema, con base en la evidencia científica y las dificultades encontradas en su aplicación práctica.
- Otros: Aunque no como retos propios, las autoridades esperan de la academia un apoyo en la generación de cursos, diplomados y programas de entrenamiento que serán necesarios no solo para su personal, sino para los evaluadores que se necesitarán en todo el territorio nacional, y de los

empresarios, esperan la colaboración para el cumplimiento formal de la normativa generada, que se verá reflejada en trabajos más decentes y de mayor competitividad. Dichos distintivos son otorgados por el Centro Mexicano para la Filantropía A.C. Las empresas pueden ligar estos instrumentos y tal vez como los de la familia ISO, pudieran potencializarse como algo capaz de fortalecer la competitividad de las empresas haciéndoles ganar también permanencia y oportunidades de mercado no solo en nuestro país, también en el extranjero.

Ante estos retos, en el panorama laboral nacional sobre los "Riesgos Psicosociales" cabe preguntarnos ¿Están realmente preparadas las empresas tanto privadas como del sector gobierno? La respuesta no es muy clara ya que actualmente el proyecto de NOM-035- STPS-2016 no ha salido a la Luz en el Diario Oficial de la Federación, Las empresas mexicanas enfrentan el cómo administrar dentro de sus gestiones de los riesgos laborales, los de factor psicosocial y controlarlos, tales como: El estrés, violencia laboral, acoso laboral o mobbing, acoso sexual, inseguridad contractual, el bournout o desgaste profesional, conflicto familia-trabajo, entre otros. El interés, el compromiso y la ética profesional de los empresarios y trabajadores será fundamental para el logro en la implantación de dicha norma en la empresas y estas deberán estar preparadas con apoyo de las instituciones como la STPS y el IMSS así como de la academia y cada sector asumir su papel ya que cada una tendrá sus propios retos para afrontar esta exigencia laboral que ya no puede retrasarse más.

La tecnología, las nuevas formas de generar la productividad, así como los cambios globales económicos, financieros están avanzando, basta con estar conscientes sobre las negociaciones ante el TLC y lo que puede derivar de estas en los indicadores nacionales de productividad, lo cual implicara sin duda, como quiera que terminen dichas negociaciones la transformación en las formas de negociación y por lo tanto las demandas en la productividad y calidad de los bienes y servicios, con esto lo que potencialmente los trabajadores mexicanos estarán expuestos, en este caso a los factores de riesgo psicosocial.

Las necesidades ya son claras, la forma de estudiarlos en las empresas y contrariarlos, así como en el sector salud son las que siguen en el oscurantismo, hasta que se decida sacar a la luz la ¿NOM-035-STPS? Las empresas no deberían esperarse y seguir abundando en el tema porque al estar mejor preparadas el proceso de asimilación e implantación será más sencillo y menos costoso.

Algunas empresas mexicanas tienen ya adelantos en cuanto a sus evaluaciones de "Clima Laboral" el logro de sus distintivos como por ejemplo aquellas que se ostentan como "Empresas Socialmente Responsables" en sus puntuales de Calidad de Vida Empresarial y Ética Empresarial.

Hay que mencionar algo muy importante de la realidad empresarial mexicana. Según datos del 4. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en estadísticas del 2015 el sector empresarial en México se agrupa acuerdo a la propia tabla que emitió el instituto:

NÚMERO DE EMPRESAS POR TAMAÑO Y PERSONAL OCUPADO

Tamaño	Empresas		Personal ocupado
	Número	Participación (%)	Participación (%)
Micro	3 952 422	97.6	75.4
Pequeña	79 367	2.0	13.5
Mediana	16 754	0.4	11.1
<b>Total</b>	<b>4 048 543</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Y solo por ofrecer un dato importante al punto de los factores de riesgo Psicosocial, tan solo el 12.6% imparte capacitación a su personal. De ellas, 73.7% de las empresas medianas y 55.8% de las unidades pequeñas, destinan tiempo y recursos para capacitación, en tanto que de las microempresas, solo 11.5% capacita a su personal. Tan solo el 0.2% son empresas grandes con el capital necesarios para las gestiones en cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Lo anterior nos habla de esos grandes retos que la empresa mexicana tiene al respecto de la aplicación de la normatividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en este caso de la referente a los Factores de riesgos psicosociales NOM-035-STPS, si bien es cierto que el proyecto de norma aclara en cuanto al número de integrantes en una empresa las medidas a adoptar, sigue siendo un reto importante y como se dijo antes, el compromiso de todos los integrantes de una empresa, del sector gubernamental y a la ética de los mismos garantizara la entrada en vigor y aplicación de esta herramienta tan importante y necesaria en las empresas para estos tiempos.



Fuentes: <sup>1</sup> RFSH DOF 13/11/14 <sup>2</sup>OMS "fundamentos de la oms para entornos laborales saludables" 2010; <sup>3</sup> <http://prevencionar.com.mx/2017/07/24/la-nom-035-stps-riesgos-psicosociales-mexico-retos-la-academia-industria-gobierno/>; <sup>4</sup> <https://www.gob.mx/se/prensa/se-difunden-estadisticas-detalladas-sobre-las-micro-pequenas-y-medianas-empresas-del-pais-46847>