

TERCERA SECCION

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

RESPUESTAS a los comentarios recibidos respecto del Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, publicado el 26 de octubre de 2016.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

JOSÉ ADÁN IGNACIO RUBÍ SALAZAR, Subsecretario de Previsión Social, en cumplimiento con lo establecido en los artículos 47, fracción III, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, y 33 de su Reglamento, y en representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por acuerdo del Titular del Ramo hecho en los términos de los artículos 5, fracción II, y 7, fracción IX, del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y

CONSIDERANDO

Que con fecha 26 de octubre de 2016, en cumplimiento al artículo 47, fracción I, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial - Identificación y prevención, a efecto de que dentro de los 60 días naturales siguientes a dicha publicación, los interesados presentaran sus comentarios al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que como consecuencia de lo anterior, presentaron comentarios los promoventes siguientes:

1. Mtro. Jorge Alberto Hernández Robles, Inspector Federal del Trabajo Calificado. Oficina Federal del Trabajo en Salina Cruz, Oaxaca.
2. Ing. Rodolfo Arias Díaz, Socio. Firma Moreno Padilla y Abogados.
3. Dr. Pedro Wriu Valenzuela; Dr. Francisco Aranda; Dra. Verónica Arias; Dra. Ariadna Balcázar; Dra. Oralia Frausto; Dra. Paola González; Dra. Nora Pérez; Dra. Patricia Pérez; Enf. Sheila Senties, y Dra. Celeste Tirado.
4. Israel Aguilar, Environmental, Health and Safety/SLP-HS882. DCM Draexlmaier Components Automotive de México SRL.
5. MGA. María Mayela Díaz Sánchez, Coordinadora de Calidad, Seguridad, Higiene y Medio Ambiente. Transportes Sal-Ave, S.A. de C.V.
6. Ing. Gabriel A. Rivera.
7. Mtra. Elia Morales Nápoles.
8. Horacio Tovalin, Fernando Arias Galicia, Enrique López, y Marlenen Rodríguez. Colegio Ramazzini de México A.C.
9. Dr. Domingo Santana Mendoza.
10. Ricardo Palafox. KERRY.
11. Mario Swany.
12. Dr. Antonio Espinal Guillén.
13. Biol. Apolinar Yáñez Vargas.
14. Oliver I. Trejo Méndez. Director de Proyecto Igualdad. Alianza Heartland México.
15. Dr. Mauricio Padilla Chávez, Dr. Marco Antonio Ramos Frayjo Martínez. SOMETRAN, A.C.
16. Lic. Alberto Sánchez Luján. Sánchez Luján & Asociados, S.C.
17. Lic. Minerva Juana María Torres Villanueva, Delegada Federal del Trabajo en el Estado de Baja California y Secretaria Técnica de la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo.
18. C.P. José Mario Garza Benavides, Director General del Centro Patronal de Nuevo León, COPARMEX, Nuevo León.
19. Ing. Luis Fernando Betancourt Sánchez, Subdirector de Desarrollo Sustentable y Seguridad, Salud en el Trabajo y Protección Ambiental, PEMEX.
20. M. en C. David Obregón García. Consultores y Auditores en Seguridad Industrial, y Gestión Ambiental.
21. Dra. Josana Rodríguez Orozco, Coordinadora del Servicio de Psiquiatría del Instituto Nacional de Cancerología.
22. Jorge Ignacio Sandoval Ocaña, Presidente de la Red de Investigadores sobre Factores Psicosociales en el Trabajo A.C.

Que dentro del término previsto por el artículo 47, fracción II, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, procedió a estudiar los comentarios recibidos y emitió las respuestas respectivas, resolviendo incorporar las respuestas procedentes de los promoventes y, como consecuencia, modificar el Proyecto de Norma Oficial Mexicana señalado, por lo que se acordó solicitar a esta Secretaría la publicación de dichas respuestas en el Diario Oficial de la Federación.

Que en atención a las anteriores consideraciones y en cumplimiento a lo previsto en el artículo 47, fracción III, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, se publican las siguientes:

**RESPUESTAS A LOS COMENTARIOS RECIBIDOS RESPECTO DEL
PROYECTO DE NORMA OFICIAL MEXICANA PROY-NOM-035-STPS-2016,
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL-IDENTIFICACIÓN Y PREVENCIÓN**

Promoviente 1: Mtro. Jorge Alberto Hernández Robles, Inspector Federal del Trabajo Calificado. Oficina Federal del Trabajo en Salina Cruz, Oaxaca.

Comentario 1:

En el numeral 3 de Referencias

Dice:

Para la correcta interpretación y aplicación de la presente Norma se deberá consultar la siguiente norma oficial mexicana vigente, o las que la sustituyan:

Agregando y haciendo referencia en el numeral 3.1:

NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades.

Propongo que se agregue otra Norma Oficial Mexicana y diga:

Para la correcta interpretación y aplicación de esta Norma, deberán consultarse las siguientes normas oficiales mexicanas o las que la sustituyan:

Agregando la siguiente norma y un numeral 3.2:

NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.

Sugiero importante incluir esta norma toda vez que dentro de sus funciones es la de prevenir actos y condiciones inseguras, accidentes y enfermedades de trabajo en los centros de trabajo.

Así mismo las comisiones de seguridad e higiene son las que tienen pleno conocimiento del diagnóstico sobre seguridad y salud en el trabajo, a la que refiere la NOM-030-STPS-2009, para atender y dar seguimiento a lo observado y ejercer medidas preventivas de riesgo. (Punto 5.8 de la presente norma)

Apoya en la investigación de los accidentes y enfermedades de trabajo como lo señala en el punto 5.9 inciso a).

Otras atribuciones es la de atender y dar seguimiento a las medidas propuestas por la comisión para prevenir los riesgos de trabajo, de acuerdo con los resultados de las actas de los recorridos de verificación y con base en lo dispuesto por el Reglamento y las normas que resulten aplicables, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 9.11 de la Norma. (Punto 5.11 y 9.11 de la presente norma)

Y por último, en la revisión del PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial – identificación y prevención en Obligaciones del trabajador en el punto 6.5, cita "Informar 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).

El párrafo anterior justifica y fundamenta la propuesta de agregar la NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, como parte de la vigilancia y aplicación de la norma que se propone.

Respuesta 1:

Procede el comentario, por lo que se modifica el primer párrafo del Capítulo 3 de referencias y se agrega la Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, para quedar en los términos siguientes:

Para la correcta interpretación y aplicación de la presente Norma se deberán consultar las siguientes normas oficiales mexicanas y la norma mexicana, vigentes, o las que las sustituyan:

- 3.1** NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.

Comentario 2:

2) Continuando con la Revisión del Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, factores de riesgo psicosocial-identificación y prevención, me permito comentar lo siguiente:

En el numeral 3 de Referencias

Dice:

Para la correcta interpretación y aplicación de esta Norma, se deberá consultar la siguiente norma oficial mexicana vigente, o las que las sustituyan:

Propongo que diga:

Para la correcta interpretación y aplicación de esta Norma, deberán consultarse las siguientes normas oficiales mexicanas y la Normas Mexicanas vigentes, o las que las sustituyan:

Ya que refieren en el párrafo final del numeral 2 Campo de Aplicación la cita de una norma mexicana, que señala "Aquellos centros de trabajo que cuenten con Certificado de cumplimiento con la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, vigente, darán por esa condición cumplimiento con las obligaciones y numerales siguientes: 5.1 inciso c); 7.1, inciso b); 7.2 inciso g); 7.2 incisos a) subinciso 2), e) y g); 5.7 inciso d).

Agregando la siguiente norma y un numeral 3.3:

- 3.1** NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades.
- 3.2** NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.
- 3.3** NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y No Discriminación.

Respuesta 2:

Procede el comentario, por lo que se agrega la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y No Discriminación, en el Capítulo 3, en los términos siguientes:

- 3.3** NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y No Discriminación.

Comentario 3:

3) Continuando con la Revisión del Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, factores de riesgo psicosocial-identificación y prevención, me permito comentar lo siguiente:

Sugiero importante incluir en el numeral 4 de Definiciones de este Proyecto de Norma, las definiciones que señalan en el punto 8.2 inciso f), subincisos 1) y 2) inciso g), subincisos 1) y 3. Toda vez que lo integra el proyecto y aclara los conceptos a tratar en el mismo, como son:

- Liderazgo negativo
- Relaciones negativas
- Acoso, acoso psicológico
- Malos tratos.

Respuesta 3:

No procede el comentario, en virtud de que el Proyecto, en el numeral 8.2 (que cambia al numeral 7.2) incisos f) y g), contiene los conceptos señalados en su propuesta.

Promovente 2: Ing. Rodolfo Arias Díaz, Socio. Firma Moreno Padilla y Abogados.

Comentario 1:

Prefacio

Sugiero que se hagan cambios y sea más explícito el contexto sobre los factores de riesgo psicosociales, es difuso y repetitivo en varios párrafos y contiene explicaciones que se deben incluir directamente en el apartado de cada numeral, como es lo relacionado a la aplicación de los cuestionarios y las obligaciones de acuerdo al número de trabajadores de cada empresa.

Respuesta 1:

No procede el comentario debido a que no realizó propuesta de modificación y tampoco indicó, de forma específica, los textos o párrafos que requerían cambios. No obstante, conviene señalar que el Prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 2:1. *Objetivo*

Dice: Establecer los elementos para identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Sugiero: Promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, a través de la identificación y prevención de los factores de riesgo psicosocial.

Respuesta 2:

No procede el comentario, en virtud de que la generación de un entorno organizacional favorable, en los términos de lo dispuesto por el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, no se limita a la identificación y prevención de los factores de riesgo psicosocial, como lo denota en su propuesta.

Comentario 3:

4. Definiciones

Sugiero incluir en éstas el término "Exigencias"

Respuesta 3:

No procede el comentario debido a que el término "exigencias" únicamente se utiliza en el numeral 8.2 (que cambia al numeral 7.2), inciso b) y, en ese mismo numeral se precisa el contexto y se relaciona con el tipo de exigencia que puede requerir el desarrollo del trabajo.

Comentario 4:

5. Obligaciones del patrón

Dice: 5.6 Practicar exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicos a los trabajadores expuestos a violencia laboral y los factores de riesgo psicosocial, a través de la institución de seguridad social o privada, o el médico de la empresa del centro de trabajo, cuando el trabajador así lo solicite y se compruebe su exposición mediante la identificación de los factores de riesgo psicosocial a que se refiere el numeral 8.1 y 8.2, de esta Norma y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 7.1, inciso b) de la presente Norma.

Los exámenes médicos o evaluaciones clínicas y/o psicológicos deberán efectuarse de conformidad con lo establecido por las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo o de la empresa, que le preste el servicio médico.

Considero que se tiene que ser más explícito en este numeral y no dejarlo abierto y buscar las indicaciones que señalen otras dependencias normativas como la de Salud (si existen). Si se deja abierto para los aspectos privados, se prestará a confrontaciones futuras, sobre todo cuando los trabajadores demanden una posible enfermedad de trabajo o algún efecto a la salud de los mismos.

Respuesta 4:

No procede el comentario, en virtud de que la Secretaría de Salud dentro del ámbito de su competencia, tiene la facultad de emitir normas oficiales mexicanas relativas a la práctica de exámenes médicos, de acuerdo con lo señalado en el artículo 128 de la Ley General de Salud.

En ese sentido, el proyecto permite que, ante la falta de dichas normas oficiales mexicanas, las instituciones de seguridad social o los médicos de las empresas determinen los exámenes médicos que deban practicarse.

Es importante destacar que las normas oficiales en materia de seguridad y salud en el trabajo tienen un enfoque preventivo, por lo que el alcance del seguimiento a la salud de los trabajadores, a través de la práctica de exámenes médicos y evaluaciones psicológicas, tiene como objetivo detectar una posible alteración, de forma temprana, en su salud. En ningún caso, estas normas tienen como finalidad evaluar o calificar una enfermedad de trabajo.

Comentario 5:

Por lo que respecta a los numerales 7 y 8 que señalan:

7. Medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable

8. Identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional

Sugerencia: Por simple orden metodológico primero debe señalarse la identificación y evaluación del entorno organizacional y el siguiente debe ser las medidas de prevención, sugiero eliminar el término "control". Lo demás ídem.

Respuesta 5:

Procede parcialmente el comentario, por lo que se invierte el orden de los capítulos 7 y 8 del proyecto. Asimismo, el título del Capítulo 7 del proyecto, que cambia a Capítulo 8, se modifica para evitar confusión con la definición de medidas de control contenida en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, para quedar en los términos siguientes:

7. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional
8. Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable

Estos cambios se realizarán en todos los numerales de la norma definitiva donde resulte aplicable.

Comentario 6:

Numeral 8.2 La identificación de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar lo siguiente:

- a) Las condiciones en el ambiente de trabajo, Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación.

Sugerencia: La literatura sobre este tema indica que si bien las condiciones de trabajo, influyen en la percepción de los factores de riesgo psicosociales, no solo serían las condiciones peligrosas e inseguras presentes, en este caso se tendrían que incluir otros factores de riesgo presentes, como pueden ser la exposición a ruido, la deficiente iluminación, exposición a radiaciones, etc, etc. Estrictamente al cumplir el patrón con lo señalado en otras NOM, esto se elimina y se tendría otra percepción. Si se es más estricto, que pasa con las violaciones que comenten los trabajadores (actos inseguros) y la potencialidad que tiene éstos para la generación de accidentes, inclusive mayores.

En consideración a lo anterior, sugiero que el grupo de trabajo vuelva a discutir este rubro, de quedar como está, será una causa para darle vuelta al problema y que se pierda su dimensión, tanto para las empresas como para las autoridades del trabajo, como pueden ser los inspectores.

Respuesta 6:

No procede el comentario, respecto a incluir otros factores de riesgo, debido a que los conceptos: condiciones peligrosas y condiciones inseguras, a que alude el numeral 8.2 (que cambia al numeral 7.2) inciso a), comprenden aquéllas que derivan de la inobservancia o desatención de los procedimientos o medidas de seguridad dispuestos en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y las normas oficiales mexicanas en esta materia, y aquellas características inherentes a las instalaciones, procesos, maquinaria, equipo, herramientas y materiales, que pueden poner en riesgo la salud, la integridad física o la vida de los trabajadores, respectivamente, lo que implica la consideración de los posibles agentes contaminantes y otros factores de riesgo presentes en el centro de trabajo, entre los que se encuentran los indicados en su propuesta.

Por otra parte, es necesario señalar que el Proyecto no es el instrumento para determinar las consecuencias de las "violaciones" o de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, por parte de los trabajadores, para tal efecto habrá de observarse lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

Es de destacar que el factor denominado en el proyecto como "condiciones en el ambiente de trabajo", se refiere a la percepción del trabajador sobre las condiciones de seguridad y salud en las que realiza su actividad, lo cual no implica, que se evalúe el cumplimiento con la normatividad en los centros de trabajo, por lo que un resultado favorable en la evaluación de este factor no exime al patrón, del cumplimiento y/o la vigilancia de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Comentario 7:

En este mismo numeral el inciso e, indica:

- e) Interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales: es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo.

Sugerencia: Indicar como se pretende medir o trabajar este inciso. Estudios serios como los que han realizado entre otros el instituto sueco de la salud de los trabajadores, señalan que las variables sociales donde vive el trabajador, influyen de manera importante en la salud mental de los trabajadores, así mismo, otras variables como calidad del agua, aire, saneamiento básico y recreación, entre otros. Qué responsabilidad tendrán las empresas en estos conceptos.??

Respuesta 7:

No se considera el comentario, en virtud de que no se presentó una propuesta de modificación. No obstante, es conveniente señalar que el factor denominado "Interferencia en la relación trabajo-familia", es evaluado dentro de los métodos contenidos en las Guías de Referencia II y III del proyecto, además, es de destacar que diversos instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial consideran este factor y, tanto la Organización Internacional del Trabajo como la Organización Mundial de la Salud lo señalan como un factor psicosocial.

Respecto a los factores sociales existentes en el lugar donde reside el trabajador, es necesario señalar que no son originados con motivo o en ejercicio del trabajo, razón por la cual no se consideraron en el Proyecto, además de que el patrón no tiene posibilidad de establecer acciones de control, en ese sentido la atención de los factores psicosociales extra-laborales quedan fuera de su responsabilidad.

Comentario 8:

En lo referente a los incisos

8.4 Los centros de trabajo podrán utilizar para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, cualquier método que contemple lo siguiente:

- a) La aplicación de cuestionarios que cumplan con lo dispuesto por los numerales 8.2 y/o 8.3, según corresponda, y 8.5 de la presente Norma;
- b) La forma como se deberá realizar la aplicación de los cuestionarios;
- c) La manera de evaluar los cuestionarios, y
- d) Los niveles y la forma de determinar el riesgo conforme a los resultados de los cuestionarios.

Ver Guías de referencia II o III, que contemplan: Ejemplos de cuestionarios para realizar la aplicación y la evaluación de los mismos, así como los niveles y la forma de determinar el riesgo.

8.5 Los cuestionarios que desarrolle el centro de trabajo para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, en caso de no utilizar los establecidos en las Guías de referencia II y III de esta Norma, deberán estar validados conforme a lo siguiente:

- a) La validación sea realizada en trabajadores cuyos centros de trabajo se ubiquen en el territorio nacional;
- b) El tamaño de la muestra que se utilice para la validación sea mayor o igual a 10 veces por ítem;
- c) Tener validez estadística que presente:
 - 1) Coeficientes de confiabilidad (alfa de Cronbach) superiores a 0.7; y
 - 2) Coeficientes de correlación (Spearman) mayores a 0.5;
- d) Tener validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio cumpliendo con medidas e índices de ajuste siguientes:
 - 1) De ajuste absoluto con los índices:
 - I.- Índice de Bondad de Ajuste, GFI (Goodness of Fit Index), mayor a 0.90.
 - II.- Residuo cuadrático medio, RMSR (Root Mean Square Residual), cercana a 0 y máximo 0.08, y
 - III.- Error de aproximación cuadrático medio, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), menor a 0.08;
 - 2) De ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado, NFI (Normed Fit Index), mayor a 0.90, y
 - 3) De parsimonia con el índice Ji cuadrada normada: X^2/df menor o igual a 5, y
- e) Se apliquen en población trabajadora de características semejantes a la población trabajadora en que se validó.

Pregunta: Cual es la idea de dejar el empleo de otros cuestionarios diferentes a los establecidos en las Guías de referencia II y III ¿?. Considero que lo único que generará es la participación de personal no capacitado en esta materia y que por brindar el servicio a las empresas, como consultores, con un énfasis comercial, generará más problemas, con repercusiones negativas para los trabajadores y en otros casos para las propias empresas.

Sugerencia: Si las propuestas de los cuestionarios referidos en las Guías II y III, están ampliamente comprobados por el grupo de trabajo, dejar sólo éstos como elementos de prueba.

Respuesta 8:

No procede el comentario, en razón de que para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional existen diversos instrumentos validados en población mexicana, algunos con un mayor nivel de profundidad e incluso otros consideran factores adicionales a los contenidos en el Proyecto, en consecuencia, resulta limitativo forzar a que se utilicen únicamente los instrumentos contenidos en las Guías de referencia II y III. No obstante, el proyecto establece los requisitos mínimos que deben cumplir los instrumentos que se utilicen en los centros de trabajo.

Comentario 9:

Por lo que respecta al inciso 9 Unidades de Verificación.

Sugerencia: Si bien todas las NOM publicadas hasta la fecha, están enfocadas al cumplimiento de un estándar y a la comparación de “algo” observado en el ambiente de trabajo y que se debe cumplir con éste. Para el caso de los factores de riesgo psicosociales las experiencias son todavía pocas y enfocadas hacia poblaciones diferentes a los trabajadores mexicanos y a su cultura. En este sentido la propuesta, debe de ir más sobre las capacidades y experiencias del observador, y los requisitos para integrar una UV para estos factores de riesgo, deben de ir más sobre la experiencia y capacidad del experto, sobre requisitos académicos más estrictos y no sólo en el manejo de técnicas de cuestionarios como se indica en el inciso 8.4 y 8.5.

Respuesta 9:

No procede el comentario, en virtud de que el Proyecto no es el instrumento mediante el cual se establezcan los requisitos que se deben cumplir para obtener la aprobación como unidad de verificación, por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

No obstante, es conveniente aclarar que, las unidades de verificación tipo A y tipo B, únicamente pueden realizar actos de evaluación de la conformidad, es decir, no pueden prestar servicios para asesorar o implementar el cumplimiento de las obligaciones que determina una norma oficial mexicana, mientras que, en el caso de las unidades de verificación tipo C deberán demostrar que cuentan con personal con los conocimientos y experiencia necesaria conforme al alcance de los servicios que presten.

Comentario 10:

Comentario general: En el Capítulo Tercero (Disposiciones Organizacionales para la Seguridad y Salud en el Trabajo), del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Artículo 55 se indica; “Para la promoción de un Entorno Organizacional Favorable y la Prevención de la Violencia Laboral, los patrones deberán: ...

Sin embargo en los transitorios primero y segundo, de la propuesta de Norma 035-STPS-2016, se manejan otros periodos de tiempo para el cumplimiento y entrada en vigor. Al respecto, sugiero que se adecuen las fechas y adecuaciones.

Respuesta 10:

No procede el comentario, en virtud de que el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo no establece los periodos de entrada en vigor de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo que no existen inconsistencias entre estos ordenamientos en cuanto a su entrada en vigor.

Promovente 3: Dr. Pedro Wriu Valenzuela; Dr. Francisco Aranda; Dra. Verónica Arias; Dra. Ariadna Balcázar; Dra. Oralia Fausto; Dra. Paola González; Dra. Nora Pérez; Dra. Patricia Pérez; Enf. Sheila Senties, y Dra. Celeste Tirado.

Comentario 1:

Numeral 5.2

Dice:

Atender las prácticas opuestas al entorno organizacional

Debe decir:

Atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable

Respuesta 1:

Procede el comentario, por lo que se modifica la redacción del numeral 5.2 para quedar en los términos siguientes:

5.2 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 actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el Capítulo 7 de la presente Norma.

Comentario 2:

Numeral 5.3 y 5.4

Dice:

En empresas de 16 a 50 trabajadores solo se identifican factores de riesgo psicosociales

Debe decir:

Se sugiere aplicar la encuesta a toda la empresa de cualquier número de trabajadores.

Respuesta 2:

No procede el comentario, debido a que las obligaciones contenidas en los numerales 5.3 y 5.4 son congruentes con lo establecido por el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual señala que: todos los centros de trabajo deben identificar los factores de riesgo psicosocial (artículo 43), y que aquellos centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores deben evaluar el entorno organizacional (artículo 55). No obstante, los centros de trabajo que tengan de *16 a 50 trabajadores* podrán realizar esta evaluación de forma opcional.

Comentario 3:

Numeral 7.2 inciso b No. 2

Dice:

Y... instructivo

Debe decir:

E... instructivo

Respuesta 3:

No procede el comentario, en virtud de que la secuencia del listado debe comprender el inciso que corresponde, en este caso el número 3. En ese sentido, la lectura sería: ... acelerados, y –tres-instructivos o...

Comentario 4:

Numeral 8.1 inciso a

Dice:

Se tendrá que realizar

Debe decir:

Se debe de realizar

Respuesta 4:

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica el numeral 8.1, inciso a), que cambia a 7.1 inciso a), para quedar en los términos siguientes:

7.1 La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y la evaluación del entorno organizacional deberán realizarse de conformidad con lo siguiente:

- a) Los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, únicamente deberán realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial (ver Guía de referencia II), y

Comentario 5:

Numeral 8.2 inciso g No. 1

Dice:

No se considera acoso sexual

Debe decir:

Debe de incluirse el acoso sexual en la empresa

Respuesta 5:

No procede el comentario, en razón de que el propósito del proyecto de norma oficial mexicana es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, y que el tema del acoso sexual, de origen, es un tema de índole penal, que a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2012 se incorporó a la legislación laboral. En ese sentido, el acoso sexual constituye una conducta delictiva que es sancionada con multa e incluso con privación de la libertad. En el ámbito laboral, ante la comisión de este tipo de conductas, la Ley Federal del Trabajo señala que debe terminarse la relación de trabajo. Por esta razón, y dado que el tema excede el alcance de una norma oficial mexicana en materia de seguridad y salud en el trabajo se determinó no incluir el tema en el proyecto de Norma.

Comentario 6:

Checklist Pregunta 10

Dice:

Responsable de cosas de mucho valor

Debe decir:

Especificar qué tipo de valor

Comentario 7:

Checklist Pregunta 14

Dice:

Trabajo horas extras más de 3 veces por semana

Debe decir:

Me veo obligado a trabajar horas extras

Comentario 8:

Checklist Pregunta 50

Dice:

El pago que recibo es lo que merezco

Debe decir:

El pago es apropiado a mis actividades y va de acuerdo a la tabulación de los salarios.

Respuesta 6:

No proceden los comentarios 6, 7 y 8, en virtud de que los ítems a que aluden sus comentarios fueron sometidos a un proceso de validación. De realizar los ajustes que solicita, implicaría modificar el instrumento y, en consecuencia, anularían dicha validación. Es conveniente señalar que las guías de referencia II y III no son de carácter obligatorio, sino que constituyen una herramienta opcional para cumplir con las obligaciones contenidas en el proyecto.

Comentario 9:

Es importante que la Norma Oficial Mexicana 035 para factores de riesgo psicosociales incluya las patologías derivadas de aquellos factores de riesgo psicosocial negativos, ya que también los hay positivos, por lo tanto, tomando en cuenta esta aseveración, la NOM debería incluir las patologías que pudieran presentarse tales como: (Debería de ser acordes al CIE 10) Trastornos Mentales; Enfermedades del Sistema Circulatorio; Enfermedades del Aparato Digestivo; Enfermedades de la Piel y del Tejido Subcutáneo; Enfermedades del Sistema Osteoarticular y Tejido Conjuntivo.

Ejemplos de patologías: Hipertensión arterial; Úlceras pépticas, Colon irritable; Dermatitis, etc. También, debería de incluirse un algoritmo para la valoración de la relación laboral, ya que no todas las patologías son de origen laboral. Esto ayudaría al médico y/o gerencia de la empresa a poder determinar con exactitud si el problema de su trabajador es causado en la empresa, se agravó en la empresa o simplemente es de otro origen no relacionado con el trabajo y evitaría pagos al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Respuesta 7:

No procede el comentario, en virtud de que el proyecto se limita a realizar una identificación de los factores de riesgo psicosocial que se originan con motivo o en ejercicio del trabajo, así como en determinar medidas de prevención. En ningún caso, las normas oficiales mexicanas, son los instrumentos para calificar una enfermedad de trabajo o para determinar las enfermedades que podrían sufrir los trabajadores por la exposición a un factor de riesgo o contaminante laboral.

Promoviente 4: Israel Aguilar, Environmental, Health and Safety /SLP-HS882. DCM Draexlmaier Components Automotivo de México SRL.

Comentario 1:

En la Tabla 6 los ITEMS esta divididos por Categoría, Dominio y Dimensión pero los

Categoría	Dominio	Dimensión	ítem
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	25, 26, 27, 28
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo	23, 24, 48
		Insuficiente participación y manejo del cambio	29, 30
		Limitada o inexistente capacitación	35, 36

No tienen categoría quisiera saber a que categoría pertenecen o si es otra categoría la cual no esta escrita.

Respuesta 1:

No se considera el comentario, en virtud de que no existe propuesta de modificación. Sin embargo, se aclara que los ítems señalados en su comentario corresponden a la categoría denominada "Factores propios de la actividad".

Comentario 2:

El ITEM numero 48 de la table 6 aparece en dos dominios mi duda es si ese ITEM afecta en los dos dominios y catgeorias.

Categoría	Dominio	Dimensión	ítem
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	25, 26, 27, 28
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo	23, 24, 48
		Insuficiente participación y manejo del cambio	29, 30
		Limitada o inexistente capacitación	35, 36

Entorno organizacional	Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño	47, 48
		Escaso o nulo reconocimiento y compensación	49, 50, 51, 52
	Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	Limitado sentido de pertenencia	55, 56
		Inestabilidad laboral	53, 54

Respuesta 2:

Procede parcialmente el comentario, el ítem número 48 corresponde a la dimensión denominada: "Escasa o nula retroalimentación del desempeño", por lo que se modifica la Tabla 6 - Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría, de la Guía de referencia III, para quedar en los términos siguientes:

Tabla 6
Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría

Categoría	Dominio	Dimensión	ítem
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras	1, 3
		Condiciones deficientes e insalubres	2, 4
		Trabajos peligrosos	5
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas	6, 12
		Ritmos de trabajo acelerado	7, 8
		Carga mental	9, 10, 11
		Cargas psicológicas emocionales	65, 66, 67, 68
		Cargas de alta responsabilidad	13, 14
		Cargas contradictorias o inconsistentes	15, 16
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo	25, 26, 27, 28
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo	23, 24
		Insuficiente participación y manejo del cambio	29, 30
		Limitada o inexistente capacitación	35, 36
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	17, 18
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	19, 20
		Influencia de las responsabilidades familiares	21, 22
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones	31, 32, 33, 34
		Características del liderazgo	37, 38, 39, 40, 41
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	42, 43, 44, 45, 46
		Deficiente relación con los colaboradores que supervisa	69, 70, 71, 72
	Violencia	Violencia laboral	57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64
	Entorno organizacional	Reconocimiento del desempeño	Escasa o nula retroalimentación del desempeño
Escaso o nulo reconocimiento y compensación			49, 50, 51, 52
Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad		Limitado sentido de pertenencia	55, 56
		Inestabilidad laboral	53, 54

Comentario 3:

En el método de evaluación y calificación de dominio en la Guía de referencia III en el dominio de Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad, en campo de Muy Alto marca que es mayor igual a 12 pero en alto marca que es ≤ 8 a < 10 mi duda es donde queda la evaluación de 10 y 11.

