

The background of the entire image is a repeating pattern of interlocking puzzle pieces. The pieces are in two colors: a dark navy blue and a muted sage green. They are arranged in a grid-like fashion, with some pieces missing or offset to create a sense of depth and complexity.

Framework:

salud mental en el entorno laboral



checklistfácil | *Runrun.it*

Introducción

Los números no dejan lugar a dudas: la seguridad psicológica en el trabajo es una emergencia.

Los datos evidencian el costo humano y financiero de los modelos de gestión laboral que ignoran los riesgos psicosociales.

- Según un estudio de la STPS de México, más del 60% de los trabajadores mexicanos experimentan algún tipo de riesgo psicosocial

Fuente: [DGCS](#)

- Solo el 36% de las personas en México siente que su salud mental ha mejorado desde que empezó en su empleo actual.

Fuente: [Deloitte](#)

- Los trastornos mentales en América Latina generan pérdidas económicas que representan entre el 1.5% y el 4% del PIB, debido al ausentismo, la rotación y la baja productividad.

Fuente: [OPS \(Organización Panamericana de la Salud\)](#)

Frente a este escenario, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en México ha propuesto cambios.

En México, la **Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018** establece que los **factores de riesgo psicosocial** — como el acoso, la sobrecarga de trabajo y el ambiente organizacional tóxico — deben identificarse, evaluarse y prevenirse con el mismo rigor que los **peligros físicos y químicos**.

Esto implica que las áreas de Recursos Humanos y los líderes deben **integrar la seguridad psicológica en su estrategia de gestión de riesgos y en la cultura organizacional**.

Este framework fue elaborado para ti, que gestionas equipos o procesos, y buscas orientarte en la implementación de acciones para identificar, mitigar y monitorear los riesgos psicosociales en tu empresa, cumpliendo con lo estipulado en la NOM-035.

¡Buena lectura!



[Ir al índice](#) →

¿Quiénes somos?

Checklist Fácil

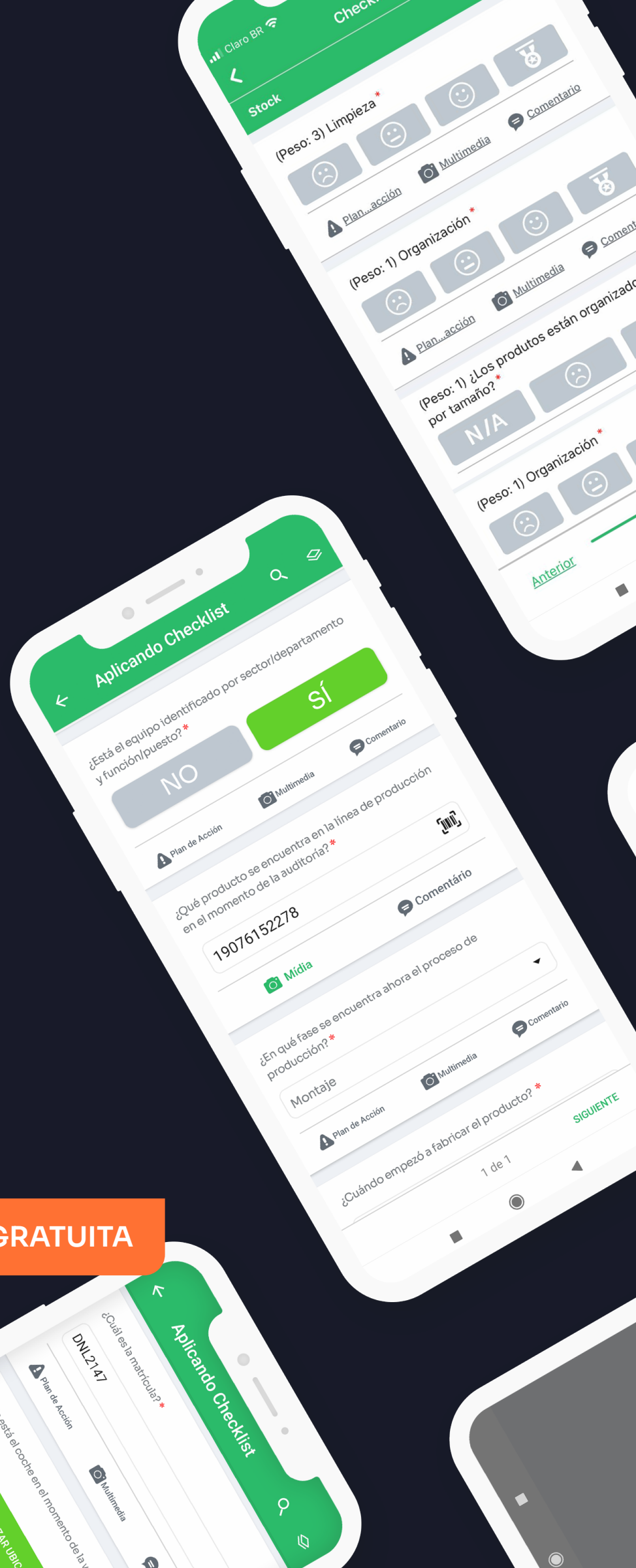
El Checklist Fácil es el software más completo del mercado para la **gestión y estandarización de procesos**, entregando en la práctica el propósito de transformar mediante la eficiencia operativa.

