

Monitoring of NOM 035 STPS 2018 in ten retail companies in Mexico

Seguimiento de la NOM 035 STPS 2018 en diez empresas retail de México

Ruth Neyra Estrada ¹, David Miranda Pasaye ²

¹FES Zaragoza, UNAM

²IMSS, ISSEMyM

Correo electrónico de contacto: draruth2015@outlook.com

Palabras clave: NOM 035, cumplimiento, violencia laboral, liderazgo, psicosociales,

Introducción

Aun cuando se han llevado a cabo programas de intervención con resultados estadísticamente significativos para prevenir factores de riesgo psicosociales en empresas mexicanas, sigue existiendo una brecha para implementar tales estrategias en la mayoría de las empresas., por lo que es importante dar seguimiento a la Normativa vigente en el País. (Neyra, 2018)

El objetivo del presente estudio es comparar diez empresas del mismo sector a más de 3 años que entrara en vigor la NOM 035 para su cumplimiento en los centros de trabajo, tomando como supuesto que siguen presentándose limitaciones para su cabal cumplimiento en las empresas de México ya que las enfermedades de trabajo por trastornos mentales y del comportamiento van al alta según las últimas memorias estadísticas del Instituto Mexicano del Seguro Social. (IMSS, 2022)

La violencia laboral, expresada de forma psicológica, puede comprender varios tipos de comportamiento: entre los que destacan la pequeña tiranía al ejercicio de poder de forma arbitraria y en beneficio propio, donde las normas son ignoradas o eliminadas de acuerdo a conveniencia, la supervisión abusiva; es la ridiculización de los subordinados, de forma privada o pública, la invasión de espacio personal, al trato rudo y descortés y que puede desembocar en el socavamiento social. Por otro lado, el mal liderazgo de mandos medios y altos en las empresas. (IMSS, 2023)

Método o Procedimiento

Se realizó un estudio observacional retrospectivo y transversal de las encuestas de salida de los trabajadores de 10 empresas retail o departamentales de la Cd Mx de octubre de 2023 a mayo de 2024 tomando como criterio de inclusión las causas de baja aquellas de violencia laboral expresada por el trabajador en comportamientos de pequeña tiranía o supervisión abusiva, así como mal liderazgo.

La muestra considerada fue la totalidad de las bajas del periodo comprendido obteniendo 4326 encuestas de salida de las cuales 1923 cumplieron el criterio de inclusión.

Los resultados se interpretaron con ayuda del programa SPSS 28.

Resultados

De las diez empresas analizadas se determinó que del total de 4326 bajas el 44.45% (1923) fueron debido a factores de riesgo psicosociales.(Figura 1 y Tabla 1)

Las causas se agruparon para su análisis en bajas por pequeña tiranía, bajas por mal liderazgo y bajas por

Resumen en extenso

Tabla 1. Causas de baja de empresas retail de CDMX de octubre 2023 a mayo 2024

Empresa	Total de bajas por empresa	% de bajas por empresa	La Empresa realiza seguimiento de la NOM 035 1= sí 2= no	Bajas por pequeña tiranía	distribución por empresa de bajas por pequeña tiranía (%)	Total de Bajas por mal liderazgo	Distribución por empresa de bajas por mal liderazgo (%)	Total de bajas por supervisión con abuso	Distribución por empresa de bajas por supervisión con abuso (%)	Total de bajas por factores de riesgo psicosociales	Distribución por empresa de bajas por factores de riesgo psicosociales (%)	Porcentaje de bajas por factores de riesgo psicosocial del total de bajas
Empresa 1	471	10.89%	2	8	1.70%	63	13.38%	25	5.31%	96	4.99%	20.38%
Empresa 2	528	12.21%	2	32	6.06%	85	16.10%	89	16.86%	206	10.71%	39.02%
Empresa 3	237	5.48%	1	3	1.27%	115	48.52%	52	21.94%	170	8.84%	71.73%
Empresa 4	402	9.29%	2	58	14.43%	82	20.40%	35	8.71%	175	9.10%	43.53%
Empresa 5	428	9.89%	2	21	4.91%	90	21.03%	67	15.65%	178	9.26%	41.59%
Empresa 6	672	15.53%	2	92	13.69%	56	8.33%	157	23.36%	305	15.86%	45.39%
Empresa 7	418	9.66%	2	45	10.77%	81	19.38%	52	12.44%	178	9.26%	42.58%
Empresa 8	218	5.04%	21	28	12.84%	72	33.03%	14	6.42%	114	5.93%	52.29%
Empresa 9	729	16.85%	1	86	11.80%	119	16.32%	116	15.91%	321	16.69%	44.03%
Empresa 10	223	5.15%	2	15	6.73%	93	41.70%	72	32.29%	180	9.36%	80.72%
Total	4326	100.00%	1	388		856		679		1923	100.00%	
Promedio	432.6			38.8		85.6		67.9		192.3		