Resultado del dominio	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el ambiente de trabajo	$C_{dom} < 5$	$5 \leq C_{dom} < 9$	$9 \leq C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 14$	$C_{dom} \geq 14$
Carga de trabajo	$C_{dom} < 15$	$15 \leq C_{dom} < 21$	$21 \leq C_{dom} < 27$	$27 \leq C_{dom} < 37$	$C_{dom} \geq 37$
Falta de control sobre el trabajo	$C_{dom} < 11$	$11 \leq C_{dom} < 16$	$16 \leq C_{dom} < 21$	$21 \leq C_{dom} < 25$	$C_{dom} \geq 25$
Jornada de trabajo	$C_{dom} < 1$	$1 \leq C_{dom} < 2$	$2 \leq C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$C_{dom} \geq 6$
Interferencia en la relación trabajo-familia	$C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 10$	$C_{dom} \geq 10$
Liderazgo	$C_{dom} < 9$	$9 \leq C_{dom} < 12$	$12 \leq C_{dom} < 16$	$16 \leq C_{dom} < 20$	$C_{dom} \geq 20$
Relaciones en el trabajo	$C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 13$	$13 \leq C_{dom} < 17$	$17 \leq C_{dom} < 21$	$C_{dom} \geq 21$
Violencia	$C_{dom} < 7$	$7 \leq C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 13$	$13 \leq C_{dom} < 16$	$C_{dom} \geq 16$
Reconocimiento del desempeño	$C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 10$	$10 \leq C_{dom} < 14$	$14 \leq C_{dom} < 18$	$C_{dom} \geq 18$
Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	$C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 10$	$C_{dom} \geq 12$

Respuesta 3:

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica la última fila de la tabla contenida en el numeral II.3, inciso c), subinciso 3), correspondiente al dominio "Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad", para quedar en los términos siguientes:

Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad	$C_{dom} < 4$	$4 \leq C_{dom} < 6$	$6 \leq C_{dom} < 8$	$8 \leq C_{dom} < 10$	$C_{dom} \geq 10$
--	---------------	----------------------	----------------------	-----------------------	-------------------

Promovente 5: MGA. María Mayela Díaz Sánchez, Coordinadora de Calidad, Seguridad, Higiene y Medio Ambiente. Transportes Sal-Ave, S.A. de C.V.

Comentario 1:

Buenas tardes considero que se debería incluir el control dentro del título de la Norma PROY-NOM-035-STPS-2016 Factores de riesgo psicosociales Identificación y prevención.

Quedando de la siguiente manera

NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosociales Identificación, Prevención y Control

Respuesta 1:

No procede el comentario, en virtud de que la definición de control, conforme a las normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo y al Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, alude al proceso mediante el cual se instrumentan las medidas de seguridad, derivadas de la evaluación de los agentes contaminantes del ambiente laboral, a efecto de no rebasar los valores límite de exposición, entendiendo como contaminantes del ambiente laboral a los agentes físicos, químicos y biológicos. Por lo que para evitar confusiones e inconsistencias entre los diferentes instrumentos normativos no se considera el comentario.

Promovente 6: Ing. Gabriel A. Rivera.

Comentario 1:

Deseo llevar a cabo este comentario para que se incluya en este proyecto de norma:

En el artículo 7.2, letra c) que dice:

c) En lo que se refiere al control de trabajo deberán comprender:

Punto 1: Que el trabajador tenga experiencia en su puesto a cubrir comprobada, o

Punto 2. Que el trabajador reciba capacitación en el puesto, debiendo cubrir la respectiva curva de aprendizaje que determine el patrón, sobre este puesto a desarrollar; y continuar con lo que está indicado –letras d), e), f), g), h, y e).

O que se genere un nuevo artículo sobre el tipo de capacitación que va a recibir el trabajador en el nuevo puesto.

Respuesta 1:

No procede el comentario, debido a que el objeto del numeral 7.2 (corresponderá al 8.2), inciso c), es permitir que el trabajador pueda influir positivamente en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad, cuando cuente con la experiencia y capacitación para ello y el proceso productivo lo permita. En ese sentido, esta disposición no pretende determinar que los trabajadores cuenten con capacitación para un determinado puesto, o señalar que el trabajador reciba capacitación, lo cual constituye una obligación que está considerada en la Ley Federal del Trabajo.

Promovente 7: Mtra. Elia Morales Nápoles.

Comentario 1:

PREFACIO

Dice:

En el contexto internacional, la Organización Internacional del Trabajo en 2013 señaló que, aunque algunos de los riesgos tradicionales han disminuido gracias a la seguridad, a los adelantos técnicos y a la mejor normatividad existente, éstos siguen afectando a la salud de los trabajadores, paralelamente, se registra un aumento de los nuevos tipos de enfermedades profesionales sin que se apliquen medidas de prevención, protección y control adecuadas. Entre los riesgos emergentes se incluyen los factores de riesgo psicosocial.

Los factores de riesgo psicosocial han estado presentes a lo largo de la historia del trabajo humano.

Lo relevante de esta Norma es que después de años de advertir su presencia, finalmente se les reconoce un estatus jurídico en nuestro país.

Antecedente.

IMSS 1986. Factores psicosociales en el ambiente de trabajo.

Respuesta 1:

No se considera su comentario, debido a que no presentó propuestas de modificación y que el Prefacio no aparecerá en la norma definitiva. No obstante, conviene aclarar que, aunque los factores de riesgo psicosocial han estado presentes a lo largo de la historia del trabajo humano, como bien señala en su comentario, el Prefacio alude al pronunciamiento hecho por la Organización Internacional del Trabajo en 2013, en el marco del Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo.

Comentario 2:

PREFACIO

Dice:

El Proyecto establece que la práctica de exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicos a los trabajadores expuestos a violencia laboral y los factores de riesgo psicosocial, se realice cuando el trabajador así lo solicite y se compruebe su exposición mediante la identificación de los factores de riesgo psicosocial.

Para el estudio de los trabajadores o personal expuesto a factores de riesgo psicosocial, es necesaria la Valoración Psicológica, la cual encierra fundamentos teóricos, metodológicos y técnicos de esta disciplina. Implica un proceso con distintas etapas, entre ellas las Entrevistas, no sólo se reduce a la aplicación de cuestionarios o escalas.

Bibliografía internacional:

- ❖ *Asociación Americana de Psicología (APA) <http://www.apa.org/helpcenter/assessment.aspx>. Understanding psychological testing and assessment.*
- ❖ *Weiner Irving B. (2013). Archives of Assessment Psychology. (2013) Vol. 3, No. 1 (11). En: American Bord of Assessment Psychology.*
- ❖ *_____ (2003) Handbook of Psychology. Vol. 10. Assesment Process. p. 3. Weiner I. Editor en Jefe.*

Bibliografía Nacional:

- *Aragón Borja L.E y Silva Rodríguez A. (2002) Fundamentos Teóricos de la Evaluación Psicológica. Ed. Pax México. (Ver puntos 3. Psicoepidemiología. Y 4. Entrevista).*
- *Morales N E. (1986) Métodos y Técnicas de Valoración Psicológica en Medicina del Trabajo. IMSS.*

Respuesta 2:

No se considera su comentario, en virtud de que no presentó propuestas de modificación y que el Prefacio no aparecerá en la norma definitiva. Sin embargo, conviene aclarar que, el Proyecto no limita a los centros de trabajo para que utilicen métodos cualitativos, cuantitativos o evaluaciones específicas acompañadas de valoración psicológica de los trabajadores. Asimismo, el Proyecto se orienta a establecer las obligaciones que, en la atención de los factores de riesgo psicosocial, los centros de trabajo deben adoptar, en congruencia, incorpora un método de evaluación con carácter general.

Comentario 3:

1. Objetivo

Establecer los elementos para identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Sería aconsejable terminar la oración precisando el complemento de "favorable" ¿para la salud y seguridad del trabajador? ¿para la productividad? Y reconsiderar el punto 4.6.

Respuesta 3:

No procede el comentario, debido a que el término entorno organizacional favorable está contenido en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que para evitar confusiones e inconsistencias jurídicas entre los diferentes instrumentos normativos no se considera el comentario.

Comentario 4:

- 4.1 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, incendios de gran magnitud; accidentes mortales, asaltos con violencia y homicidios, entre otros.

En el caso de ejemplificar, podrían añadirse secuestros y derrumbes, dada la probabilidad de ocurrencia de estos eventos.

Respuesta 4:

Procede el comentario por lo que se modifica el numeral 4.1, para quedar en los términos siguientes:

- 4.1 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.

Comentario 5:

4.5 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.

La exposición laboral puede ser heterogénea, tanto los agentes, como los factores de riesgo psicosocial como lo reconoce la Propuesta de Actualización de la Tabla de Enfermedades de Trabajo en el apartado de Consideraciones punto 3 de la p. 24.

Por tal razón sería aconsejable ajustar la redacción para hacer explícita la multicausalidad, y estar en mejores posibilidades de identificar tanto los agentes como los factores de riesgo que lleven a una prevención integral.

Respuesta 5:

No procede el comentario, debido a que la definición de diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo está contenida en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y, que esta definición se orienta a que el patrón identifique todos los agentes contaminantes del ambiente del ambiente laboral, los factores de riesgo, las condiciones inseguras y peligrosas y sus obligaciones conforme a las condiciones existentes de su centro de trabajo.

Comentario 6:

4.6 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.

... "el sentido de pertenencia a la Empresa "(u organización) ocupa el primer plano en la definición.

De acuerdo con el texto del 4º párrafo del prefacio, el compromiso gubernamental con esta Norma es:

"fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo que permita un trabajo digno o decente " poniendo énfasis en la prevención.

Para estar en consonancia con lo anterior, sería aconsejable reformular esta definición dando prioridad y secuencia a las acciones que correspondan con el propósito preventivo.

Respuesta 6:

No procede el comentario, en virtud de que el término entorno organizacional favorable está contenido en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que para evitar confusiones e inconsistencias jurídicas entre los diferentes instrumentos normativos no se considera el comentario.

Comentario 7:

4.7 Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia (ciclo circadiano) 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.

Es ya un avance la elaboración de una Norma que los aborde.

- ✓ *No obstante, es necesario reiterar que los trastornos citados no son exclusivos de los factores de riesgo psicosocial, ni excluyentes de otro tipo de factores y/o agentes, susceptibles de asociarse con otros trastornos.*
- ✓ *No se circunscribe a su puesto de trabajo, sino que involucra el ámbito laboral y condiciones relacionados con éste.*

Respuesta 7:

No procede el comentario, debido a que la definición de Factores de Riesgo Psicosocial está determinada por el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que para evitar confusiones e inconsistencias jurídicas entre los diferentes instrumentos normativos no se considera el comentario.

Comentario 8:

5.6 Practicar exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicos a los trabajadores expuestos a violencia laboral y los factores de riesgo psicosocial, a través de la institución de seguridad social o privada, o el médico de la empresa del centro de trabajo, cuando el trabajador así lo solicite y se compruebe su exposición mediante la identificación de los factores de riesgo psicosocial a que se refiere el numeral 8.1 y 8.2, de esta Norma y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 7.1, inciso b) de la presente Norma.

Evaluaciones psicológicas.

Respuesta 8:

No procede el comentario, en virtud de que no precisó una propuesta de modificación. De forma adicional, es necesario señalar que las evaluaciones psicológicas están consideradas en el numeral 5.6 en cuestión.

Comentario 9:

6.3 Responder los cuestionarios para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, la evaluación del entorno organizacional.

Participar en la identificación de factores de riesgo psicosocial.

Respuesta 9:

Procede el comentario, por lo que se modifica el numeral 6.3, para quedar en los términos siguientes:

6.3 Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, la evaluación del entorno organizacional.

Comentario 10:

7.1 ...

- c) Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

7. 1. Medidas de prevención....

Los centros de trabajo deberán promover el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización.

Podría emplearse compromiso con las directrices de la empresa, compromiso organizacional.

Justificación: Tratar de evitar ambigüedades con el uso del término pertenencia, en el estricto sentido gramatical, que unido al "sentido de..." lleva a cuestionamientos del manejo de variables afectivas de los individuos.

- *Morin E. (2008) Sens du travail, santé mental et engagement organisationnel. IRSST. Rapport R-543.*
- *Thaneswor G. y Van Dick R. (2004) Organizational identification and organizational commitment. Distinct aspect of two related concepts. Asian Journal of social psychology.*

Respuesta 10:

No procede el comentario por las mismas razones que se dieron a su comentario 6.

Comentario 11:

7.2 ...

e)

...

- 4) En la medida de lo posible promover actividades de integración familiar en el trabajo;

Es muy positivo contemplar el aspecto de equilibrio entre la vida familiar, social por una parte y la laboral por otra.

Para cumplir el objetivo prioritario de favorecer el equilibrio de esa relación, habría de precisar la independencia y respeto de la vida privada de la personal, evitando la interpretación de asimilación de la familia al trabajo. Inciso 4.

Respuesta 11:

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica el numeral 7.2 (corresponderá al 8.2), inciso e), subinciso 4), para quedar en los términos siguientes:

8.2 ...

e) ...

...

- 4)** Promover actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores;

Comentario 12:

7.5...

- c) Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo terapéuticas o clínicas.

Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo terapéuticas o clínicas deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.

Conveniente precisar las acciones terapéuticas a realizar por el médico en este nivel, ya sea médico general o especialista en medicina del trabajo. En ese caso serían de atención primaria.

Las acciones terapéuticas específicas, de acuerdo al caso, técnica y deontológicamente incumben al psicólogo (clínico) o al psiquiatra.

Al médico general y/o del trabajo se le sometería a una sobre-exigencia, lo cual generaría un riesgo psicosocial que paradójicamente se intenta evitar.

Respuesta 12:

No procede el comentario, en virtud de que el proyecto de norma oficial mexicana no tiene el alcance para determinar la actuación de un médico, psicólogo o psiquiatra. En ese sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no cuenta con atribuciones para delimitar el alcance de la actuación de un profesionista.

Por lo que corresponderá al profesional: médico, psicólogo o psiquiatra, actuar con ética profesional y con el alcance que le permite su formación, bajo su estricta responsabilidad.

Comentario 13:

8.2...

- f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:

- 1) El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y

Actitud impositiva, autoritaria describiría la relación directa con el tipo de liderazgo negativo enunciado como factor de FRPS. Reforzaría la asociación con el concepto de Hostigamiento en cuanto al ejercicio abusivo, uso excesivo o extralimitado del poder.

Respuesta 13:

Procede el comentario, por lo que se modifica el numeral 8.2 (corresponderá al 7.2), inciso f), subinciso 1), para quedar en los términos siguientes:

7.2 ...

f) ...

...

- 1) El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y

Comentario 14:

8.5 Los cuestionarios que desarrolle el centro de trabajo...

- c) Tener validez estadística que presente:

Medidas de consistencia interna, que emplean los coeficientes mencionados.

Respuesta 14:

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica el numeral 8.5 (corresponderá al 7.5), inciso c) para quedar en los términos siguientes:

7.5 ...

- c) Tener medidas de consistencia interna con los coeficientes siguientes:

Comentario 15:

8.5 Los cuestionarios que desarrolle el centro de trabajo...

- d) Tener validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio cumpliendo con medidas e índices de ajuste siguientes:

Y validez de contenido (reactivos del instrumento)

Como otra perspectiva sobre el tema, valdría la pena revisar la siguiente bibliografía.

- *Messick, S. (1995) Validity of psychological assessment: Validation of inferences from persons' responses and performances as scientific inquiry into score meaning. American Psychologist, Vol 50(9), p. 741-749.*

Respuesta 15:

No procede el comentario, en virtud de que no precisó una propuesta de modificación al numeral. No obstante, se considera la sugerencia de revisar la bibliografía adicional.

Comentario 16:

9.1 El patrón tendrá la opción de contratar una unidad de verificación acreditada y aprobada, en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su Reglamento, para verificar el grado de cumplimiento con esta Norma.

Que dicha unidad acredite que cuenta con el personal profesional capacitado para evaluar los aspectos psicosociales.

Respuesta 16:

No procede el comentario, en virtud de que el Proyecto no es el ordenamiento mediante el cual se establecen los requisitos que se deben cumplir para obtener la aprobación como unidad de verificación, por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No obstante, es conveniente aclarar que, las unidades de verificación deberán cumplir con los requisitos previstos en la normatividad para obtener la acreditación y la aprobación, entre ellos, demostrar que cuentan con personal con conocimientos y experiencia necesaria conforme al alcance de los servicios que presten.

Comentario 17:

En lo relativo al apoyo social incluye actividades que permiten

Reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento de las actividades que se establecen de apoyo social.

O reuniones extraordinarias si ocurren eventos particulares de interrelación personal; o bien, ante circunstancias que ponga en riesgo el futuro de la empresa o centro de trabajo.

Respuesta 17:

Procede parcialmente el comentario, por lo que se agrega el subinciso 2), en el inciso d) del numeral 7.2 (corresponderá al 8.2), y se recorre la numeración de los subincisos, para quedar en los términos siguientes:

8.2 ...

...

d) En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:

1) ...

2) Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos de interrelación personal que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo;

Comentario 18:

Procedimiento para la evaluación de la conformidad

En la medida de lo posible, promover actividades de integración familiar en el trabajo

Ya comentado. Numeral 7.2 e) 4.

Respuesta 18:

Procede el comentario en los términos de la respuesta que se dio a su comentario 11.

Comentario 19:

Procedimiento para la evaluación de la conformidad

Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo terapéuticas o clínicas son realizadas por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.

El médico general o médico del trabajo podrá remitir a las personas al psicólogo o psiquiatra para su evaluación y tratamiento según el caso.

Se reitera lo comentado en el numeral 7.5 Tipo de acciones a realizar. Inciso C. Tercer nivel....

Respuesta 19:

No procede el comentario, por las mismas razones que se dieron en la respuesta a su comentario 12.

Comentario 20:

Se da por entendido que Guías y Tablas son ejemplos y no son obligatorias de aplicar.

I. Número de Trabajadores que integran la muestra que establece la Tabla I, "a quienes se les Entrevistará para constatar las acciones preventivas en materia de factores psicosociales en el trabajo" que esta Norma define y circunscribe en el Numeral 4.7.

Antecedentes

Incisos

10.3 "La Evaluación de la Conformidad de la presente Norma se realizarán, según aplique, mediante la constatación, revisión documental, registros o entrevistas, de conformidad con lo siguiente:".

El patrón cumple...”

10.4

Tabla I

Muestreo por selección aleatoria.

<i>Número total de Trabajadores</i>	<i>No. De trabajadores por entrevista.</i>	<i>Página 11</i>
1-5	1 trabajador	
16- 50	2 trabajadores	
51-103	3 trabajadores	

Interrogante: ¿Las entrevista a 2 trabajadores serán representativas para constatar o Evaluar la Conformidad con la Norma en una población de 40 o 50 trabajadores?

¿Las entrevistas a 3 empleados en una población de 100 serían suficiente para tener certeza del cumplimiento de la Norma y la toma de decisiones acerca de la prevención factores de riesgo psicosocial?

Comentario: Sería idóneo estimar la proporción del tamaño de la muestra con el tamaño de la población; bien entendido, que se toma en cuenta evitar gastos innecesarios, pero ventajoso invertir para obtener resultados de mayor validez, confiabilidad y utilidad. En ese caso, ¿por qué no emplear la ecuación recomendada en el inciso (sic) II.1 p. 23 de esta Norma?

Bibliografía

- *López, E.K., Juárez, F. (2004). Apuntes de métodos y técnicas de investigación en psicología social. México, D.F. Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente. Paso 7 Selección de muestra. Pág.45.*
- *Aragón Borja L (2015) Historia fundamentos teórico-conceptuales y psicometría. 2a Edición. El Manual Moderno. México.*
- *Glăveanu Vlad--Petre (2008) Research Methods in Social Psychology: A comparative Analysis. Europe's Journal of Psychology. Vol. 4, No. 1 (Questionnaires, interviews and focus groups).*

Respuesta 20:

No procede el comentario, en virtud de que el Procedimiento para la evaluación de la conformidad establece tres tipos de comprobación, que son documental, física o entrevista, mediante los cuales se puede realizar la constatación del cumplimiento con los requisitos contenidos en la norma, por lo que en el caso de entrevistas sólo aplica para aquellos casos en que el Procedimiento para la evaluación de la conformidad así lo determine y tiene como único objeto verificar que se cumple con una obligación, lo cual se complementa con las evidencias documentales.

Comentario 21:

II. Guías de Referencia II y III.

Antecedentes

Guía de Referencia II Aplicable hasta 50 trabajadores. 46 reactivos o preguntas.

Tabla 2. Valores de las opciones de respuestas

Tabla 3. Grupo de “ítems”, dimensión, dominio, categoría.

Inciso c) Rango de los resultados

Sub-incisos: 1) Calificación Final. 2) Calificación. Categoría, 3) Calificación Dominio.

Tabla 4. Criterios para la toma de Acciones.

Guía de Referencia III Aplicable a más de 50 trabajadores. 72 reactivos o preguntas.

Tabla 5. Valores de las opciones de respuestas

Tabla 6. Grupo de “ítems”, dimensión, dominio, categoría.

Inciso c) Rangos de los resultados

Sub-incisos: 1) Calificación Final. 2) Calificación. Categoría, 3) Calificación Dominio

Tabla 7. Criterios para toma de Acciones.

Interrogante:

¿Se toma en cuenta el tiempo global que requiere la aplicación a todos los trabajadores, como se indica en la Guía II inciso 1; o bien, en la opción que dan para la Guía III inciso II.1?

¿Se toma en cuenta el tiempo necesario para la calificación, análisis de las respuestas y clasificación de rangos?

¿Se prevé la utilidad de elaborar un “modo de empleo” de tipo algoritmo, para organizar los pasos y los resultados de los instrumentos para la toma de decisiones y acciones?

Comentario: Sería pertinente diferenciar entre el proceso de Identificación de factores psicosociales, la Evaluación de esos factores y la valoración necesaria que se señala en “Evaluaciones Específicas” de Tabla 4 inciso 1. Tabla 7 inciso 1.

Sería oportuno destacar en mayor medida el texto que menciona métodos y técnicas a emplear en “Evaluaciones Específicas”.

Sería útil visualizar más claramente las instrucciones para realizar la calificación, la forma de uso de las tablas y su interpretación. Asimismo, diferenciar los pasos a seguir, instrumentos y tablas correspondientes a cada uno, para tratar de aminorar la carga de la tarea y los márgenes de error para la identificación y evaluación de estos factores en el centro de trabajo.

Prever emplear un modelo de algoritmo apoyaría distintos propósitos y usos entre ellos el de registro e investigaciones futuras.

Respuesta 21:

No procede el comentario, en virtud de que su propuesta ya está contenida en el proyecto dado que las evaluaciones específicas son una necesidad de acción conforme al nivel de riesgo obtenido en el proceso de identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional, además de que en las guías de referencia II y III, se determina el concepto de evaluación específica.

En lo que se refiere a la pregunta sobre si el proyecto consideró los tiempos de aplicación global de los cuestionarios, así como el necesario para calificar y analizar los resultados, es conveniente señalar que se consideraron estos tiempos con base en el tamaño del centro de trabajo, por lo que se determinó una periodicidad de dos años.

En cuanto al comentario relacionado con visualizar más claramente las instrucciones para realizar la calificación, la forma de uso de las tablas y su interpretación, así como de diferenciar los pasos a seguir, no se precisó el numeral o inciso que requerirían modificación y tampoco se realizó una propuesta, razón por la cual no se consideró el comentario. De igual forma, sucedió con el comentario de emplear un modelo de algoritmo.

Comentario 22:

III. La Bibliografía de sustento al Proyecto de Norma Oficial Mexicana Factores de Riesgo Psicosocial

Es enriquecedor tener una perspectiva amplia de los avances internacionales en materia de prevención de factores de riesgo psicosocial. Asimismo, analizar y adaptar los instrumentos recomendados por organismos internacionales, como también tomar en cuenta materiales ya elaborados.

No obstante, convendría diversificar y equilibrar la proporción de las fuentes de referencia y adopción de materiales que citan en esta Norma, las cuales provienen en 63% de institutos oficiales españoles.

Sería valioso:

- ❖ Favorecer, apoyar, estimular las investigaciones y aportes que se han realizado y se efectúa en el campo de la Salud y Seguridad en el Trabajo en México. Igualmente, generar e impulsar avances de la psicología aplicada a la salud y la seguridad en el trabajo en nuestro país.*
- ❖ Evitar la adopción de instrumentos. Privilegiar los criterios y medidas acordes con las características propias de nuestra población e idiosincrasia, y de acuerdo al contexto psicosocial particular que se viva.*

<http://www.prensa.umich.mx/?p=5919> Nota

- ❖ *Analizar en primera instancia las investigaciones e instrumentos elaborados en México.*

Analizar, adaptar y validar aquellos materiales útiles provenientes de otras culturas, cuando no éstos existan en el momento que se requiera en el ámbito nacional y las necesidades de evaluación lo demanden.

Algunas fuentes nacionales:

- o *Aragón Borja L (2015) Historia fundamentos teórico-conceptuales y psicometría. 2a Edición. El Manual Moderno. México.*
- o *Publicación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social en materia de "Salud en el Trabajo" Morales NE (1999) Capítulo X. Factores Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo. México.*
- o *Morales NE (1986) Factores Psicosociales en el ambiente de trabajo. Jefatura de Medicina del Trabajo. IMSS*
- o *Publicaciones en esta materia de la UNAM, de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, la Universidad Autónoma de Guadalajara.... Entre otras más.*

Algunas fuentes Internacionales.

- o *Charria V. Sarsosa K.V; Arenas F. (2011) Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública. Vol. 20 (4). Colombia. Publicado en: Redalyc.org.*
Tabla 1. Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo. Pág. 385-387.
- o *Eurogip (2010) Risques Psychosociaux au Travail : Une problématique Européenne. Ref. Eurogip-47/F*
- o *Eurofound and EU-OSHA (2014), Psychosocial Risks in Europe: Prevalence and Strategies for Prevention. Publications Office of the European Union: Luxembourg.*
- o *Ministere du Travail de L'emploi et de la Santé et Conseil Général Hautes Alpes (2011) Prévention en Action Guide méthodologique pour la prévention des Risques Psychosociaux. France.*
- o *_____ Martini F. (2014) La notion de régulation : Un élément déterminant dans la compréhension des risques psychosociaux. Contribution au Séminaire interne CATEIS du 7 avril. République Française*
- o *_____ Les Cahiers de travail. (2011) Prévenir ensemble : Les risques d'atteinte psychologique au travail. La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail. Revue biannuelle n° 18. Pág.35. République Française*
- o *European Agency for Safety and Health at Work (sin fecha) Contexts and arrangements for occupational safety and health in micro and small enterprises in the EU-SESAME Project European Risk Observatory.*

Respuesta 22:

No procede el comentario, en virtud de que en la bibliografía se debe citar aquélla que fue consultada y utilizada para la elaboración del proyecto, en ese sentido se incluyó bibliografía relacionada con experiencias internacionales de instituciones que tienen carácter regulador, a fin de aprovechar sus experiencias. Es conveniente hacer mención, que en este capítulo no se incluyó la totalidad de fuentes de información consultadas, sino que se mantuvieron aquellas que están públicamente disponibles.

Promovente 8: Horacio Tovalin, Fernando Arias Galicia, Enrique López, y Marlenen Rodríguez. Colegio Ramazzini de México A.C.

Comentario 1

5.6 Practicar exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicos a los trabajadores expuestos a violencia laboral y los factores de riesgo psicosocial, a través de la institución de seguridad social o privada, o el médico de la empresa del centro de trabajo, cuando el trabajador así lo solicite y se compruebe su exposición mediante la identificación de los factores de riesgo psicosocial a que se refiere el numeral 8.1 y 8.2, de esta Norma y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 7.1, inciso b) de la presente Norma.	5.6 Practicar periódicamente exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicos a los trabajadores expuestos a violencia laboral y los factores de riesgo psicosocial, a través de la institución de seguridad social o privada, o el médico de la empresa del centro de trabajo. Así como cuando el trabajador lo solicite y se compruebe su exposición mediante la identificación de los factores de riesgo psicosocial a que se refiere el numeral 8.1 y 8.2, de esta Norma y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 7.1, inciso b) de la presente Norma.	De qué sirve la identificación de los factores psicosociales si no se hace periódicamente vigilancia preventiva de la salud en los trabajadores expuestos. El trabajador puede no solicitar o denunciar el hostigamiento y acoso por las represalias expresas o tácitas por parte de sus pares y/o mandos. Por otro lado, la "comprobación de la exposición" puede ser otra salida del patrón para darle "carpetazo a la denuncia", pues ¿cómo se pretende averiguar si hay o hubo exposición o no?
---	---	---

Respuesta 1:

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica el primer párrafo del numeral 5.6, para quedar en los términos siguientes:

5.6 Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y 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.

Los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas podrán efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo de del centro de trabajo, según corresponda, y deberán efectuarse de conformidad con lo establecido por las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo, que le preste el servicio médico.

En cuanto a su comentario relacionado con la potestad del trabajador para denunciar el hostigamiento y acoso, se hace de su conocimiento, que además de que se trata de un delito sancionado por la legislación penal; en materia laboral, la Ley Federal del Trabajo establece las sanciones aplicables a este tipo de conductas.

Comentario 2

7.2 Las acciones 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, referidas en el numeral anterior, deberán considerar lo siguiente:	
a) En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:	Por el carácter de los riesgos psicosociales y los elementos promotores de un buen entorno laboral, en las experiencias internacionales se ha identificado como un punto clave del éxito la capacitación y sensibilización de los directivos para la prevención de riesgos y promoción de entornos favorables. De no hacerse su falta e capacitación y sensibilización se vuelven en una barrera que impide el desarrollo de la prevención de riesgos y promoción de entornos favorables.

Respuesta 2

Procede parcialmente el comentario por lo que se agrega un subinciso, al inciso a) del numeral 7.2 (corresponderá al 8.2), en los términos siguientes:

8.2 ...

...

a) ...

...

- 5)** Proporcionar capacitación a directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables, con énfasis en lo señalado en los subincisos 1) al 3) de este inciso, a efecto de sensibilizarlos;

Comentario 3

1) Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;	Capacitación y sensibilización de los directivos y mandos medios sobre las acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;
---	---

Respuesta 3

Procede parcialmente el comentario, en los términos de la respuesta que se dio a su comentario 2.

Comentario 4

g) En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:	
1) Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral;	Por el carácter de los riesgos psicosociales y los elementos promotores de un buen entorno laboral, en las experiencias internacionales se ha identificado como un punto clave del éxito la capacitación y sensibilización de los directivos para la prevención de riesgos y promoción de entornos favorables. De no hacerse su falta e capacitación y sensibilización se vuelven en una barrera que impide el desarrollo de la prevención de riesgos y promoción de entornos favorables.

Respuesta 4

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica el numeral 7.2, (corresponderá al 8.2), inciso g), subinciso 1) para quedar en los términos siguientes:

8.2 ...

...

g) ...