Líder en América Latina, es la solución ideal para **optimizar cualquier tipo de inspección o auditoría** de actividades, equipos, ambientes, normativas, como la NOM-035.

A través de una metodología propia y tecnología de punta, el Checklist Fácil te permite digitalizar procedimientos, tomar decisiones estratégicas basadas en datos confiables y controlar la operación en tiempo real.

Con más de 150 funcionalidades exclusivas, el software te conecta con personas, equipos y departamentos, ahorrando tiempo y recursos.

SOLICITA AHORA UNA DEMOSTRACIÓN GRATUITA



Runrun.it

El Runrun.it es una herramienta de gestión del trabajo que permite **visualizar en tiempo real la asignación de tareas por colaborador**, evitando excesos y redistribuyendo la carga de manera equilibrada y transparente.

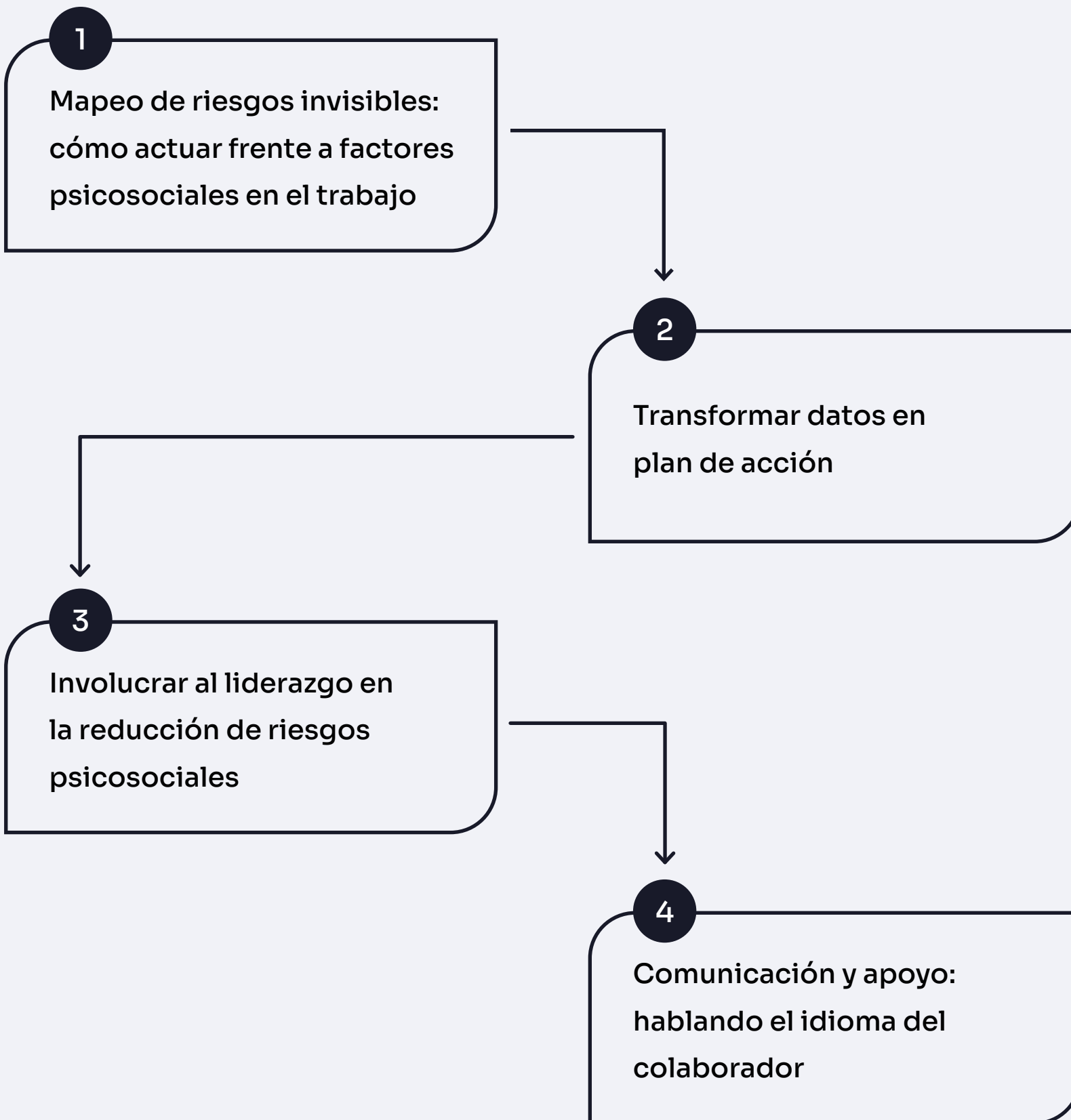
Con el Runrun.it, no solo mejoras la productividad, sino que también generas evidencia documentada de planeación y control de la carga de trabajo, facilitando el **cumplimiento normativo**.

Con la organización clara de las demandas, plazos y prioridades en el Runrun.it, cada colaborador gestiona mejor su tiempo y rutina, reduciendo la sensación de descontrol. La visibilidad de los flujos también facilita el alineamiento entre líderes y equipos, disminuyendo malentendidos y aumentando el compromiso.

HAZ UNA PRUEBA GRATUITA



Índice



Mapeando riesgos invisibles: cómo actuar frente a factores psicosociales en el trabajo

Solo el 43% de las personas trabajadoras sienten que están mejor psicológicamente que cuando comenzaron su empleo. El dato, proveniente de la [Encuesta de Bienestar Laboral de Deloitte](#), enciende una alerta sobre un aspecto que muchas empresas aún pasan por alto: los riesgos psicosociales.

Estos riesgos no son tan tangibles como un equipo dañado o un producto químico mal almacenado. Involucran **sobrecarga de trabajo, falta de apoyo, acoso, baja autonomía, un ambiente tóxico**, entre otros.

Desde la implementación de la **NOM-035**, deben **tratarse con la misma seriedad que cualquier otro factor de riesgo ocupacional**, mediante identificación, evaluación y acciones concretas de control.



[Regresar al índice](#) →

¿Qué son los factores de riesgo psicosociales?

Según la NOM-035, son peligros derivados de fallas en la organización, diseño o gestión del trabajo, con potencial de generar daños psicológicos, físicos o sociales.

Factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo que pueden afectar la salud del trabajador:

Peligro (factor de riesgo)	Posibles consecuencias
Acoso de cualquier tipo	Trastorno mental
Mala gestión del cambio organizacional	Trastorno mental; DORT
Baja claridad de roles	Trastorno mental
Falta de reconocimiento	Trastorno mental
Falta de apoyo en el trabajo	Trastorno mental
Poca autonomía	Trastorno mental; DORT
Injusticia organizacional	Trastorno mental
Eventos violentos o traumáticos	Trastorno mental
Sobrecarga de trabajo	Trastorno mental; DORT
Relaciones laborales conflictivas	Trastorno mental
Trabajo remoto/aislado	Trastorno mental; fatiga

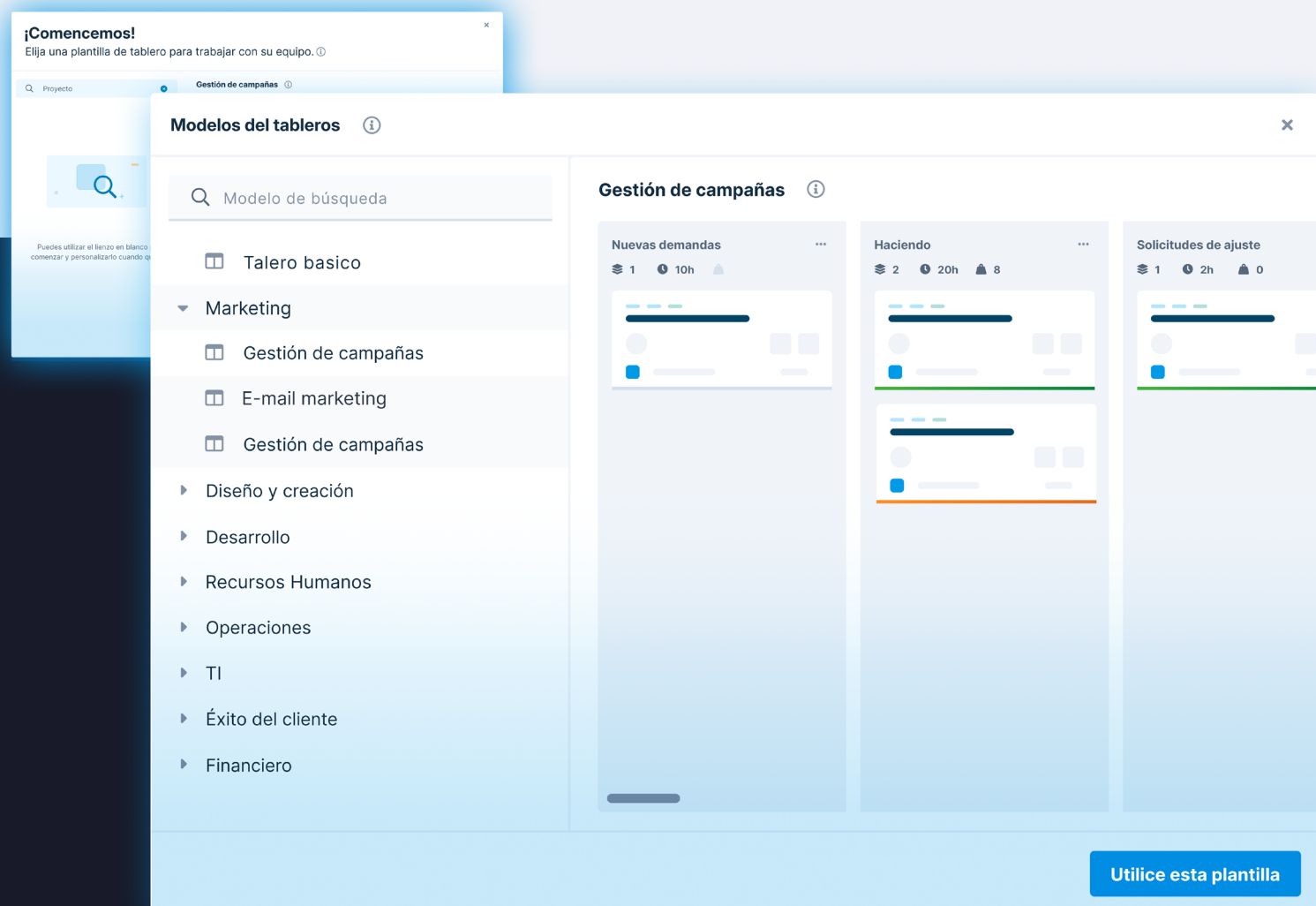
Fonte: Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, do Governo Federal

¿Qué es DORT?