1 supervisión con abuso. La causa más frecuente de baja fue por mal liderazgo con 856 casos (44.5%), en segundo lugar, se situaron las bajas por supervisión con abuso en el 35.3% (679) y finalmente las bajas por pequeña tiranía en el 20.2% (388).

En el análisis específico por grupo en relación con las empresas encontramos que las bajas por mal liderazgo fueron en promedio del 23.8% con rangos que oscilan entre el 8.33 hasta el 48.5%,

Para la supervisión con abuso el promedio se situó en el 15.8% con rangos desde el 5.3 y hasta el 32.8%.

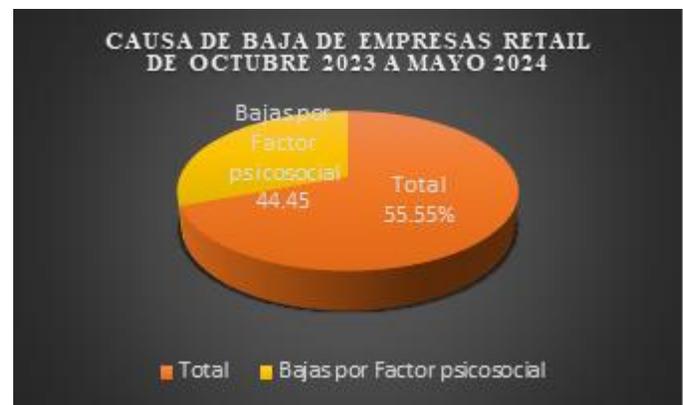
En el grupo de pequeña tiranía la frecuencia de bajas tuvo un promedio de 8.4% con rangos del 1.26 al 13.6%.

Conclusiones

Es de suma importancia destacar que, de las diez empresas estudiadas, solo el 30% realiza seguimiento de la NOM 035 STPS 2018, el área encargada de seguridad e higiene expresó abiertamente no conocer con exactitud aún la normativa. Es relevante en estos casos la identificación que falta hoy en día la implementación y seguimiento adecuado, derivado de ello, capacitación y

campañas preventivas con enfoque primordial y directo a factores de riesgo psicosociales a poco más de tres años que se implementó la Normatividad vigente en el País.

Figura 1



Fuente: Encuestas de salida de los trabajadores

Referencias

Gobierno Federal (2018). NOM 035 . México. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

IMSS. (2022). Memoria estadística . <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2022>

Resumen en extenso

IMSS. (2023). *Prevención de enfermedades de trabajo relacionadas con factores de riesgo psicosociales en el trabajo*.
https://elssa.imss.gob.mx/files/4.2_4.4_Identificaci%C3%B3n%20y%20an%C3%A1lisis%20de%20factores%20de%20riesgos%20psicosociales_3_36_37_38.pdf

Neyra, R. (2018). *Effectiveness in Decrease of Mental Symptoms and Increase in Productivity of a Functional Physical Training Program*. RIST, 43-44.

Declaración de conflicto de intereses

La autora de este artículo expresa que no tuvo ningún conflicto de intereses durante la preparación de este documento ni para su publicación.

Obra protegida con una licencia Creative Commons