- 1)** Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;

Comentario 5

2) Establecer procedimientos de actuación para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y	2) Establecer procedimientos de actuación para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, capacitando a los directivos y mandos para su implementación y
--	---

Respuesta 5

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica el numeral 7.2, (corresponderá al 8.2), inciso g), subinciso 2) para quedar en los términos siguientes:

8.2 ...

...

g) ...

...

- 2) Establecer procedimientos de actuación para tratar problemas relacionados con la violencia laboral y capacitar a los responsables de su implementación, y

Comentario 6

8.2 La identificación de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar lo siguiente:	
g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:	De acuerdo a la LFT, la violencia se expresa como Hostigamiento y Acoso sexual, ambos prohibidos. En el caso de las definiciones presentadas ambas corresponden a los elementos implicados en el hostigamiento laboral. Dado que se escogio utilizar el término de hostigamiento en la LFT, este debe mantenerse incluyendo lo referente al abuso de poder y las diferentes acciones en que se expresa.

Respuesta 6

No procede el comentario en virtud de que las definiciones que se consideraron se derivan de lo dispuesto por el artículo 3, fracción XXXV, del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cabe hacer notar que, en el caso de hostigamiento, la definición es la misma que la contenida en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3º. Bis, inciso b), la cual se mantiene íntegramente en el proyecto por lo que el comentario, como ya se mencionó, resulta improcedente.

Comentario 7

1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;	1) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador y dañar su desarrollo profesional y permanencia en el empleo. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, tendientes a causar la salida del afectado de su trabajo. Situaciones que llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;
---	--

Respuesta 7

No procede el comentario, debido a que la definición de hostigamiento está contenida en la Ley Federal del Trabajo, y es la misma que contempla el proyecto, por lo que para evitar inconsistencias entre instrumentos normativos se mantiene la definición.

Comentario 8

2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y	Estos malos tratos hablan de un mal clima laboral, sin dirigir las acciones necesariamente hacia un individuo con la intención de excluirlo del trabajo.
--	--

Respuesta 8

No procede el comentario por las mismas razones que se dieron en la respuesta a su comentario 7.

Comentario 9

3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente y dirigidas a uno o varios trabajadores.	2) Malos tratos: Aquellos actos de superiores o trabajadores consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador(es), realizados de manera continua y persistente.	Siendo el acoso sexual una expresión de la violencia presente en el trabajo, causante de un importante estrés a los afectados, no se justifica que este riesgo psicosocial no quede integrado.
	3) Acoso sexual: El ejercicio de poder en una relación de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas en el trabajo, con la intención de un acercamiento sexual.	

Respuesta 9

No procede el comentario de integrar el acoso sexual, por las mismas razones que se dieron en la respuesta al comentario 5 del promovente 3.

Respecto a la definición de malos tratos, cabe hacer notar que el proyecto, contiene su propuesta, ya que al no particularizar implica que los malos tratos pueden presentarse entre trabajadores o superiores, por lo que el comentario no agrega mayor precisión a esta definición, en consecuencia, la propuesta de modificación a este concepto tampoco es procedente.

Promovente 9: Dr. Domingo Santana Mendoza.

Comentario 1**Dice:**

Título de la NOM

PROYECTO de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención.

Propuesta:

Sugiero agregar: ... psicosocial laboral. Especifica el origen en el trabajo, tal como se establece en el RFSST. Aplicar a todas las subsecuentes.

Respuesta 1

Procede parcialmente el comentario por lo que, para alinear con los términos utilizados en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adecúa el título de la norma definitiva para quedar en los términos siguientes:

NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención.

Como consecuencia de esta modificación se adecúan el objetivo y los numerales en los que se hace referencia al título de la norma:

Comentario 2

Dice:

4.2 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; organizar actividades sociales, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.

Propuesta:

4.2 Sugiero eliminar las palabras "organizar actividades sociales" Si se organizan actividades sociales como lo indica la NOM, se está estableciendo una relación laboral, por consiguiente, todos los casos de lesión orgánica, perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte y sus trayectos serán calificados por el IMSS y STPS como Riesgos de Trabajo. Una "actividad social", no cumple lo indicado por el Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo. Muchas de las "actividades sociales" no se pueden o no se deben realizar en el centro de trabajo. Sugiero una evaluación Legal profunda del punto 4.2.

Respuesta 2

Procede parcialmente el comentario de eliminar las actividades sociales, no obstante, se modifica la redacción de esta definición para hacerla congruente con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, fracción XXV, para quedar en los términos siguientes:

4.2 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.

Comentario 3

Dice:

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

Propuesta:

Sugiero eliminar: ... o mitigar a los factores.... Sintaxis.

Sugiero agregar: los actos... Mejor entendimiento.

Respuesta 3

Procede el comentario, por lo que se modifica la definición 4.8, para quedar en los términos siguientes:

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

Comentario 4

Dice:

4.9 Política de prevención de riesgos psicosociales: La declaración de principios y compromisos que promueve el patrón para la promoción de un entorno organizacional favorable, prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procuren el trabajo digno.

Propuesta:

4.9 Sugiero cambiar a procure. No es plural. Sintaxis.

Respuesta 4

Procede el comentario, por lo que se modifica la definición 4.9, para quedar en los términos siguientes:

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

Comentario 5

Dice:

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

Propuesta:

5.1 Sugiero continuar numeración de control: 5.1.1 etc., ya que se distinguen los párrafos en particular y permiten un mejor control para la Unidad de Verificación y los Sistemas Digitales de STPS.

Respuesta 5

No procede el comentario, en virtud de que la numeración por incisos utilizada en el numeral 5.1, denota una interrelación entre los elementos del listado, que en este caso se trata de los elementos que debe considerar la política de prevención de riesgos psicosociales.

Comentario 6

Dice:

5.3 Identificar los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en los numerales 8.1, inciso a), y 8.2, de esta Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan en 16 y 50 trabajadores.

Propuesta:

5.3 Sugiero cambiar a ... tengan entre...

Respuesta 6

Procede el comentario, por lo que se modifica el numeral 5.3, para quedar en los términos siguientes:

5.3 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.

Comentario 7

Dice:

5.7 Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre:

Propuesta:

5.7 Sugiero continuar numeración de control: 5.7.1 etc., ya que se distinguen los párrafos en particular y permiten un mejor control para la Unidad de Verificación y los Sistemas Digitales de STPS.

Respuesta 7

No procede el comentario, en virtud de que la numeración por incisos utilizada en el numeral 5.7, permite agrupar los elementos de una obligación general, en este caso, la de proporcionar y difundir información. Cabe hacer notar que el tipo de numeración que se utilice en la norma no debe ser un factor que altere los procedimientos de las unidades de verificación y tampoco es una condicionante que mejore el desarrollo de un sistema digital.

Comentario 8

Dice:

5.8 Llevar los registros sobre:

Propuesta:

5.8 Sugiero continuar numeración de control: 5.8.1 etc., ya que se distinguen los párrafos en particular y permiten un mejor control para la Unidad de Verificación y los Sistemas Digitales de STPS.

Respuesta 8

No procede el comentario, en virtud de que la numeración por incisos utilizada en el numeral 5.8, agrupar los elementos que integran los registros que debe elaborar el centro de trabajo. En este caso, el tipo de numeración que se utiliza en la norma tampoco debe ser un factor que altere los procedimientos de las unidades de verificación o una condicionante que mejore el desarrollo de un sistema digital.

Comentario 9

Dice:

6.7 Someterse a los exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicos que determinan la presente Norma y/o el médico del centro de trabajo o de la empresa.

Propuesta:

6.7 Sugiero modificar a: Someterse a los exámenes médicos y/o evaluaciones psicológicas que determinen la presente Norma y las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo o de la empresa que le preste el servicio médico. Mantener la ilación con 5.6.

Respuesta 9

Procede el comentario, por lo que se modifica el numeral 6.7 para quedar en los términos siguientes:

6.7 Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente Norma y/o las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo o de la empresa.

Comentario 10

Dice:

7.1 Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:

Propuesta:

7.1 Sugiero continuar numeración de control: 7.1.1 etc., ya que se distinguen los párrafos en particular y permiten un mejor control para la Unidad de Verificación y los Sistemas Digitales de STPS.

Respuesta 10

No procede el comentario, por las mismas razones que se dieron en las respuestas a sus comentarios 5, 7 y 8.

Comentario 11

Dice:

7.2 Las acciones 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, referidas en el numeral anterior, deberán considerar lo siguiente:

Propuesta:

7.2 Sugiero continuar numeración de control: 7.2.1 etc., ya que se distinguen los párrafos en particular y permiten un mejor control para la Unidad de Verificación y los Sistemas Digitales de STPS.

Respuesta 11

No procede el comentario, por las mismas razones que se dieron en las respuestas a sus comentarios 5, 7 y 8.

Comentario 12

Dice:

Revisión y supervisión que la distribución de la carga de trabajo se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación;

Propuesta:

7.2 Sugiero cambiar a: Revisar y supervisar, apoya el verbo contener. Sintaxis.

Respuesta 12

No procede el comentario en virtud de que la sintaxis utilizada es correcta.

Comentario 13

Dice:

Actividades para planificar el trabajo, siempre que el proceso productivo y las actividades laborales lo permitan, de manera que se tengan pausas o periodos de descanso, rotación de tareas y otras medidas, a efecto de evitar ritmos de trabajo acelerados, y

Propuesta:

Sugiero cambiar por: acelerados, e...

Sintaxis ya que la siguiente palabra inicia con l.

Respuesta 13

No procede el comentario, en virtud de que los subincisos constituyen elementos de un listado numerado, lo cual implica que se debe considerar el número correspondiente, por lo que la lectura sería: ... acelerado, y -tres- instructivos o...

Comentario 14

Dice:

Organizar actividades deportivas y/o culturales;

Propuesta:

Si se organizan actividades deportivas y/o culturales como lo indica la NOM, se está estableciendo una relación laboral, por consiguiente, todos los casos de lesión orgánica, perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte y sus trayectos serán calificados por el IMSS y STPS como Riesgos de Trabajo. Una "actividad deportiva o cultural", no cumple lo indicado por el Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo. Muchas de las "actividades deportivas o culturales" no se pueden o no se deben realizar en el centro de trabajo. Sugiero una evaluación Legal profunda de éste párrafo.

Respuesta 14

Procede parcialmente el comentario de eliminar las actividades sociales, no obstante, se modifica la redacción del numeral 7.2 (corresponderá al 8.2), inciso d), y cambia a subinciso 4), para hacerla congruente con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, fracción XXV, para quedar en los términos siguientes:

8.2 ...

...

d) ...

...

- 4) Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

Comentario 15

Dice:

Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y

Propuesta:

Sugiero eliminar o definir integralmente "emergencias familiares", ya que es un factor subjetivo, no objetivo y puede dar origen a múltiples interpretaciones.

Respuesta 15

No procede el comentario, en razón de que la nula posibilidad de que los trabajadores puedan atender una emergencia familiar, se reconoce como un factor de riesgo psicosocial en el trabajo. Por otro lado, el proyecto permite que cada centro de trabajo determine de común acuerdo con los trabajadores, los casos que deberán considerarse como emergencias familiares, condición que se indicará en la columna de observaciones del Procedimiento para la evaluación de la conformidad.

Comentario 16

Dice:

En la medida de lo posible promover actividades de integración familiar en el trabajo;

Propuesta:

Sugiero eliminar. "En la medida de lo posible" no puede ser normativo ni valuable. Su interpretación es "ad libitum". Sugiero evaluar integralmente, hay muchas empresas en las que hay alto riesgo para que se permita el acceso a la familia.

Respuesta 16

Procede parcialmente el comentario, en los términos de la respuesta que se dio al comentario 11 del promovente 7.

Comentario 17

Dice:

Establecer procedimientos de actuación para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y

Propuesta:

Cambiar a: e la siguiente palabra inicia con l. Sintaxis.

Respuesta 17

No procede el comentario, por las mismas razones que se dieron en la respuesta a su comentario 13.

Comentario 18

Dice:

Los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño, e

Propuesta:

Palabra o frase incompleta.

Respuesta 18

No procede el comentario, debido a que la frase no está incompleta. Se utiliza la letra e como conjunción debido a que el inciso siguiente inmediato es el i), para evitar el error de sintaxis.

Comentario 19

Dice:

Segundo nivel: Las acciones se orientan a la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interrelaciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), así como reforzar el apoyo social, y/o

Propuesta:

Sugiero eliminar y/o, genera confusión en la estructura de los niveles

Respuesta 19

No procede el comentario, en virtud de que el uso de y/o indica que en algunos casos puede ser necesario acciones en un solo nivel, pero en otros, pueden requerirse acciones en dos o más niveles, lo cual dependerá del resultado de la identificación de los factores de riesgo psicosocial y de la evaluación del entorno organizacional favorable.

Comentario 20

Dice:

Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo terapéuticas o clínicas.

Propuesta:

Sugiero modificar a: intervenciones de tipo clínico o terapéutico. En el sistema de salud, primero se evalúa clínicamente y después se establece la terapéutica. OMS.

Respuesta 20

Procede el comentario por lo que se modifica el inciso c) del numeral 7.5 (corresponderá al 8.5), para quedar en los términos siguientes:

8.5 ...

...

- c)** Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico.

Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo clínico o terapéutico deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra, según corresponda.

Comentario 21

Dice:

Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo terapéuticas o clínicas deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.

Propuesta:

Sugiero modificar a: ... tipo clínico o terapéutico. En el sistema de salud, primero se evalúa clínicamente y después se establece la terapéutica. OMS.

Respuesta 21

Procede el comentario, en los términos de la respuesta que se dio a su comentario 20.

Comentario 22

Dice:

8.1 La identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberán realizarse de conformidad con lo siguiente:

Propuesta:

8.1 Sugiero continuar numeración de control: 8.1.1 etc., ya que se distinguen los párrafos en particular y permiten un mejor control para la Unidad de Verificación y los Sistemas Digitales de STPS.

Respuesta 22

No procede el comentario, por las mismas razones que se dieron en las respuestas a sus comentarios 5, 7 y 8.

Comentario 23

Dice

8.2 La identificación de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar lo siguiente:

Propuesta:

Sugiero continuar numeración de control: 8.2.1 etc., ya que se distinguen los párrafos en particular y permiten un mejor control para la Unidad de Verificación y los Sistemas Digitales de STPS.

Respuesta 23

No procede el comentario, por las mismas razones que se dieron en las respuestas a sus comentarios 5, 7 y 8.

Comentario 24

Dice:

Las condiciones en el ambiente de trabajo. Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación;

Propuesta:

Sugiero se corrija la puntuación. ... de trabajo: Se...

Confusa, sugiero se modifique a: Se refieren a condiciones peligrosas, inseguras, deficientes o insalubres; es decir... Si se utiliza la conjunción copulativa "e" o "y", significa que todos los elementos deben coexistir y no creo que sea el objetivo del párrafo.

Respuesta 24

Procede el comentario por lo que se modifica el inciso a) del numeral 8.2 (corresponderá al 7.2), para quedar en los términos siguientes:

7.2 ...

- a) Las condiciones en el ambiente de trabajo. Se refieren a condiciones peligrosas, inseguras, deficientes o insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación.

Comentario 25

Dice:

Las cargas de trabajo. Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes;

Propuesta:

Sugiero eliminar la conjunción "o", confunde, sugiero colocar coma después de: ... cognitivas, mentales,

Respuesta 25

No procede el comentario, en virtud de que precisamente, un tipo de cargas de trabajo son las que se agrupan en cognitivas o mentales, lo mismo sucede con las que pertenecen las denominadas de cargas o demandas contradictorias o inconsistentes.

Comentario 26

Dice:

La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estas dimensiones, cuando son inexistentes o escasas, se convierten en un factor de riesgo;

Propuesta:

Las palabras no corresponden a la idea del párrafo, sugiero cambiar a: Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.

Respuesta 26

Procede el comentario por lo que se modifica el primer párrafo del inciso c) del numeral 8.2 (que cambia al 7.2), para quedar en los términos siguientes:

7.2 ...

...

- c)** La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.

...

Comentario 27

Dice:

Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;

Propuesta:

Sugiero para mayor efecto de comprensión, se separe el párrafo.

Respuesta 27

No procede el comentario en virtud de que el párrafo, guarda relación con la definición de acoso, y cuya separación no implica una mejor comprensión del enunciado.

Comentario 28

Dice:

8.3 La evaluación del entorno organizacional favorable deberá comprender:

Propuesta:

Sugiero continuar numeración de control: 8.3.1 etc., ya que se distinguen los párrafos en particular y permiten un mejor control para la Unidad de Verificación y los Sistemas Digitales de STPS.

Respuesta 28

No procede el comentario, por las mismas razones que se dieron en las respuestas a sus comentarios 5, 7 y 8.

Comentario 29

Dice:

Los cuestionarios que desarrolle el centro de trabajo para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, en caso de no utilizar los establecidos en las Guías de referencia II y III de esta Norma, deberán estar validados conforme a lo siguiente:

Propuesta:

Sugiero continuar numeración de control: 8.5.1 etc., ya que se distinguen los párrafos en particular y permiten un mejor control para la Unidad de Verificación y los Sistemas Digitales de STPS.

Respuesta 29

No procede el comentario, por las mismas razones que se dieron en las respuestas a sus comentarios 5, 7 y 8.

Comentario 30

Dice:

Tener validez estadística que presente:

Propuesta:

Preguntas: ¿Deben utilizarse todas las variables estadísticas, o solamente alguna de ellas?

¿Los cuestionarios que se encuentran en la NOM, cubren las variables estadísticas obligatorias?

Respuesta 30

No se considera el comentario, en razón de que no realizó propuestas de modificación. No obstante, se aclara que en caso de que los centros de trabajo desarrollen un instrumento de evaluación, éste deberá cumplir de forma integral con lo dispuesto por los numerales 8.2, 8.3, 8.4 y 8.5 (corresponderá a los numerales 7.2, 7.3, 7.4 y 7.5), del proyecto.

Asimismo, se destaca que los instrumentos contenidos en el proyecto, cumplen con los requisitos establecidos en el mismo, y una vez que se cumpla con el procedimiento de normalización y los plazos correspondientes la Secretaría pondrá a disposición la ficha técnica de estos instrumentos, a la entrada en vigor de la Norma definitiva.

Comentario 31

Dice:

10. Procedimiento para la evaluación de la conformidad

Propuesta:

En los elementos que se mencionan para la evaluación de conformidad, hay muchas palabras no separadas.

Respuesta 31

Se revisó el Procedimiento para la evaluación la conformidad, sin embargo, la versión impresa del Diario Oficial de la Federación no presenta las irregularidades señaladas en su comentario, lo mismo ocurre con la versión electrónica del archivo en los formatos word y pdf.

Promovente 10: Ricardo Palafox. KERRY.

Comentario 1

Buen día:

Sólo para que se considere lo siguiente:

En el punto 8.2 inciso g) 1) dice: "Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual". ¿Cuál es el motivo de que no sea considerado? en el entendido de que el acoso sexual genera estrés y por cuestiones de intimidación se puede afectar la integridad de la persona acosada, siendo que el espíritu de esta Norma sería precisamente velar por la integridad de los empleados.

Respuesta 1

No se consideró la inclusión del acoso sexual por las razones que se dieron en la respuesta al comentario 5 del promovente 3.

Promovente 11: Mario Swany.

Comentario 1

Los criterios para llevar a cabo acciones preventivas no necesariamente deben de ser los mismos que para las correctivas.

Respuesta 1

No se considera el comentario, en virtud de que no realizó una propuesta de modificación al proyecto y de que éste distingue las acciones preventivas y de las correctivas.

Comentario 2

Deben de considerar que a veces el riesgo es bajo pero suficiente para causar daño-daños graves, progresivos, secuelas, muerte.

Los mecanismos de estudio pueden ser del transversales, retrospectivos y prospectivos y el abordaje es diferente.

Debe de señalarse las diferencias del momento de estudio, ya que el momento de estudio cambia y la información disponible es diferente.

Se puede partir de un desenlace fatal ocasionado en un ambiente considerado sin riesgo o de riesgo bajo.

Es importante especificar que es un riesgo despreciable, considero que la palabra es inapropiada. Ningún riesgo es despreciable. No se debe de minimizar los riesgos.

Respuesta 2

No se considera el comentario, en virtud de que no realizó una propuesta de modificación al proyecto. No obstante, es necesario señalar que ninguna norma oficial mexicana en materia de seguridad y salud en el trabajo, tiene como objeto constituirse como un estudio epidemiológico, en este caso el proyecto se limita a identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, para reforzar las medidas de prevención o de ser necesario realizar acciones de control, sin tener el alcance de realizar el análisis del efecto a la salud, tal como sucede cuando se mide el nivel de ruido o se evalúan los contaminantes químicos, que a partir de la lectura que se obtenga, se mantienen las medidas de prevención o se realizan medidas de control. En general, las normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo y el proyecto tienen como propósito establecer disposiciones para evitar riesgos, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cuanto a la teoría del control de riesgos, en el proyecto los riesgos no se minimizan, se establece una metodología para jerarquizarlos, y en algunos casos, el nivel de riesgo es tan bajo que se considera aceptable o despreciable como lo señala el proyecto. Cabe hacer mención que para eliminar el riesgo se requiere eliminar la exposición o el peligro, que, en cualquiera de los casos, en materia de factores de riesgo psicosocial resulta imposible, ya que implica, suprimir la participación de trabajador o eliminar el trabajo, por lo que el riesgo no puede eliminarse.

Comentario 3

La presente norma aunque de aplicación a masas, debe de considerar que existen labores o profesiones o trabajos o funciones desempeñados por minorías, por falta de personal capacitado en el país y contrataciones limitadas de ciertos profesionales según las necesidades de las empresas. No todos los trabajos se desempeñan con pares de nuestra especialidad o campo de acción.

Respuesta 3

No se considera el comentario, en virtud de que no realizó una propuesta de modificación al proyecto. Sin embargo, conviene señalar que el proyecto no exenta ninguna labor o profesión, en realidad, aplica en todos los centros de trabajo como lo señala el campo de aplicación del proyecto y a todos los trabajadores.

Comentario 4

Se debe de incluir la evaluación de los trabajos o labores que incluyen labores intramuros y extramuros, ya que no todos se ubican en uno o en otro, si esta situación no es lo mas recomendable o es no recomendable en lo absoluto debe de especificarse en la norma.

En algunos trabajos o labores la comunicación incluye las TIC, Tecnologías de la Información y Comunicación, el celular, el correo electrónico, los oficios, las circulares, los memorandos, los citatorios, las llamadas de atención públicas, privadas, con testigos, sin testigos, ante autoridades varias sin la presencia de la representación sindical o testigos por parte del trabajador.

Respuesta 4

No se considera el comentario, en virtud de que no realizó una propuesta de modificación al proyecto. Sin embargo, se aclara que el proyecto no exenta ningún tipo de actividad económica y aplica en todos los centros de trabajo como lo señala el campo de aplicación del proyecto, lo cual quiere decir que se aplica sin importar el lugar donde el trabajador realiza su actividad siempre que esté sujeto a una relación de trabajo.

Comentario 5

Hay expertos en la materia en diferentes lugares del mundo y los avances científicos no solo se presentan en México, pretender fundamentar el estudio de los factores de riesgo psicosocial en la evidencia documental elaborada en México es irresponsable y negligente puesto que de acuerdo a información proporcionada por las instituciones de salud en México el estudio de los factores de riesgo psicosocial en México, su atención y su correlación para la protección y otorgamiento de las prestaciones laborales a que se haga merecedor el trabajador ha sido nula, puesto que se consideran como enfermedades generales.

En lugar de ser limitativos debería de señalarse los parámetros necesarios para poder incluir la pruebas o información existente.

Respuesta 5

No se considera el comentario, en virtud de que no realizó una propuesta de modificación al proyecto. No obstante, es necesario señalar que el contenido del proyecto de norma oficial mexicana no pretende fundamentar el estudio de los factores de riesgo psicosocial, más bien se orienta a establecer disposiciones para evitar riesgos de trabajo, y para su elaboración se tomó como referencia las experiencias internacionales de países como España, Chile, Colombia, y las directrices señaladas por organismos internacionales, como la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, así como las experiencias que en nuestro país han tenido investigadores mexicanos reconocidos nacional e internacionalmente.

Comentario 6

4.1 Agreiones verbales, amenazas, difamación, correlación clínica entre evento de maltrato y alteraciones fisiopatológicas en el agredido.

Respuesta 6

No procede el comentario, en virtud de que las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo y el proyecto no tienen como alcance analizar o establecer la correlación entre los efectos a la salud y la exposición del trabajador, se trata de instrumentos que determinan las medias de prevención y en su caso de control, para evitar riesgos de trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Comentario 7

4.6 incluir los tiempos otorgados para la ejecución de las funciones

Respuesta 7

No procede el comentario, en virtud de que la propuesta no precisa el concepto que se quiere agregar y en el Capítulo 4, de definiciones, únicamente se deben incluir aquéllas que se utilizan en el proyecto.

Comentario 8

5.3 indentificar por pares o expertos ajenos a la dictaminación.

Respuesta 8

No procede el comentario, toda vez que para la identificación de los factores de riesgo psicosocial a que alude el numeral 5.3, considerando las referencias señaladas en la respuesta que se dio a su comentario 5, no se requiere la participación obligatoria de expertos o que se realice en pares.

Comentario 9

5.5 Contemplar que los patrones también son dictaminadores como es el caso del IMSS y el ISSSTE, son juez y parte, hay conflicto de intereses.

Respuesta 9

No procede el comentario, en virtud de que el proyecto en ningún caso es el instrumento que habrá de utilizarse para dictaminar una enfermedad de trabajo y, como ya se mencionó, el proyecto no contiene los elementos que permitan establecer la correlación de la exposición con los efectos a la salud, debido a que no es su objetivo.

Comentario 10

7.1 Reubicación del trabajador del ambiente nocivo. Búsqueda de un ambiente seguro para el trabajador. El patrón puede alegar que no se comprobó el hecho. El patrón no debe de ser el calificador. Debe de aceptarse peritajes externos ante conflicto de intereses. Forma de estudio y calificación y resultados que comprueben o descarten la existencia de factores de riesgo psicosocial y accidente de trabajo y el tipo de riesgo y o enfermedad.

Respuesta 10

No procede el comentario, debido a que su propuesta no tiene relación con lo señalado en el numeral 7.1 (corresponderá al 8.1), que se refiere a las acciones de prevención, promoción del entorno organizacional favorable y los mecanismos para denunciar actos de violencia laboral mismos que habrá de adoptar el patrón.

Comentario 11

7.2. a) 1. señalar el método para la determinación de prioridades para evitar subjetividad y ambigüedad.

Respuesta 11

No procede el comentario, en virtud de que el desarrollo del trabajo es responsabilidad del patrón que, de acuerdo con las características del proceso productivo y sus necesidades, deberá establecer las prioridades para desarrollar el trabajo.

Comentario 12

7.5 Instituciones públicas vs privadas que no están divididas por niveles pero prestan atención equiparable. c) no debe ser obligatorio que cuando exista conflicto de intereses la atención se de por la institución presuntamente causante del daño, debería de permitirse la subrogación de estos casos con médicos certificados, de integridad reconocida y de confianza del paciente así como debe contemplarse que se resarza el pago de los gastos en salud que deban de hacer los pacientes cuando tengan que buscar la obtención de la medicación que requieren si la institución de salud no la quiere prescribir y es en detrimento de la salud del paciente.

Respuesta 12

No procede el comentario, en virtud de que el proyecto no es el instrumento jurídico para regular el conflicto de interés o las compensaciones de erogaciones realizadas por concepto de gastos de salud.

Comentario 13

8. En los casos en los que solo existe 1 o 2 trabajadores por la especializado de su actividad, también deberán de contarse representación.

Respuesta 13

No procede el comentario, debido a que el proyecto considera a todos los trabajadores de los centros de trabajo, es decir no excluye a ningún trabajador por su especialidad o por la actividad que realiza.

Comentario 14

8.2 a) esfuerzo adicional de adaptación, se debe de considerar las contrataciones en puestos que son de minorías, que por su perfil de puesto se salen de lo habitual o promedio.} g) la violencia laboral incluir las expresiones documentales como actos violentos, ampliar a cualquier medio de comunicación, ha veces son los correos personales o institucionales, los messengers, las tecnologías de la información y comunicación.

Respuesta 14

No procede el comentario, relacionado con el esfuerzo adicional de adaptación, en virtud de que el proyecto contempla a todos los trabajadores, es decir no excluye ningún puesto de trabajo, actividad o tipo de contratación.

El comentario que se refiere a considerar las expresiones documentales como actos violentos, está contemplado en los conceptos sobre violencia laboral, dado que el acoso psicológico y los malos tratos pueden realizarse por cualquier medio, entre ellos, mediante el uso de las tecnologías de la información, por lo que este comentario tampoco es procedente.

Comentario 15

8.5 e) La selección de la muestra de una población no solo debe basarse en que los sujetos estudiados trabajen en el mismo lugar. Debe de considerarse que los puestos son diferentes, los perfiles de puesto son diferentes, las descripciones de los puestos pueden variar.

De tal forma que pueden no ser suficientes ni adecuadas para correlacionar poblaciones afectadas y en riesgo llegar a un centro laboral y decir que el tamaño de la muestra es de 50 hombres y 50 mujeres.

Habrán minorías que podrían no estar presentes. Por ejemplo: Epidemiólogos, cuando mucho he visto dos en una misma unidad, cuando tiene UMF y hospital, pero esto implica que uno está en la UMF y el otro en el Hospital, esto implica que las actividades son diferentes y la exposición a riesgos es diferente y trabajan con diferentes poblaciones.

Si se quisiera estudiar los riesgos en los especialistas epidemiólogos para buscar sus pares se tendría que muestrear de las diferentes unidades de medicina familiar del país, de los hospitales de segundo y tercer nivel, se sacaría uno por unidad, ni siquiera existe el perfil del puesto del epidemiólogo en el IMSS, y este perfil es diferente al de la Secretaría de Salud. Es decir se escapan de norma como contemplar aquellas minorías por su distribución en el país y el sector al que prestan servicios. Entre médicos las especialidades son distintas y los puestos distintos.

Respuesta 15

No procede el comentario, en virtud de que el objeto del proyecto no es determinar y comparar los riesgos a que están expuestos grupos particulares de trabajadores, como pueden ser especialistas epidemiólogos, más bien se orienta a identificar los factores de riesgo existentes en los centros de trabajo e incluye a todos los trabajadores que ahí laboren.