DORT (Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados con el Trabajo) es una condición que provoca dolor e incomodidad en las extremidades superiores, el cuello y otras partes del cuerpo, como resultado de factores de riesgo asociados al entorno laboral.

Runrun.it ofrece plantillas para la organización y planificación del trabajo, así como soluciones fácilmente personalizables para distribuir la carga laboral, establecer prioridades y definir plazos realistas.

Si aún no usas la plataforma, **crea tu cuenta gratuita** y supervisa el progreso del trabajo de forma sencilla.



¿Cómo identificar los factores psicosociales?

La participación activa de las personas trabajadoras y de la Comisión de Seguridad e Higiene (o CSH) es obligatoria en todas las etapas. Por eso, se vuelve fundamental preguntar, a partir de evaluaciones periódicas, **qué necesitan y desean** las personas antes de tomar cualquier acción.

Esta es la oportunidad de **consultar a los trabajadores y obtener sus opiniones sobre el rumbo de la estrategia de salud y bienestar**, ya sea nueva o actual. Cumplir con este paso garantizará que cualquier acción tomada realmente responda a las necesidades reales de las personas.

Para esta identificación, **utiliza herramientas y cuestionarios con respaldo científico para recopilar datos** sobre el entorno laboral y conocer la percepción de los colaboradores, asegurando siempre el anonimato.

Cualitativos:

- ✓ Entrevistas
- ✓ Escucha activa
- ✓ Grupos focales
- ✓ Reuniones con la CSH

Cuantitativos:

- ✓ Absentismo
- ✓ Rotación de personal
- ✓ Licencias por trastornos mentales
- ✓ Encuestas de clima laboral
- ✓ Evaluación del desempeño
- ✓ Cuestionarios de estrés ocupacional

Además, existen métodos enfocados específicamente en los factores psicosociales, ampliamente reconocidos en los campos de la psicología y la medicina del trabajo. Estos pueden ser aplicados por profesionales capacitados y autorizados.

➤ Self Report Questionnaire (SRQ-20)

El Self-Report Questionnaire (SRQ-20), o Cuestionario de Autorreporte SRQ-20, es una herramienta desarrollada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) para identificar trastornos mentales comunes, como depresión, ansiedad y somatizaciones, principalmente en contextos de atención primaria de salud.

➤ Inventario de Riesgos Psicosociales Ocupacionales

Está compuesto por un cuestionario que abarca cinco dimensiones del entorno laboral: organización del trabajo, estilo de gestión, presión de las demandas, daños a la salud y estatus social.

➤ Inventario de Trabajo y Riesgos de Enfermedad

Es una herramienta de investigación y diagnóstico que evalúa los riesgos de enfermedad relacionados con el trabajo, considerando el contexto laboral. Es autoaplicable mediante un cuestionario y cuenta con cuatro escalas interdependientes.

- 1 Escala de Evaluación del Contexto de Trabajo:**
Evalúa el contexto laboral.
- 2 Escala de Costo Humano en el Trabajo:** Evalúa el impacto de la actividad laboral en la salud y el bienestar del trabajador.
- 3 Escala de Indicadores de Placer-Sufrimiento en el Trabajo:**
Evalúa las experiencias positivas (placer) y negativas (sufrimiento) que ocurren en el entorno laboral.
- 4 Escala de Evaluación de los Daños Relacionados con el Trabajo:**
Evalúa los daños a la salud causados por el trabajo, divididos en tres categorías: daños físicos, psicológicos y sociales.