Aunado a lo anterior, se destaca que el inciso e) del numeral 8.5 (corresponderá al 7.5), determina que un instrumento validado se aplique en poblaciones de características semejantes a la población que se utilizó para su validación, lo cual es una condicionante que establece la bibliografía especializada en la materia, por lo que el comentario a este numeral queda fuera de contexto.

Comentario 16

Resulta limitativo que la validación sea realizada en trabajadores cuyos centros de trabajo se ubiquen en el territorio nacional, de inicio porque apenas se empieza a lograr la sensibilización de los trabajadores y del personal de salud así como de las instituciones y hay lugares en el mundo en donde se cuenta ya con experiencia. Debe de hacerse mención en la norma a que se refieren con características semejantes en el inciso e del 8.5 porque generalmente se deja de fuera los puestos de trabajo que por lo especializado o nuevo de su ramo o campo o necesidades de contratación sean minoría en su lugar o centro de trabajo.

Respuesta 16

No procede el comentario, debido a que el primer requisito que debe cumplir un instrumento para poder utilizarse es la validación en la población en que se pretende utilizar, lo cual señala claramente la bibliografía especializada en la materia, ejemplos claros son los instrumentos desarrollados a nivel internacional y que han sido adaptados y validados en población mexicana. Un ejemplo claro, es el instrumento chileno: el cuestionario SUSESO/ISTAS21, que es la adaptación y validación en Chile del cuestionario COPSOQ-ISTAS21, que a su vez es la traducción y validación del instrumento que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca.

Comentario 17

8.7 a. 3) actividad principal y específica del motivo de investigación para poder llevar un registro cualitativo que sirva a motivos estadísticos y c) principales actividades realizadas en el centro de trabajo y del puesto y trabajadores en riesgo. Se debe prever que la Secretaría de Salud, el IMSS, el ISSSTE y demás instituciones de salud siempre dicen que no llevan los registros o estadísticas de las variables que no son solicitadas por ley y por eso no pueden responder acerca de lo que sucede en salud en lo referente a variables puntuales- específicas, dejando desprotegidos a los trabajadores por situaciones de redacción y de subjetividad entre lo que esta implícito y lo que esta explícito, varias situaciones no deben de dejarse en etcetera o darse por entendidas porque serán sujetas de interpretación, entonces dependerá de los conocimientos de quien la interpreta, así como de su experiencia.

Respuesta 17

No procede el comentario, debido a que el propósito del informe es presentar el resultado de la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional del centro de trabajo, lo que constituye uno de los propósitos del proyecto. Es importante, reiterar que las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo contenidas en las normas de esta materia son obligaciones del patrón, y que la información que se genera no es pública, sino que pertenece a los patrones y, en su caso, a los trabajadores.

Las acciones que realizan los centros de trabajo son independientes de las que en esta materia realicen la Secretaría de Salud, el Instituto Mexicano del Seguro Social o el ISSSTE. En ese sentido, las normas oficiales mexicanas no pueden establecer obligaciones a estas instituciones.

Comentario 18

8.9 Al menos cada dos años. Este periodo es muy corto. Administrativamente siempre se debe conservar la documentación por cinco años a partir de la última modificación.

En situaciones críticas de salud, dos años pueden ser poco tiempo para poder tener acceso a la información documental que conforme el expediente de una persona, las instituciones de salud tienen divididos sus servicios de atención, los pacientes deben de trasladarse de un lugar a otro, los trámites administrativos varían también de un lugar a otro, los tiempos de solicitud y de entrega, así como de reclamación, los expedientes migran y pasan por diferentes manos, el rastreo de la información y la autorización de acceso a ella puede ser tardada, como se puede ver en INFOMEX, se manejan tiempos, las solicitudes pueden llevar a recursos de revisión y terminar en dejar a salvo los derechos para ir a juicio. Dos años pueden significar que el expediente ya no exista. Además existen situaciones en las que las instituciones de salud sellan los expedientes, y aluden a esto cuestiones de interés o orden público, si las instituciones tienen permitido desaparecer la información en dos años, posteriormente cuando en 8 o 10 años se permitiera el acceso a la información el paciente si no obtuvo copias de todos los procesos ya no tendrá evidencia documental para poder ser representado y que se salvaguarden sus derechos en beneficio de sus intereses.

Se supone que las pruebas o test psicológicos pueden ser reservados por las instituciones 10 años, un paciente debe de poder tener acceso a ellos en vida y a la par de la presentación del análisis de su caso para los dictámenes y peritajes institucionales y privados si así le es preferente.

Respuesta 18

No procede el comentario, en virtud de que el numeral 8.9 (corresponderá al 7.9), no regula el tiempo que debe conservarse la información que se genere como resultado de la aplicación del proyecto, mas bien señala el periodo mínimo para realizar la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional.

Como ya se mencionó, el proyecto no regula la actuación de las instituciones de seguridad social y/o de salud, y la información que se genera pertenece a los particulares, por lo que, de manera general, no es aplicable la legislación en materia de transparencia y acceso a la información.

Comentario 19

9.3 d) debería de incluirse la definición de evento traumático severo, este término no debe ser empleado subjetivamente, debe de considerarse el impacto real en el sujeto, no únicamente lo que comunmente sucede.

Respuesta 19

No procede el comentario, debido a que el numeral 9.3 regula el contenido del dictamen que emitan las unidades de verificación, y en este dictamen, no se utiliza el concepto sugerido en su comentario. En ese sentido, conviene señalar que el proyecto contiene en el numeral 4.1, la definición de acontecimiento traumático severo.

Comentario 20

10.3: 5.1 En sitios de difusión y acceso masivo y fácil de consultar que identifiquen a los que lo consultan para evitar que los patrones eludan su responsabilidad de comprobar la difusión de la información basada en que los médicos tienen la obligación de informarse y difundir a su vez esta información y capacitar a los pacientes.

Respuesta 20

No procede el comentario, en virtud de que la difusión de la información no puede limitarse a que se coloque en lugares de acceso masivo y, por otro lado, en los centros de trabajo, el comentario no precisa cuáles son los sitios de difusión, además de que el proyecto no regula la actuación de los médicos respecto a la información que difunden.

Comentario 21

5.2, 7.1 y 7.2. Respeto a las cargas de trabajo y calendarización de tiempos y movimientos de las actividades a realizar que aseguren la organización óptima que impida el empalme y duplicación de actividades de conformidad con el puesto de trabajo.

Respuesta 21

No procede el comentario, en virtud de que la propuesta está contenida en el proyecto en el numeral 7.2 (corresponderá al 8.2), inciso b), y que se trata de una forma de realizar el análisis de las cargas de trabajo pero que no es aplicable a todos los procesos y actividades, por lo que resulta limitativo.

Comentario 22

comprobación de emergencias familiares cuidando que no se orille al trabajador a la exposición innecesaria de su vida privada y la de terceros.

Respuesta 22

No procede el comentario, dado que no precisa como el proyecto expone la vida privada del trabajador o cómo se protegería la privacidad de familiares o terceros.

Comentario 23

Debe de establecerse como medirse y cuantificarse el desempeño esperado, no puede ser subjetivo.

Respuesta 23

No procede el comentario, dado que corresponde a los centros de trabajo definir las metas o resultados esperados para las diferentes actividades y procesos que desarrollan los trabajadores.

Comentario 24

Debe de ordenarse la existencia de evidencia documental de todas las investigaciones realizadas con firma de conocimiento de todos los involucrados independientemente del desenlace por motivos de auditoría y control de calidad.

Respuesta 24

Procede parcialmente el comentario, por lo que en el Procedimiento para la evaluación de la conformidad se determinarán los casos en los que se requiere la evidencia documental.

Comentario 25

5.2, 7.3, 7.4, y 7-5 El tipo de acciones y las medidas de control, PREVENSIÓN, SEGUIMIENTO, así como la forma de evaluación objetiva.

Las intervenciones de tercer nivel deben ser realizadas por médicos, se debe establecer que especialidades, los equipos son multidisciplinarios, y las especialidades varias, no solo son de ingerencia del psicólogo y psiquiatra, ya que las alteraciones desencadenadas por riesgos psicosociales son en diferentes sistemas ingerencia de diferentes especialidades médicas, y la prescripción de medicamentos se ve limitada por tipo de especialidad en las instituciones de salud, independientemente del diagnóstico del paciente.

los perfiles del puesto y las actividades encomendadas para un mismo profesionista varían de acuerdo a las necesidades de su empleador y o institución que lo contrata.

Respuesta 25

No procede el comentario, debido a que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no tiene atribuciones para regular la actividad médica o sus especialidades, en consecuencia, el proyecto de norma no es el instrumento normativo que pueda definir el alcance de la actuación de los diferentes especialistas.

Comentario 26

Las validaciones no debe ser limitativa a incluir cuestionarios utilizados en el país ya que aunque la forma de trabajar varía de país a país, existen buenos científicos en cualquier parte del mundo cuyos test o pruebas podrían ser sometidas a validación en beneficio de los pacientes.

Respuesta 26

No procede el comentario, en virtud de que el proyecto no limita el uso de método alguno, sólo establece, como Usted señala en su comentario, que sean sometidos al proceso de validación y determina los requisitos que se deben cumplir para tal efecto.

Comentario 27

los informes deben de incluir las razones y motivaciones de las investigaciones y las conclusiones deben incluir la correlación entre motivos, hallazgos.

8.3; 8.4; 8.5; 8.6; 8.7; 8.8 y 8.9. la identificación de factores de riesgo de minorías deben de ser incluidas para ser representativas de toda la población.

el hallazgo de asignación de funciones o labores no incluidas en el puesto de trabajo y o perfil del puesto deben de ser asentadas en los informes.

Respuesta 27

No procede el comentario, debido a que las razones y motivaciones ya están contenidas en el proyecto, como ya se mencionó, el objeto de la norma es identificar los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, evaluar el entorno organizacional, lo cual constituye también el objeto de los instrumentos que contiene. Asimismo, en el numeral 8.7 (corresponderá al 7.7), inciso f), se contempla que en los informes se incluyan las conclusiones.

Además, como ya se mencionó el proyecto no excluye ningún tipo de actividad o grupo de trabajadores, en consecuencia, la aplicación de las disposiciones y de los instrumentos contenidos en el proyecto y sus resultados deberán contemplar a todos los trabajadores del centro de trabajo.

Comentario 28

Debe incluirse todos los tipos de violencia, el feminicidio, la violencia psicológica, la violencia económica, la violencia institucional, es decir todas las conocidas porque no solo se da la violencia laboral al desempeñar una labor o trabajo.

Respuesta 28

No procede el comentario, en virtud de que el proyecto se limita a la prevención de la violencia laboral, en ese sentido, el feminicidio es un tema de índole penal por lo que no compete al proyecto. De igual manera ocurre con la violencia económica que, en general, se presenta en las relaciones de pareja, y la violencia institucional que se relaciona con actos arbitrarios por parte del Estado hacia los particulares, conceptos que no son materia del proyecto de norma oficial mexicana.

En lo que se refiere a la violencia psicológica, el concepto está contenido en el proyecto, en el numeral 8.2 (corresponderá al 7.2), inciso g).

Comentario 29

Se debe de incluir el evento estresante que refiere el trabajador y el lugar o lugares en que se dio la exposición especificando si son intra muros o extra muros. Las comisiones de seguridad e higiene deben ser capaces de identificar a los sujetos idóneos a entrevistar y si se les pudo entrevistar. En ocasiones se entrevista personal con perfiles y o condiciones laborales diferentes a las del trabajador afectado lo cual sesgaría la evaluación y análisis de la información.

Respuesta 29

No procede el comentario, en virtud de que la propuesta de "*incluir el evento estresante que refiere el trabajador...*" está contenida en el proyecto, ya que este prevé que el trabajador pueda denunciar actos de violencia laboral y prácticas opuestas al entorno organizacional, a través del mecanismo que el patrón está obligado a poner a su disposición, de acuerdo con lo señalado en el numeral 7.1 (corresponderá al 8.1), inciso b), de este proyecto.

Por otro lado, es pertinente, aclarar que la comisión de seguridad e higiene no tiene dentro de sus obligaciones señaladas en la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la NOM-019-STPS-2011, la de determinar quiénes son los trabajadores que deben ser sujetos a las entrevistas.

En ese sentido, las entrevistas a que se refiere el Capítulo de Evaluación de la conformidad, tienen como objetivo verificar que se cumplan las obligaciones dispuestas en el proyecto.

Comentario 30

5.5 la alteración fisiopatológica debe de considerarse para la comprobación de la exposición a eventos o experiencias traumantes para esto se requiere personal calificado imparcial que pueda dejar de lado sus preconcepciones sobre lo que debería o no traumar a alguien.

Respuesta 30

No procede el comentario, debido a que el numeral 5.5, limita la responsabilidad del patrón en identificar a los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos y canalizarlos para su atención, por lo que corresponde, al personal calificado en la materia realizar la evaluación y, en su caso, proporcionar la atención correspondiente.

Comentario 31

5.6. El cumplimiento del patrón debe incluir el análisis de la información no solo su recolección, así como la calidad del mismo. Se debe de incluir las prebas o test que sean convenientes no únicamente las que se encuentren disponibles por ciertas instituciones en tanto se confirme su utilidad científica.

Respuesta 31

No procede el comentario, debido a que el numeral 5.6, limita la responsabilidad del patrón en practicar exámenes médicos o evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y a los factores de riesgo psicosocial, a través de la institución de seguridad social o privada, o el médico de la empresa del centro de trabajo, y corresponde al personal calificado en la materia analizar los resultados.

Comentario 32

5.7 se debe de contar con la evidencia documental de que se entregó la información y de que se recibió así como la disponibilidad irrestricta de la misma.

Respuesta 32

No procede el comentario, en virtud de que la propuesta está contenida en el procedimiento para la evaluación de la conformidad, en razón de que, en este procedimiento se determina la obligatoriedad de contar con la evidencia documental.

Comentario 33

5.8 se debe de verificar la congruencia causa efecto entre las necesidades y las medidas adoptadas, entre la exposición y el efecto, así como la no correlación, para fines jurídicos administrativos, recordando que el expediente médico es un documento medico legal.

Respuesta 33

No procede el comentario, debido a que el numeral 5.8 únicamente señala cuáles son los registros que debe llevar el patrón. Además, su propuesta está considerada en el proyecto, ya que en el numeral 7.3, (corresponderá al 8.3), se señala que las acciones de control deben ser adoptadas como resultado de la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional.

Comentario 34

10.5 las evidencias documentales deben conservarse por la empresa al menos por un periodo de 5 años, en el expediente de los trabajadores luego de su muerte y por el total de los años que viva o por un periodo mínimo de 5 años y obligarse a las instituciones a entregar copia inmediata de la información documental que se genere para garantizar la posibilidad de consulta de la información cuando se requiera.

Respuesta 34

No procede el comentario, en virtud de que el comentario excede las obligaciones patronales en cuanto a conservar los expedientes de los trabajadores, que, en el mejor de los casos, tendrán esta obligación mientras exista la relación laboral. En lo que se refiere a las instituciones de salud, el comentario no es aplicable debido a que el proyecto no regula la actuación de estas instituciones.

Comentario 35

Guía de referencia 1

1, lesiones graves - organofuncionales.

amenazas, incluir los diferentes tipos de violencia no dejarla abierta.

No limitar exposiciones a solo el último mes, la violencia puede darse por años, y el impacto de un acto no desaparece siempre antes del mes, así como las repercusiones pueden ser mediatas, inmediatas, al corto, mediano o largo plazo. Una persona no deja de ser violenta si violenta con espacios mayores a un mes entre cada acto y no debiera considerarse que las personas deben lograr por ende ser resilientes a la violencia que se genera a espacio intercalados mayores a un mes o cuando los actos violentos se dan aislados por diferentes personas dentro de la institución no solo por un agresor o la forma de violentar varía. Debe de considerarse el efecto sumatorio de varios violadores, varios tipos de violencia, violaciones periódicas por años sin patrón por el simple hecho de que es un sujeto quien es violentado reiteradamente y sufre la agresión.

se debería de incluir lo siguiente:

Ha tenido dificultad para relacionarse

Que dificultades ha tenido para relacionarse

Ha tenido dificultades para comunicarse con otros.

ha tenido dificultades para desempeñar su trabajo

Respuesta 35

No procede el comentario, en virtud de que la Guía de referencia I, está orientada a identificar trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, mientras que el comentario se dirige a identificar actos de violencia, lo cual está considerado en el proyecto y para ello se requiere aplicar las Guías de referencia II o III, según corresponda.

Comentario 36

Guía II

Los demás conocen las funciones de su puesto

Los demás respetan sus funciones

los demás conocen su profesiograma

De cuantas personas recibe indicaciones

Recibe instrucciones de varias personas

Rinde cuentas a diferentes personas del trabajo que desempeña

Con que frecuencia le delegan realizar el trabajo que compete a un equipo

Con que frecuencia le delegan funciones basados en la cadena de mando

le reconocen el tiempo extra

Le han sugerido trabajar tiempo extra sin contemplar el pago del mismo

Le han sugerido alternativas para completar su trabajo contrarias a sus derechos constitucionales

Le han pedido que dedique menos tiempo a su vida privada o personal

Le han pedido que de mayor prioridad a su trabajo

Debe exigirse no tomar descansos para terminar su labor

Debe exigirse dar mas de si para cumplir con las expectativas de su patron

Debe exigirse trabajar más rápido

El tiempo que trabaja no es suficiente para terminar su labor

Le solicitan que sea mas empatico con el puesto

Le solicitan que sea mas empatico con la empresa

Le solicitan que se esfuerce más como los demás

Le responsabilizan por el destino de la organización

Le responsabilizan por los resultados de otros

Su jefe implementa medidas cuando esta de acuerdo con sus puestos de vista

Existen otras personas que puedan realizar su trabajo

Existen otras personas dispuestas a apoyarlo en su trabajo

Recibe apoyo de sus compañeros

Sus compañeros consideran que le hacen un favor al ayudarlo con el trabajo

Le han impedido salir de su empresa

Le han suspendido periodos vacacionales

ha sido sujeto de abusos de autoridad

Las personas a quienes presta servicios le son derivadas por diferentes personas

Las personas a quienes presta servicios le son derivadas por diferentes medios o vias

Las personas a quienes presta servicios le son derivadas por diferentes motivos

Las personas a quienes presta servicios le son derivadas para diferentes procesos

No puede concentrarse en una labor

Debe realizar varias tareas al mismo tiempo

le comunican actividades a realizar luego de finalizada su jornada

Le proporcionan información de su trabajo por medios no institucionales o ajenos a su trabajo o de uso personal

le delegan actividades aludiendo que nadie mas es competente o usted es el idóneo

le delegan actividades aludiendo que usted si tiene tiempo

le delegan actividades aludiendo que no les toca aunque si les toca

su actividad se presta para sugerir negociaciones

su actividad se presta para ser chantajeado

sus jornadas de trabajo son extenuantes
sus jornadas de trabajo están saturadas de actividades
sus actividades pueden llegar a acumularse por razones ajenas a usted
sus actividades pueden llegar a postergarse por razones ajenas a usted
su jornada de trabajo puede ser saturada por decisiones de otros
tiene oportunidad de relacionarse en su trabajo con otros en el mismo puesto
realiza su trabajo sin contacto con sus pares
debe el orden de sus actividades en función de las actividades de otros
cuando se deciden cambios en la empresa se respetan las condiciones de su contratación
hay quien continúe con sus funciones mientras se capacita
las capacitaciones representan un retraso en sus actividades
debe recuperar el tiempo invertido en su capacitación con su tiempo libre
su jefe toma cuenta sus funciones al asignarle funciones
su jefe considera los tiempos y movimientos inherentes a sus funciones para asignarle otras funciones
recibe un trato diferente por el puesto que desempeña
existen pares con quienes pueda comparar la carga laboral, el desempeño,
tiene pares con quienes dividirse el trabajo
le informan de los malos resultados aunque dependan de otros
le responsabilizan de los resultados deficientes de otros
le solicitan apoyo en situaciones no basadas en su profesiograma
le solicitan apoyo por sus capacidades no por su perfil de puesto
lo penalizan cuando atiende emergencias familiares
se siente explotado en su trabajo
ha sido violentado por compañeros
ha sido violentado por aquellos a quienes presta servicio
ha sido violentado en otras áreas diferentes a su sitio habitual de trabajo
ha sido violentado en su prestigio, reputación
ha sido violentado públicamente
ha sido violentado en privado
ha sido violentado sin la presencia de su representación sindical
ha sido violentado en presencia de su representación sindical
la violencia que sufre ha sido minimizada
la violencia que sufre ha sido ignorada
se consideran aceptables los actos de violencia en su trabajo
le solicitan que atienda a personas enfermas o muy necesitadas porque nadie las quiere atender
le solicitan que atienda a personas enfermas o muy necesitadas aludiendo que solo usted tiene tiempo
le solicitan que atienda a personas enfermas o muy necesitadas aludiendo que usted es el más capacitado aunque no este en su profesiograma

Respuesta 36

No procede el comentario, en virtud de que los instrumentos que contiene el proyecto en las Guías de referencia II y III, fueron validados, por lo que un cambio anularía la validación de estos instrumentos. No obstante, el proyecto permite que los centros de trabajo desarrollen y utilicen cualquier método, siempre que esté validado conforme a los requisitos establecidos por el propio proyecto.

Comentario 37

Tabla 4.

La evidencia debe ser colectada, y analizada objetivamente y poder ser consultada en cualquier momento

Respuesta 37

No procede el comentario, en virtud de que la información que se genera en materia de seguridad y salud en el trabajo en un centro de trabajo, pertenece al patrón y, en su caso, al trabajador, por lo que no existe obligación legal de índole laboral, para ser puesta a disposición de particulares interesados en la materia.

Comentario 38

La palabra despreciable debe conceptualizarse-delimitarse.

Respuesta 38

No procede el comentario, por los mismos motivos que se dieron en la respuesta a su comentario 2.

Comentario 39

evaluación específica: no caer en la subjetividad y en las lagunas de información, no forzar las limitantes de la actual TABLA DE ENFERMEDADES LABORALES, RECORDAR QUE SE REQUIERE REGULAR CON FINES DE SALUD E IMPLICACIONES JURIDICO ADMINISTRATIVAS Y PROTEGER LOS DERECHOS Y GOCE DE PRESTACIONES LABORALES DE LOS PACIENTES SURGIDOS DE LA RELACION LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE UN TRABAJO O FUNSION.

Artículo 513 de la Ley federal del trabajo tiene una laguna de padecimientos de origen psicosocial así como laguna de inclusión de labores y o trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial con fines para dictaminación de riesgos laborales del tipo accidente y o enfermedad laboral y garantía de protección de derechos laborales. ICLUIR EXPLICITAMENTE LOS TRASTORNOS O PADECIMIENTOS RELACIONADOS, CON ALTERACIONES DEL CICLO DEL SUEÑO VIGILIA Y DEL COMPORTAMIENTO , SUS FORMAS DE PRESENTACIÓN EN EL CORTO MEDIANO Y LARGO PLAZO. ESTRES, DISTRES, TRASTORNOS DEPRESIVOS, TRASTORNOS DE ANSIEDAD, TRASTORNOS DE PANICO, TRASTORNOS MIXTOS DE ANSIEDAD Y DEPRESION, TRASTORNOS DE ESTRES AGUDO, MANIFESTACIONES NEUROVEGETATIVAS, MANIFESTACIONES CARDIOVASCULARES, MANIFESTACIONES NEUROLOGICAS, DAÑOS O LESIONES EVIDENTES FISICAMENTE, SINDROME DE ESTRES ADUDO, SINDROME DE ESTRES POSTRAUMATICO, MOBBING, ACOSO LABORAL, SINFROME DE BURNOUT, SINDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO, INCLUIR SINONIMOS Y CODIGOS CIE-10 DE CLASIFICACION ASI COMO DE IDENTIFICACIÓN EN DSM-V y correlacion con LEY FEDERAL DEL TRABAJO YA QUE NO SON AISLADAS EXPOSICION A CADA UNO DE LOS TIPOS DE VIOLENCIA (FISICA, PSICOLOGICA, ECONOMICA, INSTITUCIONAL, FEMINICIDIO, ETC...COMPLETAR LA LISTA)

Respuesta 39

No procede el comentario, en virtud de que el objetivo del proyecto no es definir las enfermedades que deben incluirse en la tabla de enfermedades, y que las normas oficiales en materia de seguridad y salud en el trabajo se orienta a establecer medidas de prevención y/o de control, más no la calificación de una enfermedad de trabajo.

Comentario 40

Evitar llevar a cabo una NORMA DE MASAS QUE EXCLUYE MINORIAS, NORMA SESGADA que no protege a los que realizan trabajo especializado o que representa a un pequeño sector o gremio o especialidad.

Respuesta 40

No procede el comentario, en razón de que la norma incluye a todos los trabajadores del centro de trabajo, sin importar la actividad que realicen, su formación o puesto de trabajo.

Comentario 41

DEBE REGULARSE LAS ACCIONES ANTES, DURANTE Y DESPUES DE LA EXPOSICION A LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Respuesta 41

No procede el comentario, en virtud de que ya está contenido en el proyecto, ya que dispone que se adopten medidas de prevención, se realice la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, así como la adopción de medidas de control de estos factores y su seguimiento, en caso de que sea necesario.

Comentario 42

I. 1 Verificar y asegurar la representatividad de las minorías.

b) velar que no haya punición y se represente a las minorías cuando para que los resultados apliquen para todos no haya sesgo.

Respuesta 42

No procede el comentario, en razón de que, como ya se mencionó, la norma incluye a todos los trabajadores del centro de trabajo, sin importar la actividad que realicen, su formación o puesto de trabajo.

Promovente 12: Dr. Antonio Espinal Guillén.

Comentario 1

Para sus observaciones y comentarios ver conclusiones y darme una Justificación técnica Los riesgos emergentes psicosociales se consideran Enfermedades Profesionales por el I.M. S.S.

Respuesta 1

No se considera su comentario debido a que en la presentación que remitió de forma electrónica, no realizó alguna propuesta de modificación y tampoco indicó, de forma específica, los textos o párrafos del proyecto que requerían cambios.

Promovente 13: Biol. Apolinar Yáñez Vargas.

Comentario 1

Numeral	Inciso o subinciso	Comentarios		Justificación técnica o jurídica
		Dice:	Debe decir:	
Prefacio	Pág. 3, párrafo 3.	El Proyecto se orienta a la prevención, por lo que requiere que los centros de trabajo implanten y difundan una política de prevención de riesgos psicosociales, la promoción del entrono organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.	El Proyecto se orienta a la prevención, por lo que requiere que los centros de trabajo implanten y difundan una política de prevención de riesgos psicosociales, la promoción del [entorno] organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.	Una excelente sintaxis, ortografía y redacción es característica de la imagen institucional de quien emite los comunicados. Se sugiere agregar las palabras entre corchetes [] dado el contexto de la norma.

Respuesta 1

No procede el comentario, no obstante que su observación es correcta, debido a que el prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 2

Numeral	Inciso o subinciso	Comentarios		Justificación técnica o jurídica
		Dice:	Debe decir:	
Prefacio	Pág. 3, párrafo 11, cuarta línea.	Asimismo, el Proyecto prevé en los artículos transitorios una entrada en vigor de forma gradual en dos etapas, la primera encaminada a dar prioridad a las acciones de prevención y difusión de la información, y la segunda orientada a la corrección de condiciones negativas para el entorno laboral, mediante la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional.	Asimismo, el Proyecto prevé en los artículos transitorios una entrada en vigor de forma gradual en dos etapas, la primera encaminada a dar prioridad a las acciones de prevención y difusión de la información, y la segunda orientada a la corrección de condiciones negativas para el entorno laboral, mediante la [identificación y] evaluación de los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional.	Una excelente sintaxis, ortografía y redacción es característica de la imagen institucional de quien emite los comunicados. Se sugiere agregar las palabras entre corchetes [] dado el contexto de la norma.

Respuesta 2

No procede el comentario, no obstante que su observación es correcta, debido a que el prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 3

Numeral	Inciso o subinciso	Comentarios		Justificación técnica o jurídica
		Dice:	Debe decir:	
Índice		TRANSITORIOS Guía de Referencia I Cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos Guía de Referencia II Identificación de los factores de riesgo psicosocial	TRANSITORIOS Guía de Referencia I [Identificación de] los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos Guía de Referencia II Identificación [y evaluación] de los factores de riesgo psicosocial	Una excelente sintaxis, ortografía y redacción es característica de la imagen institucional de quien emite los comunicados. En la guía I, se sugiere agregar las palabras entre corchetes [] dado el contexto de la norma. De dejar la palabra Cuestionario aquí, por concordancia habrá que colocarla en las demás guías.

		Guía de Referencia III Identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo	Guía de Referencia III Identificación [y evaluación] de los factores de riesgo psicosocial [e identificación] y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo	En la guía II, los factores de riesgo psicosocial sólo se identifican, pero no se refiere su evaluación en la guía, siendo que son evaluados con el cuestionario de dicha guía. En la guía de referencia III. Los factores de riesgo psicosocial son identificados pero no evaluados y el entorno organizacional es evaluado pero no identificado, siendo que el cuestionario cumple con ambos criterios. Por tanto se sugiere incorporar dichos ajustes en los títulos correspondientes en la norma.
--	--	--	--	---

Respuesta 3

No procede el comentario relacionado con el cambio del nombre del cuestionario de la Guía de referencia I, en virtud de que la propuesta no mejora o precisa la redacción, además de que el nombre del cuestionario es congruente con el título de esta guía.

Asimismo, tampoco son procedentes los cambios sugeridos a los títulos de las guías de referencia II y III, en razón de que estas guías cambiaron con motivo de la respuesta que se dio al comentario 1 del promovente 9.

Comentario 4

Numeral	Inciso o subinciso	Comentarios		Justificación técnica o jurídica
		Dice:	Debe decir:	
1		Objetivo Establecer los elementos para identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.	Objetivo Establecer los elementos para identificar [, evaluar] y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.	Una excelente sintaxis, ortografía y redacción es característica de la imagen institucional de quien emite los comunicados. En el objetivo, se sugiere agregar las palabras entre corchetes [] dado el contexto de la norma.

Respuesta 4

No procede el comentario, en virtud de que el término "evaluación", en el marco del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, se refiere al proceso por medio del cual se efectúa el muestreo; la determinación analítica, de los agentes químicos contaminantes del ambiente laboral, y la comparación de los resultados, conforme a los valores límite de exposición, lo cual no es aplicable a los factores de riesgo psicosocial, por lo que para evitar confusiones y discrepancias entre el proyecto y el Reglamento, no se incluye el término evaluar.

Conviene destacar que el objetivo del proyecto se modificó en los términos de la respuesta que se dio al comentario 1 del promovente 9.

Comentario 5

Numeral	Inciso o subinciso	Comentarios		Justificación técnica o jurídica
		Dice:	Debe decir:	
4.1		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, incendios de gran magnitud; accidentes mortales, asaltos con violencia y homicidios, entre otros.	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, incendios de gran magnitud; accidentes mortales, [accidentes de trabajo] asaltos con violencia y homicidios, entre otros.	Una excelente sintaxis, ortografía y redacción es característica de la imagen institucional de quien emite los comunicados. En la definición del Acontecimiento traumático severo, se sugiere agregar las palabras entre corchetes [] dado el contexto de la norma en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo. Por otra parte y con la finalidad de tener una mayor claridad conceptual, se sugiere adicionar a las definiciones, la del Estrés Postraumático (EPT).

Respuesta 5

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica la definición de acontecimiento traumático severo para quedar en los términos siguientes:

4.1 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.

No procede el comentario, relacionado con incluir la definición de estrés postraumático debido a que no se utiliza en el documento, en realidad únicamente aparece en la definición de acontecimiento traumático severo.

Comentario 6

Numeral	Inciso o subinciso	Comentarios		Justificación técnica o jurídica
		Dice:	Debe decir:	
4.6		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	Entorno Organizacional Favorable: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la [capacitación y adiestramiento] para la adecuada realización de las tareas	Una excelente sintaxis, ortografía y redacción es característica de la imagen institucional de quien emite los comunicados. En la definición del Entorno Organizacional Favorable, se sugiere agregar las palabras entre corchetes [] dado el contexto de la norma, en cuanto al numeral 7.2 inciso i).

		<p>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.</p>	<p>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.</p>	
--	--	---	---	--

Respuesta 6

No procede el comentario, debido a que la definición de entorno organizacional favorable está contenida en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que, para evitar inconsistencias entre el proyecto y el Reglamento, se mantiene la definición.

Comentario 7

Numeral	Inciso o subinciso	Comentarios		Justificación técnica o jurídica
		Dice:	Debe decir:	
4.9		<p>Política de prevención de riesgos psicosociales: La declaración de principios y compromisos que promueve el patrón para la promoción de un entorno organizacional favorable, prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procuren el trabajo digno.</p>	<p>Política de prevención de riesgos psicosociales: La declaración de principios y compromisos que promueve el patrón para [prevenir los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable] y la violencia laboral, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procuren el trabajo digno.</p>	<p>Una excelente sintaxis, ortografía y redacción es característica de la imagen institucional de quien emite los comunicados.</p> <p>En la definición de Política de prevención de riesgos psicosociales, se sugiere agregar las palabras entre corchetes [] dado el contexto de la norma.</p>

Respuesta 7

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica la definición de política de prevención de riesgos psicosociales, para quedar en los términos de la respuesta 4 que se dio al comentario 4 del promovente 9.

Comentario 8

Numeral	Inciso o subinciso	Comentarios		Justificación técnica o jurídica
		Dice:	Debe decir:	
4.12		Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.	Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su [salud mental o integridad física, emocional o psicológica.]	Una excelente sintaxis, ortografía y redacción es característica de la imagen institucional de quien emite los comunicados. En la definición de Violencia laboral, se sugiere agregar las palabras entre corchetes [] dado el contexto de la norma.

Respuesta 8

No procede el comentario, en virtud de que la propuesta está contenida en el proyecto, debido a que el concepto de salud comprende la salud física y mental, además de que la definición proviene del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Comentario 9

Numeral	Inciso o subinciso	Comentarios		Justificación técnica o jurídica
		Dice:	Debe decir:	
5.1		Establecer por escrito, e implantar y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: a) La promoción de un entorno organizacional favorable; b) La prevención de los factores de riesgo psicosocial, y c) La prevención de la violencia laboral.	Establecer por escrito, e implantar 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 promoción de un entorno organizacional favorable; y] c) La prevención de la violencia laboral.	Una excelente sintaxis, ortografía y redacción es característica de la imagen institucional de quien emite los comunicados. En el numeral 5.1, se sugiere priorizar o secuenciar los incisos entre corchetes [] dado el contexto de la norma.

Respuesta 9

Procede parcialmente el comentario, por lo que se reordenan los incisos del numeral 5.1, para quedar en los términos siguientes:

- a) Establecer por escrito, e implantar 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.

Comentario 10

Numeral	Inciso o subinciso	Comentarios		Justificación técnica o jurídica
		Dice:	Debe decir:	
5.3		Identificar los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en los numerales 8.1, inciso a), y 8.2, de esta Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan en 16 y 50 trabajadores.	Identificar los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en los numerales 8.1, inciso a), y 8.2, de esta Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan [entre] 16 y 50 trabajadores.	Una excelente sintaxis, ortografía y redacción es característica de la imagen institucional de quien emite los comunicados. Se sugiere incorporar la palabra entre corchetes [] dado el contexto de la norma. Asimismo cabe señalar que en ninguna parte de la norma se hace alusión de la obligación del patrón o de los centros de trabajo con relación a identificar los factores de riesgo psicosocial, en caso de tener desde 1 a 15 trabajadores, ¿Acaso este grupo de trabajadores no están expuestos a factores de riesgo psicosocial?

Respuesta 10

Procede el comentario, por lo que se modifica el numeral 5.3, en los términos propuestos, en concordancia con la respuesta que se dio al comentario 6 del promovente 9.

Comentario 11

Numeral	Inciso o subinciso	Comentarios		Justificación técnica o jurídica
		Dice:	Debe decir:	
7.5	b)	Segundo nivel: Las acciones se orientan a la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interrelaciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), así como reforzar el apoyo social, y/o	Segundo nivel: Las acciones se orientan [al plano grupal e implica actuar en] la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interrelaciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), así como reforzar el apoyo social, y/o	Una excelente sintaxis, ortografía y redacción es característica de la imagen institucional de quien emite los comunicados. Se sugiere incorporar las palabras entre corchetes [] dado el contexto del primer y tercer nivel señalados en el numeral 7.5 de la norma.

Respuesta 11

Procede el comentario, por lo que se modifica el numeral 7.5 (corresponderá al 8.5), inciso b), para quedar en los términos siguientes:

7.5 ...

...

- b)** Segundo nivel: Las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), así como reforzar el apoyo social y/o

...

Comentario 12

Numeral	Inciso o subinciso	Comentarios		Justificación técnica o jurídica
		Dice:	Debe decir:	
7.5	c)	Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo terapéuticas o clínicas. Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo terapéuticas o clínicas deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.	Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo terapéuticas o clínicas. Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo terapéuticas o clínicas deberán ser realizadas invariablemente [acorde con los siguientes criterios generales: ...] por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.	Una excelente sintaxis, ortografía y redacción es característica de la imagen institucional de quien emite los comunicados. Se sugiere considerar lo señalado entre corchetes [] dado el contexto de la norma. Por otra parte, se sugiere establecer cuáles serán los criterios generales de intervención del tercer nivel, de manera colegiada al interior del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de evitar la discrecionalidad en la intervención por parte del médico, del psicólogo y del psiquiatra.

Respuesta 12

No procede el comentario, debido a que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no tiene atribuciones para regular la actuación de profesionistas, en este caso de médicos, psicólogos y psiquiatras.

Comentario 13

Numeral	Inciso o subinciso	Comentarios		Justificación técnica o jurídica
		Dice:	Debe decir:	
8.2	a)	Las condiciones en el ambiente de trabajo, Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación;	Las condiciones en el ambiente de trabajo[.] Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación;	Una excelente sintaxis, ortografía y redacción es característica de la imagen institucional de quien emite los comunicados. Se sugiere cambiar el signo ortográfico señalado entre corchetes [] dado el contexto de la norma.

Respuesta 13

Procede el comentario, en términos de la respuesta que se dio al comentario 24 del promovente 9.

Comentario 14

Numeral	Inciso o subinciso	Comentarios		Justificación técnica o jurídica
		Dice:	Debe decir:	
10.3	Tabla del numeral.	<p>La tabla del numeral 10.3 en la disposición 5.1. en su tercera columna dice:</p> <p>El patrón cumple cuando presenta evidencia deque:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establece una política de prevención deriesgos psicosociales que contempla: - La promoción de un entornoorganizacional favorable; - La prevención de los factores de riesgo psicosocial, y - La prevención de la violencia laboral, y - Difunde en el centro de trabajo la política deprevención de riesgos psicosociales. 	<p>...</p> <p>El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establece una política de prevención de riesgos psicosociales que contempla: - La promoción de un entorno organizacional favorable; - La prevención de los factores de riesgo psicosocial, y - La prevención de la violencia laboral, y - Difunde en el centro de trabajo la política de prevención de riesgos psicosociales. 	<p>Una excelente sintaxis, ortografía y redacción es característica de la imagen institucional de quien emite los comunicados.</p> <p>Por otra parte, estos cuatro errores de sintaxis, son un breve ejemplo de los 369 errores identificados en dicha tabla, toda vez que se cambian el texto del diario oficial al formato de Word.</p> <p>Así como:</p> <p>Los tres errores identificados en la tabla de la guía de referencia I;</p> <p>Los once errores identificados en la tabla de la guía de referencia II;</p> <p>Los 14 errores identificados en la tabla de la guía de referencia III;</p> <p>Los ocho errores identificados en la tabla 4;</p> <p>Los dos errores identificados en la tabla 6; y finalmente</p> <p>Los dos errores identificados en la tabla 7.</p>

Respuesta 14

Se revisó el Procedimiento para la evaluación la conformidad, sin embargo, la versión impresa del Diario Oficial de la Federación no presenta las irregularidades señaladas en su comentario, lo mismo ocurre con la versión electrónica del archivo en los formatos word y pdf.

Promovente 14: Oliver I. Trejo Méndez. Director de Proyecto Igualdad. Alianza Heartland México.

Comentario 1

Tomando como referencia lo anterior, y al estar asentado en la normatividad nacional e internacional que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son formas de violencia, se establece que no puede existir un "entorno organizacional favorable" si persisten estas situaciones en los centros de trabajo; por ello, se propone incorporar el hostigamiento sexual y el acoso sexual como factores de riesgo psicosocial al Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016.

Respuesta 1

No procede el comentario de incluir el hostigamiento sexual y el acoso sexual, por los mismos motivos que se dieron en la respuesta al comentario 5 del promovente 3.

Comentario 2

A su vez, se sugiere hacer uso del lenguaje incluyente o neutro en la redacción del documento, como lo propone el Programa Sectorial del Trabajo y Previsión Social 2013 – 2018:⁹

Objetivo 1: Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.

Estrategia 1.5: Promover valores que contribuyan al cambio social y cultural en favor de la igualdad y el respeto de los derechos humanos.

Acción 1.5.3 Eliminar el lenguaje sexista y excluyente en la comunicación gubernamental escrita y cotidiana.

Sin embargo, si por cuestiones gráficas y / o técnicas esto no es posible, se recomienda el uso de una “cláusula de advertencia” similar a la que se utiliza en algunos documentos de la Organización Internacional del Trabajo. Por ejemplo:

“El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.¹⁰

Respuesta 2

No procede el comentario, en virtud de que, la definición de trabajador es un término neutro contenido en la legislación laboral, específicamente, proviene de la Ley Federal del Trabajo, la cual señala que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado... En ese sentido, el término de persona se conceptualiza como individuo de la especie humana, lo cual implica que no hace distinción alguna, no discrimina, ni marca diferencias entre hombres y mujeres. Lo mismo ocurre con el término patrón.

Comentario 3

Dice:	Debe decir:
4.7 Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia (ciclo circadiano) 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.	4.7 Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia (ciclo circadiano) 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 <u>ejercida por cualquier persona</u> , por el trabajo desarrollado.

Respuesta 3

No procede el comentario, en virtud de que el numeral 4.7 tiene por objeto establecer la definición de factores de riesgo psicosocial, mas no definir el origen de la violencia laboral. Cabe señalar que la definición de factores de riesgo psicosocial está contenida en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que, para evitar confusiones e inconsistencias entre ambos ordenamientos, no se modifica la definición.

No obstante, el proyecto contempla la definición de violencia laboral en el numeral 4.12, y clarifica en el numeral 8.2 (corresponderá al 7.2), inciso g), cuáles son los diferentes tipos de violencia que se incluyen en el proyecto, en el marco de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Comentario 4

Dice:	Debe decir:
4.12 Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.	4.12 Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud. Incluye el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Respuesta 4

No procede el comentario de incluir el hostigamiento sexual y el acoso sexual, por los mismos motivos que se dieron en la respuesta al comentario 5 del promovente 3.

Comentario 5

Dice:	Debe decir:
5.6 Practicar exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicos a los trabajadores expuestos a violencia laboral y los factores de riesgo psicosocial, a través de la institución de seguridad social o privada, o el médico de la empresa del centro de trabajo, cuando el trabajador así lo solicite y se compruebe su exposición mediante la identificación de los factores de riesgo psicosocial a que se refiere el numeral 8.1 y 8.2, de esta Norma y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 7.1, inciso b) de la presente Norma.	Pregunta: ¿Cómo va a solicitarlo la persona trabajadora si quien la violenta es un superior jerárquico?

Respuesta 5

No se considera el comentario, en razón de que no realizó propuesta de modificación. Sin embargo, el numeral 5.6, se modificó con motivo de la respuesta al comentario 1 del promovente 8.

Comentario 6

Dice:	Debe decir:
7.5 El tipo de acciones deberá realizarse, según aplique, en los niveles siguientes: [...] Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo terapéuticas o clínicas.	Es necesario incorporar las acciones a tomar con las personas violentadoras.

Respuesta 6

No procede el comentario, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo, es el instrumento jurídico que determina las consecuencias en la relación laboral para el trabajador o patrón que realice actos considerados como violencia laboral.

Comentario 7

Dice:	Debe decir:
<p>8.2 La identificación de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar lo siguiente:</p> <p>[...]</p> <p>g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:</p> <p>1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;</p> <p>2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y 3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente.</p>	<p>8.2 La identificación de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar lo siguiente:</p> <p>[...]</p> <p>g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:</p> <p>1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;</p> <p>2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas,</p> <p>3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente;</p> <p>4) Hostigamiento sexual: <u>es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva; y,</u></p> <p>5) Acoso sexual: <u>es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</u></p>

Respuesta 7

No procede el comentario de incluir el hostigamiento sexual y el acoso sexual, por los mismos motivos que se dieron en la respuesta al comentario 5 del promovente 3.

Comentario 8

Dice:	Debe decir:
<p>10 Procedimientos para el control de la conformidad 5.2, 7.1 y 7.2</p> <p>El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:</p> <p>...Dispone de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;</p>	<p>No se hacen observaciones relacionadas al tipo de evidencias, por ejemplo, ¿qué tipos de mecanismos seguros y confidenciales existen?</p> <p>¿Qué se considera “seguro” y “confidencial”?</p> <p>Tomando como ejemplo que el mecanismo sea un correo electrónico de alguna persona con mayor jerarquía, ¿cómo va a utilizar la persona trabajadora el mecanismo si quien la violenta es ese superior jerárquico?</p>

Respuesta 8

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica el numeral 6.4, a fin de que el trabajador tenga una opción adicional para denunciar un acto de violencia laboral, para quedar en los términos siguientes:

- 6.4** Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto y/o a través de la comisión de seguridad e higiene.

Cabe señalar, que corresponde al patrón definir el mecanismo a que se refiere el numeral 5.2.

Comentario 9

Al no haber considerado el hostigamiento sexual y el acoso sexual, se omitió incluir una Guía de Referencia; así, en el siguiente apartado se presenta una propuesta respecto a los puntos básicos que dicha Guía debería de contener.

Atención: es necesario incorporar guías diferenciadas para hechos vividos y para hechos presenciados.

GUÍA DE REFERENCIA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

¿Ha vivido alguna de las siguientes situaciones dentro del centro de trabajo?						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.					
2	Chistes de contenido sexual					
3	Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.					
4	Comentarios sexuales sobre las trabajadoras					
5	Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.					
6	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.					
7	Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.					
8	Pedir abiertamente relaciones sexuales.					
9	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.					
10	Acercamientos excesivos					
11	Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.					
12	Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.					
13	Roces, abrazos, besos y/o cualquier contacto físico no deseado.					
14	Presión para tener relaciones sexuales.					
15	Intento de violación.					
16	Violación.					

En caso de haber contestado Siempre, Casi siempre, Algunas veces o Casi nunca, favor de indicar qué persona/s fue/ron la/s que realizaron la acción	
Inferior jerárquico	
Compañero/a	
Superior directo	
Persona superior	
Persona directiva	
Cliente	
Otra, ¿quién?	

En caso de haber contestado Siempre, Casi siempre, Algunas veces o Casi nunca, favor de indicar qué hizo al respecto	
No hizo nada	
Buscó respaldo de otras personas	
Presentó una queja antes sus superiores o ante el órgano correspondiente	
Evitó a la persona	
Enfrentó a la persona	
Otro, ¿qué hizo?	

GUÍA DE REFERENCIA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

¿Ha presenciado alguna de las siguientes situaciones dentro del centro de trabajo?						
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.					
2	Chistes de contenido sexual					
3	Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.					
4	Comentarios sexuales sobre las trabajadoras					
5	Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.					
6	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.					
7	Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.					
8	Pedir abiertamente relaciones sexuales.					
9	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.					
10	Acercamientos excesivos					

11	Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.					
12	Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.					
13	Roces, abrazos, besos y/o cualquier contacto físico no deseado.					
14	Presión para tener relaciones sexuales.					
15	Intento de violación.					
16	Violación.					

En caso de haber contestado Siempre, Casi siempre, Algunas veces o Casi nunca, favor de indicar qué persona/s fue/ron la/s que realizaron la acción

Inferior jerárquico	
Compañero/a	
Superior directo	
Persona superior	
Persona directiva	
Cliente	
Otra, ¿quién?	

En caso de haber contestado Siempre, Casi siempre, Algunas veces o Casi nunca, favor de indicar qué hizo al respecto

No hizo nada	
Buscó respaldo de otras personas	
Presentó una queja antes sus superiores o ante el órgano correspondiente	
Evitó a la persona	
Enfrentó a la persona	
Otro, ¿qué hizo?	

Respuesta 9

No procede el comentario, de incluir las guías sobre hostigamiento sexual y acoso sexual debido a que no se incluyeron estos conceptos en el proyecto.

Promovente 15: Dr. Mauricio Padilla Chávez, Dr. Marco Antonio Ramos Frayjo Martínez. SOMETRAN, A.C.

Comentario 1

6.4	Informar 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 prácticas opuestas al entorno organizacional, y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto.
-----	--

Respuesta 1

Procede parcialmente el comentario, en los términos de la respuesta que se dio al comentario 8 del promovente 14.

Comentario 2

7.1 apartado b	Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, en concordancia con los puntos 6.4 y 6.5 de la presente norma, y
----------------	--

Respuesta 2

No procede el comentario, debido a que corresponde al patrón definir el tipo mecanismo a que se refiere el numeral 7.1, inciso b).

En ese sentido, conviene aclarar que los numerales 6.4 y 6.5, son obligaciones de los trabajadores. En el caso del numeral 6.4, se da al trabajador una opción adicional para realizar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, diferente a los mecanismos que el patrón establezca. Mientras que el numeral 6.5 no se relaciona directamente con el numeral 7.1, inciso b), toda vez que trata un tema diferente que es la exposición a acontecimientos traumáticos severos.

Comentario 3

7.2. apartado d.3	Organizar actividades deportivas y/o culturales, con participación de carácter opcional, que pueden ser presididas por la empresa sin que ello comprenda una actividad de carácter laboral.
-------------------	---

Respuesta 3

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica la redacción del numeral 7.2 (corresponderá al 8.2), inciso d), subinciso 3, en los términos de la respuesta que se dio al comentario 14 del promovente 9.

Comentario 4

7.2. apartado h.3	El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia periódica anual, o acorde a la necesidad del patrón, con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo;
-------------------	---

Respuesta 4

No procede el comentario, debido a que resulta contradictorio ya que por un lado establece una periodicidad anual, y por el otro, lo deja a criterio del patrón. Por lo que la propuesta no mejora o precisa el contenido de esta disposición.

Comentario 5

7.2. apartado i.3	Realizar una detección de necesidades de capacitación cada dos años, en acorde con la cronología indicada en la presente norma sobre la aplicación de encuestas para valoración de factores de estrés psicosocial expresado en el inciso 8.9 de la presente norma.
-------------------	--

Respuesta 5

Procede el comentario, por lo que se modifica el numeral 7.2 (corresponderá al 8.2), inciso i), subinciso 3), para quedar en los términos siguientes:

8.2 ...

...

i) ...

...

3) Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación;

Comentario 6

8.2 apartado g.2	Hostigamiento: El ejercicio de poder injustificado en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, que priven a la persona de su autonomía laboral o le obliguen a desempeñar una labor para la cual no está preparado, en condiciones de realizar, o demanden trabajo que no le corresponda, o, que constituya una agresión directa contra la persona.
------------------------	--

Respuesta 6

No procede el comentario, en virtud de que la propuesta de modificación se aleja y difiere de la definición de "Hostigamiento" contenida en la Ley Federal del Trabajo y que retoma el Proyecto, en consecuencia, para evitar confusiones, contradicciones e inconsistencias entre estos instrumentos normativos, se mantiene la definición prevista en esta Ley.

Comentario 7

8.2 Apartado g.3	Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, y de los cuales la persona afectada haya expresamente clarificado su deseo de interrupción, realizados por un mismo colaborador o en lo colectivo, en más de una ocasión, de forma constante, recurrente y/o repetitiva durante un periodo igual o superior a diez días, o en un número de repeticiones superior a tres ocasiones en un periodo igual o menor a lo establecido.
------------------------	---

Respuesta 7

No procede el comentario, debido a que la propuesta nulifica los actos denominados como malos tratos, cuando la persona afectada no manifiesta su desacuerdo ante éstos, lo cual implica bajo su propuesta que este tipo de actos son permitidos si el afectado no manifiesta expresamente su deseo de interrupción, lo cual resulta improcedente. Asimismo, no existe evidencia o referencia de que los periodos de recurrencia y repetición contenidos en su comentario sean factores que determinen si un acto se considera o no como malos tratos.

Comentario 8

Puntos de consideración para enmienda en conceptos de centro de trabajo para empresas que emplean el modelo de trabajo de franquicias y/o comisiones.

En centros de trabajo laborando bajo franquicia o comisión, con una población laboral menor a 15 trabajadores, y que respondan a una organización o centro de trabajo que tenga injerencia sobre sus procesos laborales y/o políticas de trabajo, la población de éstos centros de trabajo podrá ser cuantificada en conjunto con los trabajadores de la empresa que les administra o supervisa su centro de trabajo, ajustando la muestra de población indicada en la tabla 1 del inciso 10.4, para el cumplimiento del punto 8.1 a y b.

Respuesta 8

No procede el comentario, en virtud de que la Tabla 1, contenida en el numeral 10.4, tiene un objeto diferente al numeral 8.1, se utiliza para realizar entrevistas con fines de realizar la evaluación de la conformidad. Por su parte, el numeral 8.1, determina qué tipo de evaluación deben realizar los patrones, con base en el número de trabajadores que laboren en el centro de trabajo, así como el número de trabajadores a los que se les debe aplicar estas evaluaciones.

Asimismo, el comentario no precisa si los trabajadores pertenecen a una misma empresa que tiene diferentes centros de trabajo, o si se trata de trabajadores que se encuentran bajo las figuras de subcontratación o intermediario a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.

Comentario 9

Recomendación adicional: Determinación del concepto exposición a factores de estrés psicosocial para determinar afectaciones a la salud derivadas de dichos factores.

Es consideración de la Sociedad de Médicos del Trabajo del Noreste, SOMETRAN, que se clarifique en la norma la unidad de tiempo de exposición a un factor de riesgo psicosocial, acorde a su intensidad de exposición y medidas de contingencia por parte del patrón, para determinar si la presencia de sintomatología o somatización relacionada con patologías derivadas de ansiedad, estrés o síndrome de desgaste, pueden considerarse secundarias a factores de estrés psicosociales en el trabajo.

Respuesta 9

No procede el comentario, en virtud de que el propósito del proyecto es establecer medidas de prevención de los factores de riesgo psicosocial y promover entornos organizacionales favorables, más no caracterizar la exposición del trabajador a estos factores y analizar la afectación a la salud del trabajador como lo sugiere el comentario.

Comentario 10

Recomendación adicional: Clarificación de obligatoriedad de evidencia para corroborar que la presencia de una patología congruente con aflicción por riesgo psicosocial sea verídica.

Es consideración de la Sociedad de Médicos del Trabajo del Noreste, SOMETRAN, que se clarifique el método de comprobación por parte de la autoridad correspondiente para determinar que una aflicción reportada por un trabajador sea atribuible a causa laboral u originada en el centro de trabajo, sugiriendo éste sea previamente documentado por el trabajador acorde a los incisos 6.4 (enmendado acorde a lo redactado en este documento) y el 6.5 de la presente norma.

Respuesta 10

No procede el comentario, en razón de que las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, no son los instrumentos determinantes que se deben utilizar para calificar una enfermedad de trabajo.

Promoviente 16: Lic. Alberto Sánchez Luján. Sánchez Luján & Asociados, S.C.

Comentario 1

En lo general si bien esta norma tiene aspectos OBJETIVOS, también encontramos aspectos SUBJETIVOS para ser valorado cada centro de trabajo, ya que el Estrés, la presión, la y todos los factores de riesgo que son llamados Psicosociales (v. punto 4.7 de las definiciones), lo que dependerá en muchas ocasiones del ESTRÉS que el trabajador traiga de su hogar (FACTORES EXTERNOS Y AJENOS A LA FUENTE DE TRABAJO), su ambiente de amistades y hasta del tráfico para llegar a su trabajo, con lo que una cotidiana instrucción podría hacer explotar a cualquier persona, sin que eso signifique que exista FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL dentro del centro de trabajo, pero con la consiguiente "queja" de un trabajador externamente estresado, seguramente la Autoridad tomará cartas en el asunto presumiendo que si empre es el centro de trabajo el culpable de todo.

Y si le sumamos el estrés con el que llegue el propio INSPECTOR DERL TRABAJO pues los platos rotos los pagara el patrón.

Respuesta 1

No se considera su comentario debido a que no realizó alguna propuesta de modificación y tampoco indicó, de forma específica, los textos o párrafos del proyecto que requerían cambios. No obstante, cabe hacer mención que el proyecto no considera los aspectos psicosociales externos al centro de trabajo.

Comentario 2

FACTORES	SUBJETIVO/OBJETIVO	SUGERENCIA
Naturaleza de las funciones del puesto.	OBJETIVO	

Respuesta 2

No se considera su comentario debido a que no realizó alguna propuesta de modificación y tampoco indicó, de forma específica, los textos o párrafos del proyecto que requerían cambios.

Comentario 3

FACTORES	SUBJETIVO/OBJETIVO	SUGERENCIA
Tipo de jornada de trabajo	OBJETIVO	

Respuesta 3

No se considera su comentario debido a que no realizó alguna propuesta de modificación y tampoco indicó, de forma específica, los textos o párrafos del proyecto que requerían cambios.

Comentario 4

FACTORES	SUBJETIVO/OBJETIVO	SUGERENCIA
Exposición a acontecimientos traumáticos severos	SUBJETIVO	El efecto depende de cada persona, pues sus antecedentes personales, edad y estado de ánimo en cada momento reflejan traumatismo o no. Sugerimos sea valorado por PSICOLOGOS para que indiquen factores objetivos.

Respuesta 4

No procede el comentario, ya que la propuesta está contenida en el proyecto, la obligación del patrón se limita a identificar los trabajadores expuestos a los acontecimientos traumáticos severos para canalizarlos a la institución de seguridad social o privada, o al médico del centro de trabajo para su atención, lo que corresponderá a los especialistas realizar la valoración del trabajador.

Comentario 5

FACTORES	SUBJETIVO/OBJETIVO	SUGERENCIA
A actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.	SUBJETIVO	No puede calificarse todo como actos de violencia. Sugiero que se agregue: "las repeticiones de estos actos"

Respuesta 5

No procede el comentario, en virtud de que no existe fundamento técnico que avale o determine un número mínimo de repeticiones como criterio para definir si se trata o no de un acto de violencia laboral.

Comentario 6

FACTORES	SUBJETIVO/OBJETIVO	SUGERENCIA
Cargas de trabajo cuando excedan de la capacidad del trabajador.	SUBJETIVO	Normalmente las empresas productivas tienen altas y bajas en sus trabajos dependiendo de los pedidos de sus clientes. Temo que si algunos trabajadores simplemente dicen "ya no hacemos más porque no podemos" vamos a crear una empresa IMPRODUCTIVA o sea contrario a los objetivos de PRODUCTIVIDAD. Sugerimos que se valoren primero los estudios productividad y/o los antecedentes de productividad en cada puesto de trabajo. Ninguna empresa puede estar a expensas de lo que los trabajadores quieran hacer ese día.

Respuesta 6

No procede el comentario, en virtud de que las cargas de trabajo o demandas de trabajo es uno de los factores más importantes para el análisis de los factores de riesgo psicosocial, se sugiere consultar el modelo explicativo demanda-control. Cabe destacar que el factor cargas de trabajo, no tiene la connotación que indica en su comentario.

Comentario 7

FACTORES	SUBJETIVO/OBJETIVO	SUGERENCIA
La falta de control sobre el trabajo	SUBJETIVO	Desde el punto de vista de quien? Si bien cada centro de trabajo debe tener sus métodos de trabajo, también es cierto que cada supervisor tiene una personalidad, liderazgo y forma de trabajo diferente, mas no por ello no se tiene control. Sugerimos que se elimine esta parte, ya que el mas perjudicado ante falta de control es el patrón y no los trabajadores.

Respuesta 7

No procede el comentario, en virtud de que el control sobre el trabajo es otro de los factores más importantes para el análisis de los factores de riesgo psicosocial, se sugiere consultar el modelo explicativo demanda-control. Cabe destacar que el factor control sobre el trabajo, no tiene la connotación que indica en su comentario el cual alude a un factor psicosocial diferente.

Comentario 8

FACTORES	SUBJETIVO/OBJETIVO	SUGERENCIA
Jornadas de trabajo superiores a las previstas en la ley	OBJETIVO	

Respuesta 8

No se considera su comentario debido a que no realizó alguna propuesta de modificación y tampoco indicó, de forma específica, los textos o párrafos del proyecto que requerían cambios.