Recomendaciones clave



Incluye la percepción de los trabajadores

Realiza la consulta anónima de los trabajadores como parte del proceso. La percepción directa del equipo es esencial para identificar riesgos que no se reflejan en los indicadores. Esto puede realizarse mediante formularios, encuestas internas y canales estructurados de escucha.



Considera los diferentes grupos dentro de la empresa

Analiza si ciertos sectores, cargos o perfiles están más expuestos a riesgos psicosociales, como profesionales de atención al público, mujeres, minorías raciales o trabajadores en modalidad híbrida/remota.

Al utilizar herramientas digitales para el mapeo de riesgos, tu empresa garantiza la total seguridad e integridad de la información.

Además de facilitar el análisis y la toma de decisiones, esta práctica es esencial para documentar el proceso y, en una posible inspección, contar con todas las evidencias disponibles en pocos clics.

El Checklist Fácil cuenta con un modelo listo para el análisis de factores psicosociales, disponible para los clientes en su galería de checklists.

DESCÁRGALO AQUÍ

El sistema ofrece recursos que facilitan el monitoreo de riesgos en cualquier entorno laboral. Además de aplicar checklists, tu empresa puede personalizar formularios para realizar diferentes análisis, evaluaciones, encuestas o entrevistas, pudiendo incluir:

- ✓ Diferentes tipos de respuestas, como campos abiertos, respuestas numéricas, emojis, selección de opciones, imágenes, etc.;
- ✓ Obligación de adjuntar archivos;
- ✓ Asignación de diferentes ponderaciones para preguntas y respuestas;
- ✓ Programación de inspecciones periódicas;
- ✓ Planes de Acción automatizados.

El Checklist Fácil también cuenta con firma digital con validez jurídica, esencial para evaluaciones e inspecciones técnicas que requieren la supervisión de un profesional habilitado.

SOLICITA AHORA UNA DEMOSTRACIÓN

¿Cómo clasificar los riesgos después de la identificación?

Después de identificar los peligros, se debe evaluar el nivel de riesgo de cada uno con base en dos dimensiones principales:

A

GRAVEDAD:

El impacto potencial en la salud del trabajador (por ejemplo: estrés, burnout, DORT, depresión).

B

PROBABILIDAD:

Considerando las exigencias de la actividad (intensidad, duración, complejidad) y la eficacia de las medidas ya adoptadas.

La combinación de ambas dimensiones forma una **matriz de riesgo**, que orienta la prioridad de acción y define qué se incluye en el plan del PGR (Programa de Gestión de Riesgos).

Etapas para clasificar riesgos psicosociales:

ETAPA	ACCIÓN
1	Identificar los factores de riesgo psicosocial mediante observación, cuestionarios u talleres.
2	Describir cómo se manifiesta cada peligro en el entorno laboral.
3	Evaluar la severidad de los impactos en la salud (mental, física, social).
4	Evaluar la probabilidad con base en las exigencias de la actividad y el control existente.
5	Clasificar el riesgo con base en la matriz (Gravedad x Probabilidad).
6	Registrar la clasificación en el inventario de riesgos e integrarla al plan de acción del PGR.

Transformando datos en un plan de acción

Ahora que ya mapeaste el escenario de tu empresa y entendiste cómo listar los riesgos, es momento de armar un plan de acción, tal como lo establece el subapartado 1.5.5.2 de la NR-1.