Comentario 9

FACTORES	SUBJETIVO/OBJETIVO	SUGERENCIA
Rotación de turnos que incluyan nocturnos	OBJETIVO	

Respuesta 9

No se considera su comentario debido a que no realizó alguna propuesta de modificación y tampoco indicó, de forma específica, los textos o párrafos del proyecto que requerían cambios.

Comentario 10

FACTORES	SUBJETIVO/OBJETIVO	SUGERENCIA
Turnos nocturno sin periodos de recuperación.	SUBJETIVOS	Periodo de recuperación. Esto es subjetivo además no se indica cómo ni cuándo debe ser el periodo de recuperación. Por ejemplo en turnos rotativos o en turnos fijos nocturnos.

Respuesta 10

No procede el comentario, en virtud de que este factor alude al caso en el que no se respeta la duración de las jornadas de trabajo determinadas en la Ley Federal de Trabajo, así como a los días de descanso y periodos de descanso que la misma Ley indica.

Comentario 11

FACTORES	SUBJETIVO/OBJETIVO	SUGERENCIA
Interferencia en la relación trabajo-familia	SUBJETIVO	Sugerimos agregar: "En tiempos fuera de la jornada de trabajo" Mismo comentario para el punto 8.1 e.

Respuesta 11

No procede el comentario, en virtud de que el proyecto ya considera la propuesta, al respecto, señala en relación con la interferencia en la relación trabajo-familia, que ésta ocurre cuando se tiene que laborar durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal o fuera del horario de trabajo.

Comentario 12

FACTORES	SUBJETIVO/OBJETIVO	SUGERENCIA
Liderazgo negativo	SUBJETIVO	Es difícil medirlo, además No existen malos trabajadores ni malos patrones, es solo que deben encontrarse quienes se acoplen a trabajar así. Debe eliminarse este concepto.

Respuesta 12

No procede el comentario, debido a que el liderazgo es un reconocido factor psicosocial en el trabajo, por diversas instituciones como, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo, además es considerado en diversas metodologías de análisis, y existen diversos instrumentos para medirlo. En ese sentido, es quizás uno de los factores que más se ha medido junto con las relaciones en el trabajo, muchas encuestas de clima organizacional lo incluyen. Es importante señalar que este factor no mide si un trabajador o patrón es "bueno" o "malo".

Comentario 13

FACTORES	SUBJETIVO/OBJETIVO	SUGERENCIA
Relaciones negativas de trabajo	SUBJETIVO	Mismo comentario anterior y sugerencia de eliminarlo. Mismos comentarios para puntos 8.1 g)

Respuesta 13

No procede el comentario, por los mismos motivos que se dieron en la respuesta a su comentario 12.

Promovente 17: Lic. Minerva Juana María Torres Villanueva. Delegada Federal del Trabajo en el Estado de Baja California. Secretaria Técnica de la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Comentario 1

En los numerales 5.5, 5.6 y 6.7 del proyecto es necesario incluir una referencia específica a la figura del profesional en psicología.

Respuesta 1

No procede el comentario, debido a que en el caso de los numerales 5.5 y 5.6, el proyecto ya contempla dicha consideración, en virtud de que la atención se puede proporcionar en la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo, y corresponde a estas figuras, canalizar al trabajador con el especialista que se requiera, entre ellos, psicólogos y psiquiatras. Mientras que en el caso del numeral 6.7, la propuesta no es aplicable.

Comentario 2

En los numerales 4.7, 8.1 y 8.2 del proyecto es necesario incluir una referencia específica de los factores de riesgo psicosocial como se determina en la metodología SOLVE.

Respuesta 2

No procede el comentario, en virtud de que SOLVE es una metodología que integra la promoción de la salud a la política de seguridad y salud en el trabajo, y coadyuva a la prevención de los efectos y consecuencias de los riesgos psicosociales, además de promover el bienestar en el lugar de trabajo.

En ese sentido, esta metodología no permite identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, más bien se trata de una herramienta de acompañamiento. El proyecto, por su parte, tiene un enfoque preventivo, es decir trata de evitar que el trabajador manifieste los efectos de la exposición a factores de riesgo psicosocial, como puede ser el estrés y en casos críticos, alteraciones a su salud.

Asimismo, el proyecto se limita a instrumentar las obligaciones que, sobre el tema de factores de riesgo psicosocial, determina el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Comentario 3

En el numeral 5.8 se requiere establecer el aviso de privacidad para el manejo de la información que resulte de los estudios practicados a los trabajadores.

Respuesta 3

No procede el comentario, en virtud de que el proyecto no es el instrumento para regular el manejo de datos personales, lo cual ya está contemplado por la legislación en la materia.

Promoviente 18: C.P. José Mario Garza Benavides, Director General del Centro Patronal de Nuevo León, COPARMEX, Nuevo León.

Comentario 1

Observación 1

En el punto 5.3 Identificar los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en los numerales 8.1 inciso a), y 8.2 de esta Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan en 16 y 50 trabajadores.

8.1 La identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberán realizarse de conformidad con lo siguiente:

a) Los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, únicamente se tendrá que realizar la identificación de los factores de riesgo psicosocial (Guía de referencia II),

COMENTARIO

Primero: Existe incongruencia en la norma toda vez que los numerales anteriores, nos refieren a la guía de referencia II la cual no tiene el carácter obligatorio, toda vez que es un complemento para mejor comprensión de la norma y no existe obligatoriedad en su cumplimiento, además el cuestionario es de carácter potestativo para el patrón y para mejor comprensión se transcribe el encabezado de la Guía a la que hemos hecho mención.

"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"

Segundo: Es importante aunado a lo anterior señalar que las guías propuestas (Guías de referencia II y III) confunden la palabra Identificar como la de evaluar.

Identificar: Es demostrar o reconocer la identidad de una cosa con otra.

<http://www.wordreference.com/definicion/identificar>.

Evaluar: Señalar el valor de algo (<http://dle.rae.es/?id=H8KldC6>) diccionario de la real academia española

Por lo tanto, Pensamos que existe una desvinculación entre los propósitos que tiene la Palabra IDENTIFICAR en la Guía de Referencia II, con la escala de medición de esta misma Guía, ya que esta no es una escala de IDENTIFICACIÓN, es una escala de EVALUACIÓN.

Por lo cual sugerimos sea eliminada y en su caso incluyamos una escala de identificación.

Si esta es aceptada, se deberá invalidar el inciso I.3 b), c) y d), de la Guía de referencia II, eliminando la obligatoriedad de un Programa de intervención para los “niveles medio, alto, y muy alto descritos en la Tabla 4 y realizar un nuevo replanteamiento por parte de la autoridad.

Respuesta 1

No procede el comentario de eliminar la Guía de referencia II, debido a que constituye una opción para que el patrón pueda dar cumplimiento con obligaciones que determina el proyecto. En ese sentido, es necesario aclarar que las Guías de referencia II y III, no son de cumplimiento obligatorio, y que no existe incongruencia, ya que el proyecto no contiene párrafo alguno que señale que se debe dar cumplimiento con estas guías, lo cual se refuerza con el texto incluido en cada una de ellas, que explícitamente señala que no son de cumplimiento obligatorio.

Asimismo, se destaca que, los centros de trabajo con más de 50 trabajadores tienen la opción de elegir si aplican los instrumentos de evaluación a todos sus trabajadores o a una muestra representativa, en caso de elegir la aplicación a una muestra, el proyecto determina que la muestra se realice conforme a la Ecuación 1 de la Guía de referencia III, lo que constituye la única obligación por elección relacionada con las guías de referencia.

Por otro lado, el comentario sobre la eliminación de la obligatoriedad de un Programa de intervención para los “niveles medio, alto, y muy alto, derivado de la desvinculación entre el propósito de la Guía de referencia II, con la palabra “identificar” utilizada en esta guía y el contenido de una evaluación, tampoco resulta procedente, debido a que a pesar de que en el título del proyecto y de la guía no se utilizó el término “evaluación”, resulta necesario realizar mediciones sobre factores de riesgo psicosocial y determinar el nivel de riesgo, por lo que para alinear los términos utilizados en el artículo 43, en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, se modifica el título de la norma definitiva y de la guía de referencia, en los términos de la respuesta que se dio al comentario 1 del promovente 9.

Comentario 2

OBSERVACIÓN 2

Guía de referencia II y III. Sobre la Calificación del cuestionario II.3.C) 1,2 y 3.

COMENTARIO

- Partiendo del supuesto de que las guías de referencia son potestativas para el patrón aplicarlas o no, entonces no se podrá hacer exigible el seguir el procedimiento planteado para determinar el “Nivel de Riesgo”, por lo que la autoridad deberá completar cualquier metodología utilizada por las empresas para determinar su nivel de riesgo.
- No obstante, a lo anterior existen áreas de oportunidad en la metodología por la cual se definieron las fronteras que sirven para calificar a la organización y posteriormente dar un nivel de riesgo (muy alto, alto, medio, bajo, y nulo).

Consideramos importante se incluya la transparencia metodológica ya que no encontramos un racional de cómo se definió.

- Preguntar a la autoridad si esta esta metodología ha sido piloteada y comprobada su validez en las empresas mexicanas, así como en los diferentes sectores industriales. Ya que estos, tienen diferentes niveles de exigencia y características propias de funcionamiento, que hagan invalida la homologación que se pretende hacer para todos los sectores empresariales de la clasificación del Nivel de Riesgo. Es decir, las respuestas pueden ser diferentes en una empresa de tecnología con operaciones internacionales Vs. Una empresa de servicios estatal.
- Tomando de ejemplo la guía de Referencia III donde existen 72 preguntas, si una empresa tiene 75 puntos tendrá que hacer un Programa de intervención (Nivel de Riesgo Medio), es decir si una empresa contesta 68 preguntas cuyo valor es el equivalente a 1 (casi nunca o casi siempre según sea la pregunta) y contesta 4 preguntas en respuesta 2 (Algunas veces) ya tendrá que realizar un programa de intervención, entendemos el enfoque preventivo que tenemos que realizar, pero no entendemos la definición de las fronteras para definir el Nivel de Riesgo. Con esta metodología estimamos que más del 90% de los Centros de trabajo tendrán que implementar un Programa de intervención obligatorio, por esta razón solicitamos las metodología y validación de las fronteras que determinan el nivel de riesgo.

Respuesta 2

No procede el comentario de incluir la transparencia metodológica, dado que no es objetivo del proyecto establecer el mecanismo para desarrollar una metodología para el análisis de los factores de riesgo psicosocial, asimismo, el proyecto no hace referencia a este concepto y ni establece obligaciones relacionadas con él.

Respecto a que, si es exigible seguir el procedimiento para determinar el nivel de riesgo, la respuesta es sí, pero sólo en los casos en que el patrón decida optar por cumplir con la Guía de referencia II, en caso contrario, el método que desarrolle o utilice deberá cumplir con lo dispuesto por los numerales 8.2 y/o 8.3, según aplique, y 8.4 y 8.5, (estos numerales corresponderán al 7.2, 7.3, 7.4 y 7.5), que incluye los niveles y la forma de determinar el riesgo conforme a los resultados de los cuestionarios, por lo cual la aseveración de que la autoridad deberá completar cualquier metodología utilizada por las empresas para determinar su nivel de riesgo, resulta improcedente.

En lo que se refiere a la pregunta sobre si la metodología ha sido piloteada y comprobada su validez en diferentes sectores, la respuesta es sí. Finalmente, en relación con la solicitud de la metodología de validación, ésta podrá consultarse a partir de la fecha de entrada en vigor de la norma definitiva.

Es necesario aclarar que, para el caso que señala en su comentario, cuando el nivel de riesgo es medio, el programa de intervención se limita a 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, lo cual son obligaciones previstas en el proyecto, por lo que no supone obligaciones adicionales, más bien se trata de revisar lo que ya debe estar establecido en el centro de trabajo.

Comentario 3**OBSERVACIÓN 3**

- En el punto 7.2, i) 3., se menciona: Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos anualmente.

COMENTARIO

- La detección de necesidades de captación está asociada a la Estrategia Organizacional, esta generalmente se realiza a mediano plazo (3 años) y la "Detección" de necesidades de capacitación se alinea para dar respuesta a la estrategia organizacional definida. Derivado de este hecho, sugerimos que la "Detección" de necesidades de capacitación se realice cada dos o tres años, lo que implica que durante esos dos años se deberá "ejecutar" el resultado de la "Detección" realizada.
 - o La Ley Federal del Trabajo no establece que la detección de necesidades sea anual, pero los programas de capacitación son anuales, es decir que las empresas podrán realizar una Detección a 2 o 3 años (mediano y largo plazo) y establecer varias etapas para dar cumplimiento al mismo, Etapas que se vean reflejadas cada una en un programa anual.
 - o Esta disposición contraviene lo establecido en la LFT en el artículo 153 h fracción 1, así como en el formato DC-2.

Respuesta 3

Procede parcialmente el comentario por lo que se modifica el numeral 7.2 (corresponderá al 8.2), inciso i), subinciso 3, en los términos de la respuesta que se dio al comentario 5 del promovente 15.

Comentario 4**OBSERVACIÓN 4**

En el punto 8.2. La identificación de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar lo siguiente: incluye definiciones del inciso a) al inciso g)

COMENTARIO

- En dicha norma no se clarifica las características de exposición Laboral para que este, sea considerado como factor de riesgo. Ejemplo si un trabajador recibe malos tratos en una ocasión ¿deberá ser considerado Factor de Riesgo? Por lo anterior solicitamos a la autoridad clarifique sustentando en información científica y atendiendo los criterios definidos en el punto 8.5 de este proyecto de norma, sustente los Tiempos de exposición y/o Frecuencias de exposición para que estos sean considerados Factores de Riesgo. También consideramos un acto responsable de la autoridad nos clarifique "el nivel de riesgo" que en base a los criterios de Tiempo de exposición y/o frecuencias de exposición puede tener cada Factor de Riesgo Psicosocial ya que al final solicita un plan de trabajo por "Nivel de Riesgo Organizacional" de esta forma Podremos establecer medidas preventivas específicas por Factor de Riesgo y nivel de riesgo.

Respuesta 4

No procede el comentario, en virtud de que no existe evidencia científica que sustente su propuesta, por el contrario, las fuentes de información especializada en la materia señalan que se deben atender todos los actos de violencia laboral que se presenten. Por otro lado, la determinación del nivel de riesgo dependerá de la metodología que se utilice que, como ya se mencionó en la respuesta a su comentario 2, el método que desarrolle o utilice el centro de trabajo deberá cumplir con lo dispuesto por los numerales 8.2 y/o 8.3, según corresponda, y 8.4 y 8.5, que incluye los niveles y la forma de determinar el riesgo.

Comentario 5**OBSERVACIÓN 5**

En el punto 10. Que establece el procedimiento para la evaluación de la conformidad, en el caso de las inspecciones.

COMENTARIO

- Estas se deberán circunstanciar a comprobar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta norma, reconociéndose en todo momento que la empresa pudo en primer término emplear una metodología propia, para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional tal y como lo establece el punto 8.4 y 8.5 de esta norma.

Respuesta 5

No procede el comentario debido a que ya está contemplado en el proyecto, en el capítulo del Procedimiento de evaluación de la conformidad se señalan explícitamente que los numerales 8.4 y 8.5, aplican para aquellos centros de trabajo que desarrollen y utilicen métodos diferentes a los contenidos en la Guía de referencia III de esta Norma.

Comentario 6**OBSERVACIÓN 6**

En el punto 10.4, se menciona: 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 maestro contenido en la Tabla 1 siguiente:

COMENTARIO

- Pensamos que se debe clarificar que en caso de que la empresa haya aplicado el criterio muestral, el inspector no podrá preguntar si la empresa realizó una encuesta de evaluación de Factores Psicosociales al trabajador, ya que pudiera ser que este trabajador no haya sido seleccionado muestralmente para contestarla, o en su defecto entrevistar a quienes si hayan contestado la encuesta.

Respuesta 6

No procede el comentario, en virtud de que en el supuesto que plantea en su propuesta, a pesar de que el trabajador no participe en la aplicación de los cuestionarios debe tener conocimiento que éstos se aplican en el centro de trabajo. Además, la evidencia de cumplir con este requisito podrá realizarse de forma documental, de conformidad con lo señalado en el Procedimiento para la evaluación de la conformidad.

Comentario 7**OBSERVACIÓN 7**

En el punto 8.5 inciso e) que establece que la validación en población trabajadora de características semejantes a la población trabajadora en la que se validó.

COMENTARIO

Es imposible pensar que las empresas mexicanas estén encargando estudios para la elaboración de métodos par identificación de factores de riesgo psicosocial y entornos organizacionales favorables, lo que representa un gasto sumamente oneroso el cual podría ser utilizado de preferencia en los propios trabajadores, por lo que se recomienda que la redacción de este punto quede de la siguiente forma:

“Se haya validado en población trabajadora mexicana.”

Respuesta 7

No procede el comentario, en virtud de que una de las principales condiciones para aplicar un método validado es, precisamente, que se aplique en población de características semejantes a la población en que se validó, ya que, de no cumplirse esta condición, la medición no es confiable, dado que se utiliza un instrumento no validado para esa población. Es necesario aclarar que, el Proyecto no obliga a los patrones a que desarrollen sus propios métodos, más bien se trata de una opción, para ello dispone de instrumentos en las guías de referencia que pueden aplicar en sus centros de trabajo.

Comentario 8**OBSERVACIÓN 8**

En el punto 11 se establece la vigilancia del cumplimiento de la Norma Oficial en análisis correspondiente a la STPS.

COMENTARIO

Se sugiere que el personal subordinado a dicha dependencia, a saber, los inspectores, se deben circunscribir a verificar las obligaciones consignadas en la norma, sin que sea impedimento para dicha vigilancia, el hecho de que cada empresa decida adoptar su propia metodología de cumplimiento, toda vez que las guías de referencia de la norma no son obligatorias, y a fin de no dejar en estado de incertidumbre a los gobernados, respecto de la vigilancia del cumplimiento de la norma, se sugiere adecuar la redacción del punto 11 para que quede como sigue:

11.- Vigilancia

La vigilancia del cumplimiento de la presente Norma Oficial Mexicana corresponde a la STPS, cuyas facultades deberán cerciorarse únicamente del debido cumplimiento de la norma y no así de la aplicación exacta de las guías de referencia que se proponen, toda vez que las mismas no son de carácter obligatorio, y los centros de trabajo pueden optar por diversos métodos para el cumplimiento de la norma.

Respuesta 8

No procede el comentario, en razón de que en el capítulo de vigilancia únicamente debe indicarse la autoridad o autoridades a las que compete la vigilancia de la norma. En ese sentido, el capítulo del procedimiento para la evaluación de la conformidad, ya contempla la forma en que habrá de realizarse la verificación, así como las evidencias que se requieren en cada caso.

Promovente 19: Ing. Luis Fernando Betancourt Sánchez, Subdirector de Desarrollo Sustentable y Seguridad, Salud en el Trabajo y Protección Ambiental, PEMEX.

Comentario 1

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
PREFACIO (pág. 1)	En el contexto internacional, la Organización Internacional del Trabajo en 2013 señaló que, aunque algunos de los riesgos tradicionales han disminuido gracias a la seguridad, a los adelantos técnicos y a la mejor normatividad existente, éstos siguen afectando a la salud de los trabajadores, paralelamente, se registra un aumento de los nuevos tipos de enfermedades profesionales sin que se apliquen medidas de prevención, protección y control adecuadas. Entre los riesgos emergentes se incluyen los factores de riesgo psicosocial.	En el contexto internacional, la Organización Internacional del Trabajo en 2013 señaló que, aunque algunos de los riesgos tradicionales han disminuido gracias a la seguridad, a los adelantos técnicos y a la mejor normatividad existente, éstos siguen afectando a la salud de los trabajadores, paralelamente, se registra un aumento de los nuevos tipos de enfermedades profesionales sin que se apliquen medidas de prevención, protección y control adecuadas. Entre los riesgos emergentes se incluyen los factores de riesgo psicosocial.	<ul style="list-style-type: none"> • Favor de definir ¿cuáles son los riesgos tradicionales? • Especificar ¿cuáles son las enfermedades profesionales a las que se refieren?

Respuesta 1

No procede el comentario, en virtud de que su propuesta de redacción, no da mayor precisión, claridad o mejora el contenido del Proyecto. Además, conviene señalar que el prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 2

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
PREFACIO (pág. 1)	Los factores de riesgo psicosocial que tienen lugar en el mundo, y en particular en nuestro país, exigen un compromiso gubernamental para fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo que permitan lograr un trabajo digno o decente, a través de políticas, líneas estratégicas de acción y proyectos con un enfoque preventivo, para que prevalezcan centros de trabajo con condiciones seguras y saludables.	Los factores de riesgo psicosocial que tienen lugar en el mundo, y en particular en nuestro país, exigen un compromiso gubernamental para fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo que permitan lograr un trabajo digno o y decente , a través de políticas, líneas estratégicas de acción y proyectos con un enfoque preventivo, para que prevalezcan centros de trabajo con condiciones seguras y saludables.	<ul style="list-style-type: none"> Favor de eliminar la frase señalada con el fin de no generar confusión.

Respuesta 2

No procede el comentario, en razón de que su propuesta de redacción, no da mayor precisión, claridad o mejora el contenido del Proyecto, no obstante, conviene señalar que el prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 3

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
PREFACIO (pág. 1 y 2)	En este sentido, considerando que uno de los principales objetivos de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, es la prevención de riesgos de trabajo, y en consecuencia la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, es imprescindible atender la problemática derivada de la presencia de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, ya que según expertos en la materia y publicaciones especializadas señalan el estrecho vínculo entre la prevalencia de este tipo de factores de riesgo y el deterioro de la salud, y en razón de que el primer paso en la solución de este tipo de problemas es la prevención, la Secretaría desarrolló este Proyecto de Norma.	En este sentido, considerando que uno de los principales objetivos de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, es la prevención de riesgos de trabajo, y en consecuencia la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, es imprescindible atender la problemática derivada de la presencia de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, ya que según expertos en la materia y publicaciones especializadas señalan el estrecho vínculo entre la prevalencia de este tipo de factores de riesgo y el deterioro de la salud, y en razón de que el primer paso en la solución de este tipo de problemas es la prevención, la Secretaría desarrolló este Proyecto de Norma. prevalencia de los factores de riesgo psicosocial y el deterioro de la salud, por lo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social desarrolló este Proyecto de Norma.	<ul style="list-style-type: none"> Favor de señalar los expertos en la materia, así como citar las publicaciones especializadas a las que se hace referencia. ¿Cuáles son los tipos de Factores de Riesgo que se mencionan?

Respuesta 3

No procede el comentario, en virtud de que no realizó propuesta de modificación. Al respecto, conviene señalar que el prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 4

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
PREFACIO (pág. 1)	En congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo, en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, se indicaron en el objetivo sectorial número 3 "Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral", como acciones que deben realizarse: actualizar la regulación en seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales, suministrar los medios para facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo, e impulsar el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo.	-----	<ul style="list-style-type: none"> Favor de definir el término "vulnerabilidad", y justificar su uso dentro del documento.

Respuesta 4

No procede el comentario, debido a que el término vulnerabilidad, sólo se utiliza en el prefacio y no en el cuerpo del proyecto, además de que forma parte de un objetivo sectorial del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018. Finalmente, como ya se mencionó, el prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 5

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
PREFACIO (pág. 1)	En congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo, en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, se indicaron en el objetivo sectorial número 3 "Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral", como acciones que deben realizarse: actualizar la regulación en seguridad y salud en el trabajo	En congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo, en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, se indicaron en el objetivo sectorial número 3 "Salvaguardar los derechos de los trabajadores y personas en situación de vulnerabilidad y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral", como acciones que deben realizarse: actualizar la regulación en seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Agregar el párrafo en rojo con el fin de ser más específicos.

	para la prevención de riesgos laborales, suministrar los medios para facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo, e impulsar el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo.	para la prevención de riesgos laborales, suministrar los medios para facilitar el conocimiento y la autogestión de la regulación en seguridad y salud en el trabajo, e impulsar el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo, además de garantizar la instrumentación, supervisión y seguimiento de las mismas.	
--	---	--	--

Respuesta 5

No procede el comentario, debido a que el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, ya fue publicado, y los textos corresponden a sus líneas de acción. Se reitera que, el prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 6

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
PREFACIO (pág. 2)	En este sentido, considerando que uno de los principales objetivos de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, es la prevención de riesgos de trabajo, y en consecuencia la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, es imprescindible atender la problemática derivada de la presencia de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, ya que según expertos en la materia y publicaciones especializadas señalan el estrecho vínculo entre la prevalencia de este tipo de factores de riesgo y el deterioro de la salud, y en razón de que el primer paso en la solución de este tipo de problemas es la prevención, la Secretaría desarrolló este Proyecto de Norma.	En este sentido, considerando que uno de los principales objetivos de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, es la prevención de riesgos de trabajo, y en consecuencia la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, es imprescindible atender la problemática derivada de la presencia de los factores de riesgo psicosocial en dentro de los centros de trabajo, ya que según expertos en la materia y publicaciones especializadas señalan el estrecho vínculo entre la prevalencia de este tipo de factores de riesgo y el deterioro de la salud, y en razón de que el primer paso en la solución de este tipo de problemas es la prevención, la Secretaría desarrolló este Proyecto de Norma.	<ul style="list-style-type: none"> Se solicita realizar el cambio de redacción señalado en rojo.

Respuesta 6

No procede el comentario, en razón de que su propuesta de redacción, no da mayor precisión, claridad o mejora el contenido del Proyecto, no obstante, conviene señalar que el prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 7

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
PREFACIO (pág. 2)	De manera adicional, indica que son aspectos a considerar dentro de los factores de riesgo psicosocial, aquellos 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 carga alta responsabilidad, o requiere de una intensa concentración y atención por periodos prolongados.	De manera adicional, indica que son aspectos a considerar dentro de los factores de riesgo psicosocial, aquellos 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 carga demanda alta responsabilidad, o requiere de una intensa concentración y atención por periodos prolongados.	<ul style="list-style-type: none"> Se solicita realizar el cambio de la palabra "carga" por "demanda", tal y como lo señala el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Respuesta 7

Su comentario es procedente, sin embargo, el prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 8

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
PREFACIO (pág. 2)	El Proyecto se orienta a la prevención, por lo que requiere que los centros de trabajo implanten y difundan una política de prevención de riesgos psicosociales, la promoción del entrono organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.	El Proyecto se orienta a la prevención, por lo que requiere que los centros de trabajo implanten y difundan una política de prevención de riesgos psicosociales, la promoción del entrono entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Favor de corregir la palabra "entrono" por "entorno".

Respuesta 8

Su comentario es procedente, sin embargo, el prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 9

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
PREFACIO (pág. 2)	El Proyecto prevé que se realice la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, para tal efecto incorpora dos instrumentos que tienen como objetivo ser los mecanismos que ayuden a los patrones en la toma de decisiones con mayor precisión, en cuanto a las medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, en beneficio de la salud de los trabajadores, en razón de que a través de éstos es posible identificar problemas y orientar la toma de soluciones.	El Proyecto prevé que se realice la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, para tal efecto incorpora dos instrumentos que tienen como objetivo ser los mecanismos que ayuden a los patrones en la toma de decisiones con mayor precisión, en cuanto a las medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, en beneficio de la salud de los trabajadores, en razón de que a través de éstos es posible identificar problemas y orientar la toma de soluciones.	<ul style="list-style-type: none"> ¿Por qué "dos" instrumentos? Favor de argumentar está decisión.

Respuesta 9

No procede el comentario, en virtud de que no realizó propuesta de modificación. Sin embargo, conviene aclarar que se diseñaron dos instrumentos para establecer obligaciones diferenciadas conforme a los artículos 43 y 55 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Finalmente, como ya se mencionó el prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 10

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
PREFACIO (pág. 2)	Se trata de herramientas orientadas a la identificación, que permiten precisar acciones para prevenir los efectos y consecuencias que conllevan los factores de riesgo psicosocial.	Se trata de herramientas orientadas a la identificación detección , que permiten precisar acciones para prevenir los efectos y consecuencias que conllevan los factores de riesgo psicosocial.	<ul style="list-style-type: none"> Favor de realizar el cambio de la palabra "identificación" por "detección". Detección: Descubrir la existencia de algo que no era patente. (RAE) Identificación: Hacer que dos o más cosas en realidad distintas aparezcan y se consideren como una misma. (RAE)

Respuesta 10

No procede el comentario, en razón de que el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las obligaciones del patrón sobre factores de riesgo psicosocial, utiliza el concepto de identificación. El prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 11

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
PREFACIO (pág. 2)	Es conveniente señalar que los cuestionarios que incorpora el Proyecto no son obligatorios, se trata de una opción que tienen los patrones. Por lo que, los centros de trabajo pueden utilizar cualquier instrumento, sin embargo, el Proyecto señala los requisitos mínimos que deberán cumplir los cuestionarios que se utilicen para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional.	Es conveniente señalar que los cuestionarios que incorpora el Proyecto no son obligatorios, se trata de una opción que tienen los patrones. Por lo que, los centros de trabajo pueden utilizar cualquier instrumento, sin embargo, el Proyecto señala los requisitos mínimos que deberán cumplir los cuestionarios que se utilicen para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el argumento que sustenta dichos requisitos "mínimos"? Favor de especificar por que el uso de criterios "no probabilísticos" y los criterios para definir la aplicación de los mismos conforme al número de personas que componen un centro de trabajo. ¿Por qué se requiere evaluar algo que no tiene relación con los Factores de Riesgo Psicosocial? "Evaluación del entorno organizacional".

Respuesta 11

No procede el comentario de eliminar la evaluación del entorno organizacional dado que es una obligación dispuesta en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es conveniente señalar que un entorno organizacional favorable se convierte en un moderador de los factores de riesgo psicosocial, por lo que guardan una estrecha relación en el lugar de trabajo. Desde luego, el prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 12

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
PREFACIO (pág. 2)	La atención de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos está considerada en el Proyecto, el cual señala que se debe identificar a estos trabajadores y canalizarlos para su atención, a través de la institución de seguridad social correspondiente.	La atención de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos está considerada en el Proyecto, el cual señala que se debe identificar a estos trabajadores y canalizarlos referirlos u orientarlos para su atención, a través de la institución de seguridad social correspondiente.	<ul style="list-style-type: none"> Favor de realizar el cambio de la palabra "canalizarlos" por "referirlos u orientarlos".

Respuesta 12

No procede el comentario, en razón de que su propuesta de redacción, no da mayor precisión, claridad o mejora el contenido del Proyecto, no obstante, conviene reiterar que el prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 13

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
PREFACIO (pág. 3)/ NUMERAL 6.3 y 6.7 (pág. 5)	El Proyecto establece que la práctica de exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y los factores de riesgo psicosocial, se realice cuando el trabajador así lo solicite y se compruebe su exposición mediante la identificación de los factores de riesgo psicosocial.	El Proyecto establece que la práctica de exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y los factores de riesgo psicosocial, se realice cuando el trabajador así lo solicite y se compruebe su exposición mediante la identificación de los factores de riesgo psicosocial.	<ul style="list-style-type: none"> Es necesario aclarar si el trabajador está "obligado" a participar en la evaluación psicológica. Se solicita eliminar el primer párrafo, que corresponde al prefacio pág.3.
	6. Obligaciones de los trabajadores	6. Obligaciones de los trabajadores	
	6.3 Responder los cuestionarios para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, la evaluación del entorno organizacional.	6.3 Responder los cuestionarios para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, la evaluación del entorno organizacional.	
	6.7 Someterse a los exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas que determinan la presente Norma y/o el médico del centro de trabajo o de la empresa.	6.7 Someterse a los exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas <i>psicológicas</i> que determinan la presente Norma y/o el médico del centro de trabajo o de la empresa.	

Respuesta 13

No procede el comentario, dado que el texto propuesto para eliminarse hace referencia al contenido en el proyecto, en particular al numeral 5.6. De forma adicional, conviene destacar que los exámenes y evaluaciones referidos en el 6.7 tienen un objeto y naturaleza diferente a los cuestionarios a que se refiere el numeral 6.3, en el primer caso se evalúa al trabajador, mientras que en el segundo se evalúan los factores de riesgo psicosocial y/o el entorno organizacional, en ambos casos, es obligada la participación del trabajador. Finalmente, como ya se mencionó el prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 14

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
PREFACIO (pág. 3)	Finalmente, es de destacar que el Proyecto tiene diferenciadas las obligaciones que deben cumplir los patrones, en función del tamaño del centro de trabajo para ello considera tres grupos: centros de trabajo de hasta 15 trabajadores, centros de trabajo de 16 a 50 trabajadores, y centros de trabajo de más de 50 trabajadores.	_____	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son los criterios para esta clasificación?

Respuesta 14

No procede el comentario, en virtud de que no realizó propuesta de modificación. Al respecto, conviene señalar que el prefacio no aparecerá en la norma definitiva.

Comentario 15

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
PREFACIO (pág. 3)	Asimismo, el Proyecto prevé en los artículos transitorios una entrada en vigor de forma gradual en dos etapas, la primera encaminada a dar prioridad a las acciones de prevención y difusión de la información, y la segunda orientada a la corrección de condiciones negativas para el entorno laboral, mediante la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional.	Asimismo, el Proyecto prevé en los artículos transitorios una entrada en vigor de forma gradual en dos etapas, la primera encaminada a dar prioridad a las acciones de prevención y difusión de la información y sensibilización de los trabajadores , difusión de la información, y la segunda orientada a la detección y corrección de condiciones negativas para el entorno laboral, mediante la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y el entorno entorno organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> Se solicita hacer las correcciones de redacción señaladas en rojo. Favor de corregir la palabra "entrono" por "entorno".

Respuesta 15

Procede parcialmente el comentario, sin embargo, como se señaló anteriormente, el prefacio no se incluirá en la norma definitiva.

Comentario 16

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
TRANSITORIOS (pág. 3)	<p>Guía de Referencia II</p> <p>Identificación de los factores de riesgo psicosocial</p> <p>Guía de Referencia III</p> <p>Identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo</p>	<p>G Guía de Referencia II</p> <p>Identificación Detección de los factores de riesgo psicosocial</p> <p>Guía de Referencia III</p> <p>Identificación Detección de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Favor de realizar el cambio de la palabra "identificación" por "detección". <p>Detección: Descubrir la existencia de algo que no era patente. (RAE)</p> <p>Identificación: Hacer que dos o más cosas en realidad distintas aparezcan y se consideren como una misma. (RAE)</p>

Respuesta 16

No procede el comentario, en razón de que el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las obligaciones del patrón sobre factores de riesgo psicosocial, utiliza el concepto de identificación.

Comentario 17

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
1. OBJETIVO (pág. 4)	<p>1. Objetivo</p> <p>Establecer los elementos para identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.</p>	<p>1. Objetivo</p> <p>Establecer los elementos para identificar detectar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, <i>así como</i> promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.</p>	<p>Se solicita realizar los cambios de redacción señalados en rojo, debido a lo siguiente: es necesario aplicar las pruebas o cuestionarios psicológicos a los trabajadores para poder detectar los FRPS a los que el trabajador puede estar expuesto, para finalmente desarrollar una estrategia de control.</p>

Respuesta 17

No procede el comentario, debido a que el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las obligaciones del patrón sobre factores de riesgo psicosocial, utiliza el concepto de identificación.

Comentario 18

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
4. DEFINICIONES (pág. 4)	4.7 Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia (ciclo circadiano) 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.	4.7 Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar como: 1. trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia (ciclo circadiano) 2. de estrés grave y 3. de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Comprenden: 1. las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; 2. las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; 3. la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); 4. las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, 5. rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin periodos de recuperación y descanso; 6. interferencia en la relación trabajo-familia, y 7. el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Se solicita eliminar la frase "(ciclo circadiano)", debido a que no está incluida en la definición del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y utilizar el formato para que quede más claro.

Respuesta 18

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica el primer párrafo del numeral 4.7, para quedar en los términos siguientes:

4.7 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, por el trabajo desarrollado.

Comentario 19

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
4. DEFINICIONES (pág. 4)	4.8 Medidas de prevención y control: Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento.	4.8 Medidas de prevención y control: Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas instrumentadas para darles seguimiento.	Se solicita realizar el cambio de la palabra "implementadas" por "instrumentadas", por considerarse la primera un anglicismo.

Respuesta 19

No procede el comentario, toda vez que el término "implementadas" es correcto, y la propuesta de redacción, no da mayor precisión, claridad o mejora el contenido del Proyecto.

Comentario 20

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
4. DEFINICIONES (pág. 4)	4.9 Política de prevención de riesgos psicosociales: La declaración de principios y compromisos que promueve el patrón para la promoción de un entorno organizacional favorable, prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procuren el trabajo digno.	4.9 Política de prevención de riesgos psicosociales: La declaración de principios y compromisos que promueve el patrón para la promoción de un entorno organizacional favorable, prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el el trabajo digno y decente .	<ul style="list-style-type: none"> Favor de realizar las correcciones de redacción señaladas.

Respuesta 20

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica el numeral 4.9 de la definición de política de prevención de riesgos psicosociales, para quedar en los términos de la respuesta 4 que se dio al comentario 4 del promovente 9.

Comentario 21

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
4. DEFINICIONES (pág. 4)	4.12 Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.	4.12 Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud física o mental .	<ul style="list-style-type: none"> Es necesario especificar qué se considera un "acto de hostigamiento", ¿Cuáles son los tipos de "acoso o malos tratos"? y de qué manera se puede dañar la integridad o salud del trabajador. Favor de agregar lo señalado en rojo.

Respuesta 21

No procede el comentario en virtud, de que el término “salud” contempla la salud física y mental. Asimismo, el concepto de malos tratos está contenido en el proyecto en el numeral 8.2, (corresponderá al 7.2) inciso g), el cual también incluye el concepto de acoso.

Comentario 22

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
4. DEFINICIONES (pág. 4)	<ul style="list-style-type: none"> • Hostigamiento • Acoso • Malos tratos • Ansiedad • Estrés Grave • Trastorno de Adaptación • Trastorno no Orgánico del Ciclo Sueño Vigilia • Entorno Organizacional Favorable • Jornada Laboral • Liderazgo • Relaciones en el Trabajo • Carga de Trabajo • Control del Trabajo • Relación de Trabajo-Familia • Reconocimiento • Sentido de pertenencia Vulnerabilidad 		<ul style="list-style-type: none"> • Incluir las definiciones para ser más específicos.

Respuesta 22

No procede el comentario de incluir las definiciones siguientes: ansiedad, estrés grave, trastorno de adaptación y trastorno no orgánico del ciclo sueño vigilia, debido a que, a pesar de que se utilizan en la definición de los factores de riesgo psicosocial, no se utilizan en el cuerpo del proyecto.

Por otro lado, las definiciones siguientes: hostigamiento, acoso, malos tratos, entorno organizacional favorable, carga de trabajo, control sobre el trabajo, están contenidas en el Proyecto.

Los términos siguientes no deben tomarse fuera de contexto: liderazgo, relación de trabajo-familia, reconocimiento, y sentido de pertenencia, los términos utilizados en el proyecto en realidad corresponden a liderazgo negativo, relaciones negativas en el trabajo, interferencia en la relación trabajo-familia, respectivamente, y reconocimiento del desempeño que forma parte del concepto de entorno organizacional favorable, en consecuencia, no es necesario que se agreguen al proyecto, mientras que jornada laboral y vulnerabilidad no se utilizan en el cuerpo del proyecto, por lo que no se justifica su inclusión.

Comentario 23

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
5. Obligaciones del patrón	5.1 Establecer por escrito, e implantar y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: a) La promoción de un entorno organizacional favorable; b) La prevención de los factores de riesgo psicosocial, y c) La prevención de la violencia laboral.	5.1 Designar a un Responsable en el Centro de Trabajo, así como establecer por escrito, e implantar y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: a) La promoción de un entorno organizacional favorable; b) La prevención de los factores de riesgo psicosocial, y c) La prevención de la violencia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda indicar la designación de un responsable en el Centro de Trabajo, conforme a lo establecido en el numeral 4.1 de la NORMA Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo Funciones y actividades.

Respuesta 23

No procede el comentario, en virtud de que corresponde al patrón definir si el realiza la actividad o designa a un responsable para ello.

Comentario 24

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
5. OBLIGACIONES DEL PATRÓN (pág. 5)	5.1 Establecer por escrito, e implantar y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: a) La promoción de un entorno organizacional favorable; b) La prevención de los factores de riesgo psicosocial, y c) La prevención de la violencia laboral.	5.1 Establecer por escrito, e implantar y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: a) La promoción de un entorno organizacional favorable; b) La prevención de los factores de riesgo psicosocial, y c) La prevención de la violencia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Se solicita eliminar la "prevención de la violencia laboral" de la lista de obligaciones del patrón, debido a que forma parte de la prevención de los factores de riesgo psicosocial.

Respuesta 24

No procede el comentario, en virtud de que corresponde a una obligación prevista en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo 55.

Comentario 25

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
5. OBLIGACIONES DEL PATRÓN (pág. 5)	5.3 Identificar los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en los numerales 8.1, inciso a), y 8.2, de esta Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan en 16 y 50 trabajadores.	5.3 Identificar Detectar los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en los numerales 8.1, inciso a), y 8.2, de esta Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan en entre 16 y 50 trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> Favor de realizar el cambio de la palabra "identificación" por "detección". Detección: Descubrir la existencia de algo que no era patente. (RAE) Identificación: Hacer que dos o más cosas en realidad distintas aparezcan y se consideren como una misma. (RAE) Favor de realizar las correcciones de redacción señaladas.

Respuesta 25

No procede el comentario, debido a que el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las obligaciones del patrón sobre factores de riesgo psicosocial, utiliza el concepto de identificación.

Comentario 26

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
5. OBLIGACIONES DEL PATRÓN (pág. 5)	5.4 Identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, de conformidad con lo señalado en los numerales 8.1, inciso b), 8.2 y 8.3, respectivamente, de la presente Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores. 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 el médico del centro de trabajo o de la empresa. Ver Guía de referencia I.	5.4 Identificar Detectar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, de conformidad con lo señalado en los numerales 8.1, inciso b), 8.2 y 8.3, respectivamente, de la presente Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores. 5.5 Identificar Detectar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, referirlos canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo o de la empresa. Ver Guía de referencia I. con el psicólogo organizacional especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, quien realizará la propuesta de atención de acuerdo al diagnóstico.	<ul style="list-style-type: none"> Favor de realizar el cambio de la palabra "identificación" por "detección". Detección: Descubrir la existencia de algo que no era patente. (RAE) Identificación: Hacer que dos o más cosas en realidad distintas aparezcan y se consideren como una misma. (RAE) Favor de realizar el cambio de la palabra "canalizarlos" por "referirlos". Es necesario especificar que se debe contar con un "psicólogo organizacional", encargado de evaluar al trabajador y realizar la propuesta de atención.

Respuesta 26

No procede el comentario, debido a que el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las obligaciones del patrón sobre factores de riesgo psicosocial, utiliza el concepto de identificación. Además de que no se requiere de forma obligada la participación de un psicólogo, en la aplicación de los cuestionarios.

Comentario 27

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
5. OBLIGACIONES DEL PATRÓN (pág. 5)	5.6 Practicar exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicos a los trabajadores expuestos a violencia laboral y los factores de riesgo psicosocial, a través de la institución de seguridad social o privada, o el médico de la empresa del centro de trabajo, cuando el trabajador así lo solicite y se compruebe su exposición mediante la identificación de los factores de riesgo psicosocial a que se refiere el numeral 8.1 y 8.2, de esta Norma y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 7.1, inciso b) de la presente Norma.	5.6 Practicar Designar al psicólogo organizacional especialista o médico del centro de trabajo para que se lleven a cabo los exámenes o las evaluaciones psicológicas y/o clínicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y los factores de riesgo psicosocial, a través de la institución de seguridad social o privada, o el médico de la empresa del centro de trabajo, cuando el trabajador así lo solicite y se compruebe su exposición mediante la identificación de los factores de riesgo psicosocial a que se refiere el numeral de acuerdo a los numerales 8.1 y 8.2, de esta Norma. y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 7.1, inciso b) de la presente Norma.	<ul style="list-style-type: none"> Favor de realizar los cambios de redacción realizados en rojo, con el fin de especificar que el patrón no será quien aplique las pruebas psicológicas o hará las evaluaciones clínicas a los trabajadores, sino que será quien designe al responsable.

Respuesta 27

No procede el comentario, en razón de que el numeral 5.6 no determina que el patrón sea el responsable de aplicar los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas, precisa el mecanismo que se puede utilizar para ello, más bien, el patrón es responsable de que se realice esta obligación en términos de la Ley Federal del Trabajo y del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, su propuesta es limitativa, porque obliga a que únicamente sea un médico o psicólogo el responsable, y no permite que los centros de trabajo realicen convenios con instituciones de seguridad social, en ese mismo sentido, obliga a que en todos los casos se practiquen estos exámenes o evaluaciones, sin importar si existe exposición o no, lo que tampoco es procedente.

Comentario 28

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
5. OBLIGACIONES DEL PATRÓN (pág. 5)	Los exámenes médicos o evaluaciones clínicas y/o psicológicos deberán efectuarse de conformidad con lo establecido por las normas oficiales mexicanas que al	-----	<ul style="list-style-type: none"> Es necesario acortar y especificar mediante qué documentos o quiénes serán los responsables de regular la presente norma.

	respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo o de la empresa, que le preste el servicio médico.		
--	---	--	--

Respuesta 28

No procede el comentario, en virtud de que no realizó propuesta de modificación además de que no está claro a que se refiere el comentario, si al proyecto o, a las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, respecto a los exámenes médicos.

Comentario 29

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
5. Obligaciones del patrón	(No incluido)	Establecer con un programa de seguridad y salud en el trabajo, elaborado con base en el diagnóstico para evitar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral en el Centro de Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda incluir después de citar el numeral 5.6 del Proyecto NOM-035-STPS-2016 • 5.7 la implementación de un programa de trabajo, como parte de las medidas de prevención y control para prevenir y/o mitigar a los Factores de Riesgo Psicosocial, así como eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral, conforme a lo establecido en el numeral 4.4 de la NORMA Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo Funciones y actividades y citados como una actividad a considerar en el numeral 7 del Proyecto NOM-035-STPS-2016.

Respuesta 29

No procede el comentario, en virtud que no es materia de esta norma la implementación de un programa de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo señalado en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la NOM-030-STPS-2009.

Comentario 30

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
6. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES (pág. 6)	6.2 Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.	6.2 Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Se solicita aclarar ¿Cuáles son las prácticas contrarias?, a las que se refieren.

Respuesta 30

No se consideró el comentario, en virtud de que no realizó propuesta de modificación. Sin embargo, es conveniente aclarar que las prácticas contrarias son aquellas que se contraponen con la definición de entorno organizacional, contenida en el proyecto y en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Comentario 31

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
6. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES (pág. 6)	6.7 Someterse a los exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas que determinan la presente Norma y/o el médico del centro de trabajo o de la empresa.	6.7 Someterse a los exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas que determinan la presente Norma y/o el médico del centro de trabajo o de la empresa para la valoración de las consecuencias.	<ul style="list-style-type: none"> Favor de realizar el cambio señalado en rojo. Es necesario especificar que las evaluaciones psicológicas deben ser realizadas por un psicólogo organización con la especialidad de Salud Organizacional y del Trabajo.

Respuesta 31

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica el numeral 6.7, para quedar en los términos siguientes:

6.7 Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente Norma y/o el médico del centro de trabajo o de la empresa.

Comentario 32

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
7. Medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable	7. Medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable.	7. Medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable.	<ul style="list-style-type: none"> Se solicita eliminar la frase "de la violencia laboral" de las medidas de prevención, debido a que forma parte de los Factores de Riesgo Psicosocial.

Respuesta 32

No procede el comentario, en virtud de que corresponde a una obligación prevista en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo 55.

Comentario 33

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
7. Medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable	7.1 Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:	7.1 Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral , así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:	<ul style="list-style-type: none"> Se solicita eliminar la frase "y la violencia laboral" de las medidas de prevención, debido a que forma parte de los Factores de Riesgo Psicosocial.

Respuesta 33

No procede el comentario, en virtud de que corresponde a una obligación prevista en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo 55.

Comentario 34

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
7. Medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable	c) Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.	c) Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas y desarrollo de habilidades ; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> Favor de incluir en el párrafo lo escrito en color rojo, para ser más específico.

Respuesta 34

No procede el comentario, toda vez que los conceptos enunciados en este numeral corresponden a la definición de entorno organizacional favorable, prevista en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Comentario 35

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
7. Medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable	<p>7.2 Las acciones 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, referidas en el numeral anterior, deberán considerar lo siguiente:</p> <p>a) En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:</p> <p>1) Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;</p> <p>2) Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;</p> <p>3) Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores, y</p> <p>4) Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten;</p>	<p>7.2 Las acciones 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, referidas en el numeral anterior, deberán considerar lo siguiente:</p> <p>a) En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:</p> <p>1) Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;</p> <p>2) Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;</p> <p>3) Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores, y</p> <p>4) Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten;</p> <p>5) Instruir a la línea de mando en la promoción, planificación y administración de los tiempos efectivos de trabajo.</p> <p>6) Retroalimentar avances o logros de objetivos derivado del trabajo en equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favor de incluir en el párrafo lo escrito en color rojo, para ser más específico. • El liderazgo influye en la actitud del trabajador y este a su vez constituye el modelo a seguir en la atención de las tareas, por tal motivo las acciones dirigidas para la prevención de factores psicosociales laborales deben de empezar por la motivación a través de su línea de mando.

Respuesta 35

Procede parcialmente el comentario, en los términos de la respuesta que se dio al comentario 2 del promovente 8.

Comentario 36

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
7. Medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable	7.2 Las acciones 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, referidas en el numeral anterior, deberán considerar lo siguiente:	7.2 Las acciones 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 , referidas en el numeral anterior, deberán considerar lo siguiente:	<ul style="list-style-type: none"> Se solicita eliminar la frase "y la prevención de la violencia laboral" de las medidas de prevención, debido a que forma parte de los Factores de Riesgo Psicosocial.

Respuesta 36

No procede el comentario, en virtud de que corresponde a una obligación prevista en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo 55.

Comentario 37

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
7. Medidas de prevención y control de los factores de riesgo psicosocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable	<p>b) Respecto a las cargas de trabajo deberán contener:</p> <p>2) Actividades para planificar el trabajo, siempre que el proceso productivo y las actividades laborales lo permitan, de manera que se tengan pausas o periodos de descanso, rotación de tareas y otras medidas, a efecto de evitar ritmos de trabajo acelerados, y e</p>	<p>b) Respecto a las cargas de trabajo deberán contener:</p> <p>2) Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, las metas y las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo extenuados y bajo presión, e</p>	Favor de incluir en el párrafo lo escrito en color rojo, para ser más específico, "siempre" es un absoluto que se puede manejar de diversas maneras.

Respuesta 37

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica el numeral 7.2 (corresponderá al 8.2), inciso b), subinciso 2, para quedar en los términos siguientes:

8.2 ...

...

b) ...

...

- 2) Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados, y

Comentario 38

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
7. Medidas de prevención y control de los factores de riesgo de psicossocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable	7.2 ... b) Respecto a las cargas de trabajo deberán contener: 1) 1) Revisión y supervisión que la distribución de la carga de trabajo se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación; 2) Actividades para planificar el trabajo, siempre que el proceso productivo y las actividades laborales lo permitan, de manera que se tengan pausas o periodos de descanso. 3) Rotación de tareas y otras medidas, a efecto de evitar ritmos de trabajo acelerados. 4) Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades.	7.2 ... b) Respecto a las cargas de trabajo deberán contener: 1) Revisión y supervisión que la distribución de la carga de trabajo se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación; 2) Actividades para planificar el trabajo, siempre que el proceso productivo y las actividades laborales lo permitan, de manera que se tengan pausas o periodos de descanso. 3) Rotación de tareas y otras medidas, a efecto de evitar ritmos de trabajo acelerados. 4) Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades. 5) Favorecer el trabajo en equipo siempre sea pertinente, evitar el aislamiento o retraimiento del trabajador. 6) En lugares aislados mantener el trabajo por parejas.	<ul style="list-style-type: none"> • Generar sinergia en ambientes de trabajo, mediante la integración de la línea de mando con subordinados que tengan como objetivos evitar el estrés derivados de la ineficiencia y de la desequilibrada carga de trabajo. • Favor de incluir en el párrafo lo escrito en color rojo, para ser más específico.

Respuesta 38

No procede el comentario, en virtud de que las acciones que contiene la propuesta no corresponden a las cargas de trabajo, más bien se trata de acciones que favorecen el apoyo social.

Comentario 39

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
7. Medidas de prevención y control de los factores de riesgo de psicossocial; de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable	c) 7.2 ...c) En lo que se refiere al control de trabajo deberán comprender: 1) Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso	c) 7.2 ...c) En lo que se refiere al control de trabajo deberán comprender: 1) Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;	<ul style="list-style-type: none"> • Al evitar las horas extras de jornada laboral se previenen los síntomas de hartazgo laboral al disminuir la carga de trabajo. • Favor de incluir en el párrafo lo escrito en color rojo, para ser más específico.

	<p>productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;</p> <p>2) Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo, y</p> <p>3) Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones;</p>	<p>2) Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo, y</p> <p>3) Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones;</p> <p>4) Evitar las horas extras y la prolongación de la jornada más allá de lo establecido.</p>	
--	--	---	--

Respuesta 39

No procede el comentario, en razón de que la medida propuesta está contemplada en el numeral 7.2, inciso e) subinciso 2).

Comentario 40

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
	<p>e) En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:</p> <p>3) Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y</p>	<p>e) En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:</p> <p>3) Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar por medios validados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Favor de incluir la palabra escrita en color rojo, para ser más específico.

Respuesta 40

No procede el comentario, en razón de que su propuesta de redacción, no da mayor precisión, claridad o mejora el contenido del Proyecto, al incluir medios validados.

Comentario 41

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
	<p>2) En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover que:</p>	<p>2) Con relación a la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover que:</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se solicita hacer las correcciones de redacción señaladas en rojo. Favor de corregir la palabra "En" por "Con".

Respuesta 41

No procede el comentario, ya que la redacción utilizada en el proyecto al igual que la utilizada en su propuesta se consideran correctas.

Comentario 42

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
7.4 El Programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial, y en su caso, para propiciar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral deberá contener:	7.4 El Programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial, y en su caso, para propiciar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral deberá contener:	7.4 El Programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial, y en su caso, para propiciar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral deberá contener:	<ul style="list-style-type: none"> Se solicita eliminar la frase "de la violencia laboral" de las medidas de prevención, debido a que forma parte de los Factores de Riesgo Psicosocial.

Respuesta 42

No procede el comentario, en virtud de que corresponde a una obligación prevista en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo 55.

Comentario 43

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
7.4 El Programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial, y en su caso, para propiciar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral deberá contener:	e) La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso, y	e) La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control y seguimiento , en su caso, y	<ul style="list-style-type: none"> Favor de incluir la palabra escrita en color rojo, para ser más específico.

Respuesta 43

No procede el comentario, debido a que el proyecto no contempla medidas de seguimiento.

Comentario 44

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
7.5 El tipo de acciones deberá realizarse, según aplique, en los niveles siguientes:	b) Segundo nivel: Las acciones se orientan a la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las	b) Segundo nivel: Las acciones se orientan a la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> Favor de realizar el cambio de la palabra "interrelaciones" por "interacciones". <p>Interrelación: Correspondencia mutua entre personas, cosas o</p>

	interrelaciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), así como reforzar el apoyo social, y/o	(contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, mediación , negociación liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), así como reforzar el apoyo social, y/o	fenómenos. (RAE) Interacción: Acción que se ejerce recíprocamente entre dos o más objetos, personas, agentes fuerzas, funciones, etc. (RAE) <ul style="list-style-type: none">• Agregar las palabreas en rojo para ser más específicos.
--	---	--	--

Respuesta 44

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica el numeral 7.5 (corresponderá al 8.5), inciso b), para quedar en los términos siguientes:

8.5 ...

....

- b) Segundo nivel: Las acciones se orientan al plano grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), así como reforzar el apoyo social y/o

Comentario 45

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
7.5 El tipo de acciones deberá realizarse, según aplique, en los niveles siguientes:	c) Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo terapéuticas o clínicas. Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo terapéuticas o clínicas deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.	c) Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud física y/o mental , se incluyen intervenciones de tipo psicoterapéutica o clínica. Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo terapéuticas o clínicas deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo clínico, psicoterapeuta o psiquiatra según corresponda.	<ul style="list-style-type: none"> • Favor de incluir la palabra escrita en color rojo, para ser más específico.

Respuesta 45

No procede el comentario, toda vez que las especialidades señaladas en su propuesta están contenidas en el proyecto, en virtud de que son especialidades que no son requeridas de forma obligatoria y necesarias en todos los casos, por lo que el proyecto señala la participación de forma general de profesionales de medicina, psicología o psiquiatría.

Comentario 46

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
8. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO DE PSICOSOCIAL Y EVALUACIÓN DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL (PÁG. 8)	8.5 Los cuestionarios que desarrolle el centro de trabajo para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, en caso de no utilizar los establecidos en las Guías de referencia II y III de esta Norma, deberán estar validados conforme a lo siguiente: b) El tamaño de la muestra que se utilice para la validación sea mayor o igual a 10 veces por ítem;	8.5 Los cuestionarios que desarrolle el centro de trabajo para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, en caso de no utilizar los establecidos en las Guías de referencia II y III de esta Norma, deberán estar validados conforme a lo siguiente: b) El tamaño de la muestra que se utilice para la validación deberá calcularse mediante la siguiente fórmula de la Guía de Referencia III: $n = \frac{0.9604N}{0.0025(N-1) + 0.9604}$ <p>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. Ejemplo: Para 100 trabajadores, N=100, sustituyendo en la Ecuación 1, tenemos:</p> $n = \frac{0.9604(100)}{0.0025(100-1) + 0.9604}$ $n = \frac{96.04}{0.0025(99) + 0.9604} = \frac{96.04}{0.2475 + 0.9604}$ $n = \frac{96.04}{1.2079} = 79.51$	<ul style="list-style-type: none"> 8.5 b) El tamaño de muestra descrito en el documento no argumenta el motivo por el cual se requiere 10 veces por ítem la validación, por lo tanto carece de un fundamento a nivel estadístico que haga referencia a la teoría de la probabilidad que permita justificar el nivel de confianza o error asociados a las mediciones, por lo tanto lo mejor sería apegarse a la fórmula propuesta de acuerdo con el universo de observación. Esto quiere decir que tomando como total la población del centro de trabajo, es mejor aplicar la fórmula propuesta en el anexo técnico y así se obtendrá una muestra de tamaño adecuado y válido. Después se seleccionará a los sujetos que conformarán la muestra a través de muestreo con arranque aleatorio simple, respetando la proporción de los subgrupos por sexo en la empresa.

Respuesta 46

No procede el comentario, en virtud de que el objeto de tamaño de la muestra señalado en el proyecto en su numeral 8.5, inciso b) tiene por objeto la validación del instrumento (cuestionario). Mientras que la ecuación I de la guía de referencia III, permite obtener una muestra representativa para aplicar el instrumento, previamente validado, y poder inferir los resultados a toda la población.

Comentario 47

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
	<p>8.5 Los cuestionarios que desarrolle el centro de trabajo para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, en caso de no utilizar los establecidos en las Guías de referencia II y III de esta Norma, deberán estar validados conforme a lo siguiente:</p> <p>3) 3) De parsimonia con el índice Ji cuadrada normada: X²/gl menor o igual a 5, y</p>	<p>3) De parsimonia con el índice Ji cuadrada normada: X²/gl menor o igual a 5, y</p>	<p>8.5 d3) cambiar el tamaño de letra.</p>

Respuesta 47

Procede su comentario, por lo que se revisará que el tamaño de letra sea uniforme en la publicación definitiva.

Comentario 48

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
	<p>8.5 d11) De ajuste absoluto con los índices:</p> <p>I.- Índice de Bondad de Ajuste, GFI (Goodness of Fit Index), mayor a 0.90;</p>	<p>8.5 d11) De ajuste absoluto con los índices:</p> <p>I.- Índice de Bondad de Ajuste, GFI (Goodness of Fit Index), mayor a 0.80;</p>	<p>Sobre la bondad de ajuste</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8.5d11) Los modelos con una bondad de ajuste se clasifican empíricamente de la siguiente forma: • Puntaje Clasificación • >0.9 Excelentes • >0.8 Muy bueno • >0.7 Bueno • <0.6 Malo • Debido a que los datos no son crudos, para este proyecto una R² > 0.8 podría explicar de manera excelente el comportamiento de los datos. Esto se

			<p>debe a que, como ya se mencionó, la naturaleza de las variables no permite esperar un comportamiento, de variables cuantitativas; por lo tanto aunque la literatura especializada planteé un puntaje de .9 en la bondad de ajuste para considerarlo excelente, la experiencia en el trabajo con este tipo de variables nos dice que el valor de .8 es suficiente para poder argumentar la buena calidad del trabajo y resultados.</p>
--	--	--	--

Respuesta 48

No procede el comentario, en virtud de que el valor indicado en el proyecto es el que se considera satisfactorio, de acuerdo con la bibliografía especializada en materia de análisis factorial confirmatorio.

Comentario 49

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
	<p>Los cuestionarios que desarrolle el centro de trabajo para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, en caso de no utilizar los establecidos en las Guías de referencia II y III de esta Norma, deberán estar validados conforme a lo siguiente:</p> <p>d) Tener validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio cumpliendo con medidas e índices de ajuste siguientes:</p>		<ul style="list-style-type: none"> Se solicita tomar en cuenta la explicación con la finalidad de ser más claros y precisos para que cualquier persona entienda el procedimiento: 8.5d1II) Al hacer el diseño de una muestra a través de la fórmula del error relativo o error absoluto, se puede controlar el error y al mismo tiempo calcular el tamaño de muestra a través de una metodología que respalde los resultados.

	<p>1) De ajuste absoluto con los índices:</p> <p>II. Residuo cuadrático medio, RMSR (Root Mean Square Residual), cercana a 0 y máximo 0.08, y</p> <p>1) De ajuste absoluto con los índices:</p> <p>I.- Índice de Bondad de Ajuste, GFI (Goodness of Fit Index), mayor a 0.90;</p> <p>II.- Residuo cuadrático medio, RMSR (Root Mean Square Residual), cercana a 0 y máximo 0.08, y</p> <p>III.- Error de aproximación cuadrático medio, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), menor a 0.08;</p> <p>2) De ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado, NFI (Normed Fit Index), mayor a 0.90, y</p> <p>3 De parsimonia con el índice Ji cuadrada normada: X^2/gf menor o igual a 5, y</p> <p>e) Se apliquen en población trabajadora de características semejantes a la población trabajadora en que se validó.</p>		<ul style="list-style-type: none"> El error hace referencia a la diferencia de resultados que se puede esperar al trabajar con una muestra y no hacer un censo; es decir, la teoría de la probabilidad acepta que hay un margen de variabilidad que se presenta al solo trabajar con una sección de la población y no con toda. Así por ejemplo si nosotros establecemos un error muestral de +/-3% entonces si en mi análisis la medición me dice que 35% de los trabajadores sufren estrés laboral, esto implicará que el valor real puede oscilar en un mínimo de 32 y un máximo de 38%, dado que puede variar en +/- 3%.
--	---	--	---

Respuesta 49

No procede el comentario, dado que el numeral 8.5 no tiene el propósito de establecer el procedimiento para validar un instrumento de medición, únicamente señala los parámetros que se tienen que cumplir para la validación, además de que su comentario se centra en la validez de utilizar una muestra, lo cual no es el objeto del numeral 8.5.

Comentario 50

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
8.7 El resultado de la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá constar en un informe que contenga lo siguiente:	2) Número cédula profesional, en su caso.	2) Número cédula profesional o certificación expedida por una institución u organización autorizada.	<ul style="list-style-type: none"> Favor de incluir en el párrafo lo escrito en color rojo, para ser más específico.

Respuesta 50

No procede el comentario debido a que, el proyecto no establece como requisito que el responsable que realice la evaluación cuente con alguna certificación.

Comentario 51

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
10. Procedimiento para la evaluación de la conformidad	5.1 La evidencia para dar cumplimiento con la difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales puede ser a través de folletos, boletines, y/o carteles.	5.1 La evidencia para dar cumplimiento con la difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales puede ser a través de folletos, boletines, y/o carteles, evidencia fotográfica o en video.	<ul style="list-style-type: none"> Favor de incluir en el párrafo lo escrito en color rojo, para ser más específico.

Respuesta 51

No procede el comentario, en virtud de que el proyecto contempla su propuesta en el numeral 10.5.

Comentario 52

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
	5.2, 7.1 y 7.2 Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades.	5.2, 7.1 y 7.2 Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades, así como un supervisor interno o responsable.	<ul style="list-style-type: none"> Favor de incluir en el párrafo lo escrito en color rojo, para ser más específico.

Respuesta 52

No procede el comentario, debido a que corresponde al patrón determinar si él realiza directamente las acciones necesarias para cumplir con los requerimientos que establece el proyecto o designa un responsable para ello.

Comentario 53

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
	5.2, 7.1 y 7.2 Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo, y	5.2, 7.1 y 7.2 Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las condiciones del proceso productivo, y	<ul style="list-style-type: none"> Favor de cambiar la palabra amarilla por la roja, para ser más claros.

Respuesta 53

No procede el comentario, en razón de que se deben considerar las características generales del proceso, no sólo sus limitaciones.

Comentario 54

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
	5.2, 7.1 y 7.2 La integración, a través de la organización de actividades deportivas y/o culturales;	5.2, 7.1 y 7.2 La integración, a través de la organización de actividades deportivas, recreativas y/o culturales	<ul style="list-style-type: none"> Favor de incluir en el párrafo lo escrito en color rojo, para ser más específico.

Respuesta 55

Procede parcialmente el comentario, por lo que se modifica la redacción en los términos de la respuesta que se dio al comentario 14 del promovente 9.

Comentario 56

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
	5.2, 7.1 y 7.2 Realiza una detección de necesidades de capacitación al menos anualmente.	5.2, 7.1 y 7.2 Realiza una detección de necesidades de capacitación al menos anualmente y favorece la misma.	<ul style="list-style-type: none"> Favor de incluir en el párrafo lo escrito en color rojo, para ser más específico.

Respuesta 56

Procede parcialmente el comentario por lo que se modifica la redacción del numeral 7.2 (corresponderá al 8.2), inciso i), subinciso 3, para quedar en los términos siguientes:

8.2 ...

...

i)...

- 3) Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.

Comentario 57

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
	5.2, 7.3, 7.4 y 7.5 La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso, y	5.2, 7.3, 7.4 y 7.5 La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control y seguimiento en su caso,	<ul style="list-style-type: none"> Favor de incluir en el párrafo lo escrito en color rojo, para ser más específico.

Respuesta 57

No procede el comentario, en virtud de que el proyecto no contiene medidas de seguimiento.

Comentario 58

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
	5.2, 7.3, 7.4 y 7.5 Segundo nivel: Las acciones se orientan a la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interrelaciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), así como reforzar el apoyo social y/o	5.2, 7.3, 7.4 y 7.5 Segundo nivel: Las acciones se orientan a la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interrelaciones personales, se basan en proporcionar información al trabajador, así como en la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, negociación , mediación comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros), así como reforzar el apoyo social y/o	<ul style="list-style-type: none"> Favor de incluir en el párrafo lo escrito en color rojo, para ser más específico.

Respuesta 58

Procede parcialmente el comentario en los términos de la respuesta que se dio a su comentario 44.

Comentario 59

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
	5.2, 7.3, 7.4 y 7.5 Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo terapéuticas o clínicas, y	5.2, 7.3, 7.4 y 7.5 Tercer nivel: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo psicoterapéuticas o clínicas, y	<ul style="list-style-type: none"> Favor de incluir en el párrafo lo escrito en color rojo, para ser más específico.

Respuesta 59

No procede el comentario, en razón de que las intervenciones de tipo terapéuticas incluyen a las psicoterapéuticas.

Comentario 60

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
	Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo terapéuticas o clínicas son realizadas por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.	Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo terapéuticas o clínicas son realizadas por un médico, psicólogo clínico psiquiatra según corresponda.	<ul style="list-style-type: none"> Favor de incluir en el párrafo lo escrito en color rojo, para ser más específico.

Respuesta 60

No procede el comentario por las mismas razones que se dieron en la respuesta a su comentario 45.

Comentario 61

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
	5.3; 8.1 a); 8.2; 8.4; 8.5; 8.6, 8.7; 8.8 y 8.9 Numero cédula profesional, en su caso	5.3; 8.1 a); 8.2; 8.4; 8.5; 8.6, 8.7; 8.8 y 8.9 Numero cédula profesional, en su caso certificación .	<ul style="list-style-type: none"> Favor de incluir en el párrafo lo escrito en color rojo, para ser más específico.

Respuesta 61

No procede el comentario por las mismas razones que se dieron en la respuesta a su comentario 50.

Comentario 62

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
	5.7 La evidencia para dar cumplimiento con proporcionar y difundir información puede ser a través de folletos, boletines, y/o carteles.	5.7 La evidencia para dar cumplimiento con proporcionar y difundir información puede ser a través de folletos, boletines, y/o carteles, fotografías y/o videos .	<ul style="list-style-type: none"> Favor de incluir en el párrafo lo escrito en color rojo, para ser más específico.

Respuesta 62

No procede el comentario por las mismas razones que se dieron en la respuesta a su comentario 51.

Comentario 63

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN								
10.4	<p>10.4 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:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Número total de trabajadores</th> <th>Número de trabajadores por entrevistar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1-15</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>16-50</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>51-105</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Número total de trabajadores	Número de trabajadores por entrevistar	1-15	1	16-50	2	51-105	3	-----	<ul style="list-style-type: none"> • El tamaño de muestra descrito en el documento no argumenta el motivo por el cual se requiere 1 trabajador por entrevista en un total de trabajadores de 1 a 15, 2 trabajadores en un total de 16 a 50 y 3 trabajadores por entrevistar en un total de 51 a 105. • Favor de hacer referencia a la teoría que permite justificar dicha selección. • Favor de indicar por que se usa una selección aleatoria simple, es necesario explicar las razones para elegir este tipo de muestreo y no otros. En consecuencia, se sugiere que si se mantiene aleatorio, los índices conviene ser más holgados. • Se sugiere que "los criterios de muestreo, validez y confiabilidad de instrumentos, se elaboren conforme al universo del centro de trabajo en el que se instrumentara la norma", pues es una Norma Oficial, el texto debe resultar lo suficientemente general para que tenga cabida cualquier otro centro.
Número total de trabajadores	Número de trabajadores por entrevistar										
1-15	1										
16-50	2										
51-105	3										

Respuesta 63

No procede el comentario por las mismas razones que se dieron en la respuesta a su comentario 46.

Comentario 64

NUMERAL	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/ OBSERVACIÓN
12. Bibliografía	-----	-----	<ul style="list-style-type: none"> • Hace falta mencionar fuentes relacionadas a la metodología y construcción / validación de instrumentos, criterios relacionados a la selección de población muestra, unidades de análisis, técnicas de recolección de datos y procedimientos para referencias sobre las guías presentadas. • ¿Hay información nacional sobre factores de Riesgo Psicosociales? La bibliografía utilizada, en su mayor parte es extranjera.

Respuesta 64

No procede el comentario, en virtud de que no realizó propuesta de modificación.

Promoviente 20: M. en C. David Obregón García. Consultores y Auditores en Seguridad Industrial, y Gestión Ambiental.

Comentario 1

El título solo infiere a "identificación", y en el numeral 8 se hace mención a una evaluación del entorno organizacional, el cual incluye los factores psicosociales, pero no deja de ser una evaluación. Por otro lado, en las guías de referencia, en la tabla 4 y 7 se hace referencia a una evaluación específica si el nivel de riesgo es muy alto o alto, por lo que en el título debe referirse como "identificación evaluación y prevención".

Respuesta 1

No procede el comentario, en razón de que el término "evaluación", de acuerdo con el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y diversas normas oficiales mexicanas, aplica para los contaminantes del ambiente laboral, por lo que, a fin de evitar confusiones e inconsistencias entre el proyecto y el Reglamento, no se utiliza este término. Aunado a lo anterior en el tema de factores de riesgo psicosocial el Reglamento utiliza el término "análisis".

Comentario 2

Tomando los conceptos de la normatividad ISO, cuando se hace referencia a la política (ya sea de calidad, ambiente, seguridad y salud en el trabajo, etc) hacer mención a que la política debe incluir "la promoción de un entorno organizacional favorable, la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procuren el trabajo digno, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Respuesta 2

Procede el comentario, por lo que se modifica el numeral 4.9 de la definición de política de prevención de riesgos psicosociales, para quedar en los términos de la respuesta 4 que se dio al comentario 4 del promovente 9.

Comentario 3

Con base en el numeral anterior, el numeral 5.1 adicionar el termino mantener, que busca que una vez que se instauro, se conserve, por lo que puede quedar como: 5.1. Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

Respuesta 3

Procede el comentario por lo que se modifica el numeral 5.1, para quedar en los términos siguientes:

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

Comentario 4

La normatividad de Salud (higiene) conlleva 3 fases “Reconocer, evaluar y controlar”, y en la propuesta de la norma esta descrito como “identificar, prevenir y controlar” antes de la “evaluación”; por lo que solo es necesario invertir el orden de los numerales; recordemos que se controla solo aquello que esta fuera de los parámetros aceptables.

Respuesta 4

Procede parcialmente el comentario, por lo que se invierte el orden de los numerales 5.2 y 5.3.

Comentario 5

En el numeral 7.1. b), también se debe dar al trabajador el derecho de externar quejas por factores de riesgo Psicosocial, ya que tal vez no fueron identificados; o bien, fueron evaluados incorrectamente.

Respuesta 5

No procede el comentario, en virtud de que su propuesta no tiene sustento en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual no considera esta obligación patronal.

Comentario 6

Incluir medios electrónicos en el siguiente numeral, ya que muchas organizaciones hacen difusión por medios electrónicos, intranet o presentaciones enviadas por correo electrónico.

Disposición	Tipo de comprobación	Criterio de aceptación	Observaciones	Riesgo
5.1		<p>El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Establece una política de prevención de riesgos psicosociales que contempla: <ul style="list-style-type: none"> ✓ La promoción de un entorno organizacional favorable; ✓ La prevención de los factores de riesgo psicosocial, y ✓ La prevención de la violencia laboral, y ➤ Difunde en el centro de trabajo la política de prevención de riesgos psicosociales. 	<p>La evidencia para dar cumplimiento con la difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales puede ser a través de folletos, boletines, y/o cartales.</p> 	

Respuesta 6

No procede el comentario, en virtud de que el proyecto contempla su propuesta en el numeral 10.5.

Comentario 7

Considero conveniente y necesario que el número de trabajadores a entrevistar (Tabla1), sea en función del número de categorías o puesto de trabajo y no del número de trabajadores; pongamos el siguiente ejemplo: Qué pasa si se tiene un centro de trabajo con 12 persona en 5 categorías o puestos de trabajo es decir, se tiene: 1 supervisor, 3 operadores A, 4 ayudantes generales, 2 barnizadores, y 2 de intendencia; de acuerdo con la tabla 1, se seleccionara solamente 1 trabajador, pero las categorías descritas anteriormente tiene diferentes factores de riesgos propios de cada trabajo, por ello que considero que debe definirse el número de evaluación en función del número de puestos y no del número de trabajadores, para tener un entorno más representativo de las condiciones de la organización.

Respuesta 7

No procede el comentario, en virtud de que la Tabla 1, contenida en el numeral 10.4, tiene por objeto aplicar entrevistas con fines de realizar la evaluación de la conformidad. Por su parte, el numeral 8.1, determina el tipo de evaluación que deben realizar los patrones, con base en el número de trabajadores que laboren en el centro de trabajo, así como el número de trabajadores a los que se les debe aplicar dichas evaluaciones.

Comentario 8

Los cuestionarios están basados en el método ISTAS en su mayoría, y pueden ser acuerdos, según el país donde se aplique, ya que de hecho esta metodología es de origen danés y los españoles la adaptaron y su cultura, por ello me parece que en nuestro país podemos hacer lo mismo, y para ello tengo los siguientes comentarios:

- a. Desde hace varios años he aplicado la metodología española de MAPFRE, para la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales, y en ella existen una serie de elementos que no están considerándose de forma un poco profunda en los cuestionarios del proyecto de norma, como la complejidad y el contenido del trabajo en relación a la dificultad de la toma de decisiones cuando se manejan muchos datos o se tienen múltiples opciones de decisión para situaciones no previstas; los ciclos de trabajo asociados a la monotonía y repetitividad en el proyecto de norma se evalúan muy someramente, así como las relaciones sociales, las cuales en posiciones donde se tienen puesto de trabajo para la atención al público o la presentación de quejas, son puesto que permanentemente tiene roces entre usuarios y trabajadores y donde están presentes este tipo de factores, que en cuestionario no se mencionan con profundidad.
- b. En nuestro país tenemos un sector petrolero que ocupa una cantidad importante de trabajadores y en este sector se labora en embarcaciones y plataformas por periodo de 14, 28 y en ocasiones 42 días de trabajo por 14 y 28 de descanso, ya que debido a la lejanía del centro de trabajo deben pernoctar en embarcaciones y plataformas y múltiples estudios han demostrado alteraciones importantes debido a estos periodos tan prolongados y a la interferencia de la relación trabajo familia, por esta forma de trabajo, y en el cuestionario solo se considera una pregunta general en esta materia.
- c. En las organizaciones pequeñas una persona debe asumir varias funciones y tener un dominio de más temas que en una organización grande, donde se fomenta la especialización, por ello me parece que debe aplicarse solamente el cuestionario de la guía 2 para cualquier tipo de centro de trabajo, con independencia del número de trabajadores, ya que es en las empresas de menor número de trabajadores, donde las condiciones de trabajo y los factores psicosociales están presentes en mayor cantidad e intensidad, ya que el patrón, en la mayoría de los casos no hace prevención como lo hacen las empresas grandes; y emplear un cuestionario sencillo para evaluar empresas con pocos trabajadores, no permitirá tener una adecuada identificación y evaluación de los factores psicosociales.

Respuesta 8

No procede el comentario, de aplicar un sólo instrumento a los centros de trabajo, debido a que el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo determina que los factores de riesgo psicosocial se evaluarán en todos los centros de trabajo, mientras que el entorno organizacional sólo en aquéllos de más de 50 trabajadores, razón por la que se tienen dos instrumentos que permiten cumplir con estas obligaciones.

En relación con la poca profundidad señalada en los incisos a y b de su comentario, es conveniente señalar que los métodos contenidos en las guías de referencia, son como bien lo identificó en su comentario, de carácter general o de tamizaje, por lo que de requerirse un análisis a profundidad sobre algún factor es necesario aplicar un método específico, como lo señalan las propias guías de referencia.

Promoviente 21: Dra. Josana Rodríguez Orozco, Coordinadora del Servicio de Psiquiatría del Instituto Nacional de Cancerología.

Comentario 1

En el prefacio a la ley se establece en el segundo párrafo se habla acerca de "un incremento en los nuevos tipos de enfermedades profesionales", sin embargo a lo largo de la narrativa del proyecto no se especifica a que se refieren con estos tipos de enfermedades por lo que la ley deja abierto este apartado a inferencias de las cuales se entiende desgaste laboral o burnout y maltrato laboral o moobing.

Respuesta 1

El prefacio se refiere a un pronunciamiento de la Organización Internacional del Trabajo, en el marco del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el que se denominaba como nuevos tipos de enfermedades profesionales a los trastornos mentales. Sin embargo, es conveniente señalar que la norma definitiva no incluirá el prefacio.

Comentario 2

En el índice en el fragmento 4.6 Factores de Riesgo Psicosocial no se considera **depresión**, cuando se ha identificado en diversos estudios científicos que este padecimiento está estrechamente relacionado a situaciones de tipo laboral y cuando representa la primera causa de ausentismo laboral en México.

Respuesta 2

No procede el comentario, debido a que la definición de factores de riesgo psicosocial a que se refiere el proyecto, proviene del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y no corresponde al proyecto determinar los padecimientos que están relacionados con los factores de riesgo psicosocial, lo cual corresponderá a la tabla de enfermedades de trabajo.

Comentario 3

Transitorios.

Guía de referencia I. Ejemplo de cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos.

Guía de Referencia II: Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial

Guía de Referencia III: Identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo.

Índice 8.5. No cuentan en su descripción con lo requerido en la misma Ley para los cuestionarios que desarrolle el centro de Trabajo para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional.

Por lo que no pueden ser utilizados con fines de investigación.

Por lo que se deberá de especificar en la ley las características clinimétricas de los mismos como son:

- Los criterios de validación que se utilizaron así como el tipo de población a quienes fueron dirigidos.
- El tamaño muestral utilizado para la validación de los mismos.
- La validez estadística de los mismos
 - o Coeficientes de confiabilidad (método estadístico utilizado)
 - o Coeficientes de correlación (método estadístico utilizado)
 - o Reporte de la validez de constructo (método estadístico utilizado)
 - Ajuste absoluto
 - Índice de bondad de ajuste (GFI)
 - Residuo cuadrático medio (RMSR)
 - Ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado (NFI)
- Descripción de las características de la muestra a quien se aplicaron.

Respuesta 3

No procede el comentario, en razón de que no es el propósito del Proyecto demostrar el resultado de la validación de los instrumentos. No obstante, en la fecha de entrada en vigor de la norma se tendrá disponible la ficha técnica de estos instrumentos. De manera adicional, conviene aclarar que, a pesar de que los instrumentos fueron validados, no fueron diseñados para ser utilizados con fines de investigación.

Promovente 22: Jorge Ignacio Sandoval Ocaña, Presidente de la Red de Investigadores sobre Factores Psicosociales en el Trabajo A.C.

Comentario 1

Inciso 1 Objetivo

Dice: “para *identificar y prevenir* los factores de riesgo psicosocial” debe añadirse la: **evaluación**, la cual es una etapa metodológica fundamental para conocer la magnitud, la gravedad y la distribución del factor de riesgo, para un diagnóstico integral de la situación.

Respuesta 1

No procede el comentario, en virtud de que el término evaluación, en el marco del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, se refiere al proceso por medio del cual se efectúa el muestreo; la determinación analítica, de los agentes químicos contaminantes del ambiente laboral, y la comparación de los resultados, conforme a los valores límite de exposición, lo cual no es aplicable a los factores de riesgo psicosocial, por lo que para evitar confusiones y discrepancias entre el proyecto y el Reglamento no se incluye el término "evaluar". Asimismo, el Reglamento en el caso de los factores de riesgo psicosocial alude a la identificación, análisis y prevención de estos factores.

Comentario 2

INCISO 4 DEFINICIONES

Falta definir los factores psicosociales en el trabajo y a los riesgos psicosociales; en el texto *Bienestar Emocional y Desarrollo Humano* de la STPS, si los definen, ¿por qué en el programa de gobierno en la materia se definen estos tres conceptos y en la norma sólo aparece el de Factores de Riesgo Psicosocial (FRPS).

Respuesta 2

No procede el comentario, debido a que el proyecto es un instrumento normativo de carácter obligatorio, alineado a ordenamientos superiores, en este caso, al Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual únicamente regula a los factores de riesgo psicosocial, razón por la cual el proyecto sólo refiere a este término.

Comentario 3

4.5 Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo:

Se alude a factores de riesgo "*químicos o biológicos o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial*" como sinónimos, no lo son. Son una clase diferente debe decir "*químicos, biológicos, factores de riesgo ergonómico y psicosocial*"

Respuesta 3

No procede el comentario, su comentario realiza una interpretación errónea del concepto, debido a que la definición del diagnóstico alude a identificar a los factores y agentes que pueden estar presentes en un centro de trabajo y que son capaces de alterar el ambiente laboral. En ese sentido pueden estar presentes los agentes físicos o los químicos o factores de riesgo ergonómico o psicosocial, o combinaciones de ellos, lo cual dependerá de diversos aspectos como las características de las actividades del centro de trabajo, pero en ningún caso esta definición señala que deban considerarse como sinónimos.

Comentario 4

4.7 Factores de Riesgo Psicosocial, dice: "*Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia (ciclo circadiano) 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.*", estos son los efectos no la definición de los factores.

El segundo párrafo del sub inciso es lo más cercano a la definición por que debe ser el primer párrafo y agregar condiciones que generan distrés: la supervisión estricta, maltrato, el trabajo ambiguo y precaria claridad en la tarea.

Respuesta 4

No procede el comentario, debido a que el proyecto ya señala cuáles son los factores de riesgo psicosocial que serán considerados en el mismo, lo cual se indica en el numeral 8.2, que cambiará a 7.2.

Comentario 5

4.8 Dice: Medidas de prevención y control: Aquellas acciones que se adoptan para *prevenir y/o mitigar* a los factores de riesgo psicosocial y, La palabra mitigar, debe eliminarse por que posibilita la ambigüedad e imprecisión en las acciones de prevención que deben realizarse, que deben ser las orientadas eliminar el riesgo y "mitigar" es atenuar o suavizar.

Respuesta 5

No procede el comentario, en razón de que, de acuerdo con la teoría de control de riesgos, no siempre es posible eliminarlos, en esos casos debe reducirse al mínimo, hasta un nivel aceptable.

Comentario 6

4.12 Violencia laboral: debiese incluir acoso sexual.

Respuesta 6

No procede el comentario, por las razones que se dieron en la respuesta al comentario 5 del promovente 3.

Comentario 7

5.6 Dice: "*Practicar exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicos a los trabajadores expuestos a violencia laboral y los factores de riesgo psicosocial, a través de la institución de seguridad social o privada, o el médico de la empresa del centro de trabajo, cuando el trabajador así lo solicite y se compruebe su exposición...*"

La realización de exámenes cuando el trabajador lo solicite, es una forma de eludir el problema, ya que con frecuencia el trabajador no está en condiciones de discernir que hay un problema de esta naturaleza, o se rechaza su aceptación por el estigma que conlleva. Poner como requisito la comprobación del hecho es otro elemento de eludir el problema, hay situaciones como la violación en el centro de trabajo por un superior que someten a la víctima o un mayor trauma. Ambos condicionantes deben eliminarse.

Sólo se menciona al médico del trabajo como indicado para examinar o evaluar (el psiquismo de los trabajadores); pero en rigor, eso debiese ser tarea predominantemente del psicólogo en la empresa.

Respuesta 7

Procede parcialmente el comentario, en los términos de la respuesta que se dio al comentario 1 del promovente 8.

Comentario 8

8.2 g) 1) Dice: Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual; se debe eliminar, no hay justificación conceptual o legal.

Respuesta 8

No procede el comentario, por las razones que se dieron en la respuesta al comentario 5 del promovente 3.

Comentario 9

8.2.g.3 Malos tratos. Parece obligado establecer con la mayor precisión qué significa cuantitativamente "contínua" y "persistente".

Respuesta 9

Procede el comentario, por lo que se modifica el numeral 8.2 (corresponderá al 7.2), inciso g) subinciso 3), para quedar en los términos siguientes:

7.2...

...

g) ...

...

- 3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

Comentario 10

8.5.b Hay una imprecisión que confunde, respecto a la muestra para la validación de la escala, seguramente se quiso aludir a la muestra para validar toda escala: se requieren, en términos óptimos, 10 personas por cada reactivo contemplado inicialmente.

Ahí mismo en el sub inciso c) hay otra aberración respecto al coeficiente de correlación Spearman, no se esclarece si eso alude que el valor r debe ser mayor que .5 con o sin un nivel de significancia estadística mayor/igual a .05.

Respuesta 10

Procede parcialmente el comentario por lo que se modifica la redacción del numeral 8.5 (corresponderá al 7.5), inciso b) y el c), subinciso 2), para quedar en los términos siguientes:

7.5...

...

- b) El número de individuos que se utilizó para realizar la validación sea mayor o igual a 10 veces por cada reactivo contemplado inicialmente;

c) ...

...

- 2) Coeficientes de correlación (Pearson o Spearman), con r mayor a 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05;

Comentario 11

8.5 Si bien los cuestionarios que se presentan para la evaluación “no son de cumplimiento obligatorio”, las empresas sí pueden optar para utilizarlos, en caso de que así fuera:

- ¿cumplieron los mismos criterios de validación psicométrica que los descritos en el documento?
- Si tal fuera el caso valdría la pena dar a conocer los resultados obtenidos de la validación que permitan considerarlos como instrumentos válidos y confiables, de igual forma, conocer los tamaños de muestra con que fueron validados y si el procedimiento fue realizado con muestras trabajadoras representativas de la población trabajadora mexicana; si no hubiera sido así, entonces bajo qué consideraciones se hace la recomendación de utilizarlos.

Respuesta 11

Los cuestionarios incluidos en las guías de referencia cumplieron con el proceso de validación. La información correspondiente estará disponible, a partir de la fecha de entrada en vigor de la norma definitiva.

Comentario 12

10. 4 Tabla 1. Debería también incluir criterios de selección, por ejemplo: antigüedad, sexo, escolaridad u otros criterios que permitan elegir a los sujetos que participen.

Respuesta 12

No procede el comentario, debido a que la tabla 1 se utiliza para realizar actos de evaluación de la conformidad, conforme al Procedimiento para la evaluación de la conformidad, el cual indica los casos en que se puede realizar una entrevista para fines de comprobación, en ese sentido, como el proyecto aplica a todo el centro de trabajo, cualquier trabajador debería conocer las acciones que se desprenden de la aplicación del proyecto, en consecuencia, es suficiente realizar un muestreo aleatorio simple para seleccionar el número indicado de trabajadores de dicha tabla.

Comentario 13

Guía de Referencia I. En el cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a eventos traumáticos severos Falta mencionar la situación del estrés postraumático de inicio retardado.

Respuesta 13

No procede el comentario, en razón de que el objeto de la guía está limitado, a identificar a los trabajadores que sufrieron o presenciaron un acontecimiento traumático severo, y que requieran ser canalizados para que reciban la atención correspondiente, por lo que corresponderá al personal médico dar el seguimiento adecuado, entre ellos prever el trastorno de estrés postraumático de inicio retardado.

Comentario 14

Guía de Referencia III. No hay información, ni referencias acerca de la fórmula que proponen para el cálculo del tamaño de muestra, se realiza considerando la prevalencia de la exposición? O de la prevalencia de la enfermedad?

Respuesta 14

Se calculó a partir de la expresión general para determinar el tamaño de una muestra, considerado un nivel de confianza del 95%, el límite aceptable de error muestral del 5% y desviación estándar de 0,5.

Los comentarios recibidos respecto al Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, fueron literalmente reproducidos de los documentos remitidos por los promoventes.

Derivado de los comentarios procedentes y parcialmente procedentes se realizarán las modificaciones y adiciones en la Norma Oficial Mexicana definitiva, así como en el Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad.

Dado en la Ciudad de México, a los diez días del mes de abril de dos mil diecisiete.- El Subsecretario de Previsión Social, **José Adán Ignacio Rubí Salazar**.- Rúbrica.