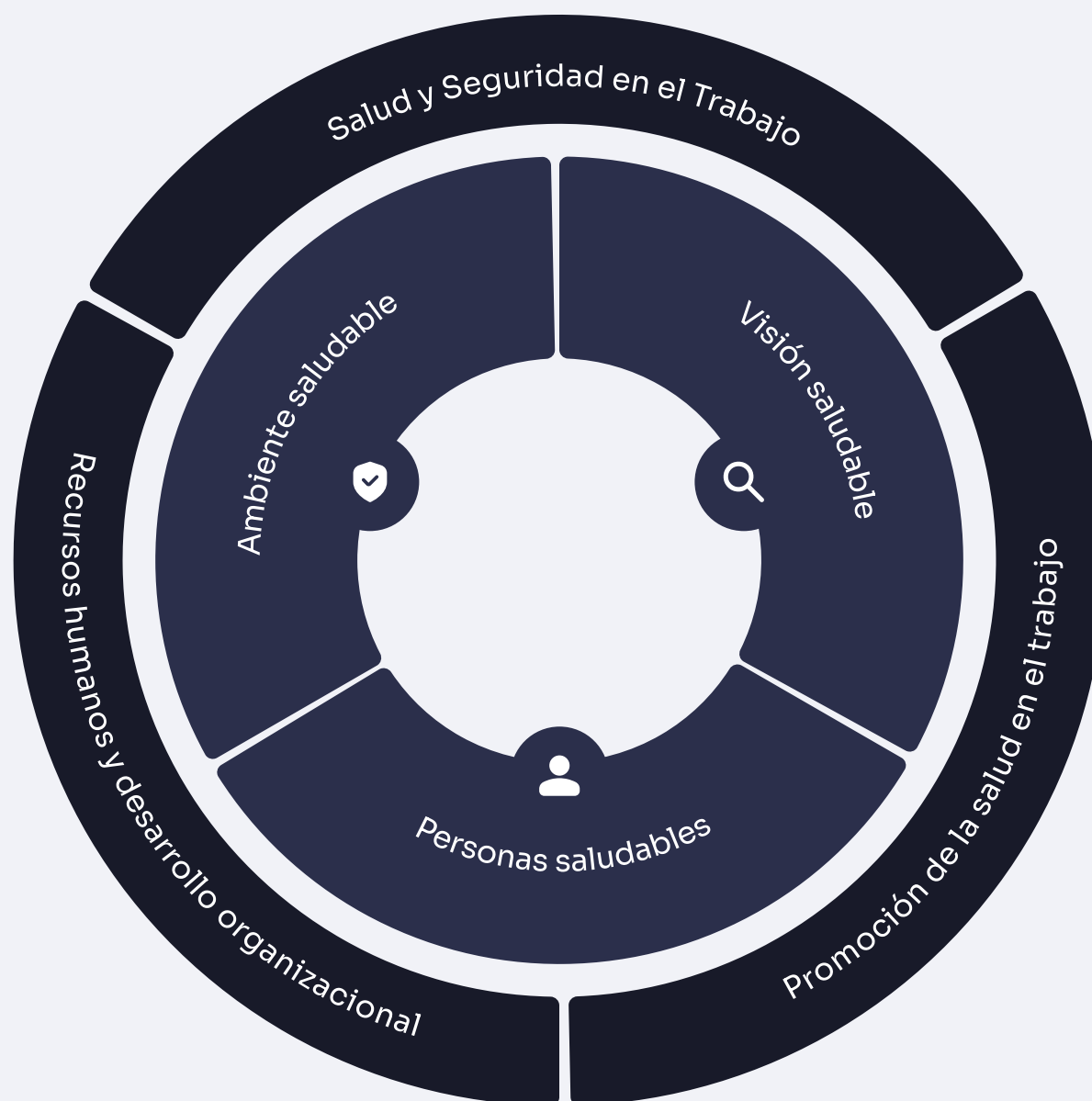
Este documento debe incluir:

- ✓ La **descripción de las acciones preventivas** o correctivas propuestas;
- ✓ La **priorización de las acciones**, basada en la severidad y la probabilidad de los riesgos identificados;
- ✓ El **registro estructurado de las acciones**, preferentemente en formatos que integren el inventario de riesgos y demás documentos del PGR.

Este plan se convierte, así, en el instrumento central para garantizar la ejecución efectiva de las medidas. Cabe recordar que es obligatorio incluso en empresas que estén exentas del PGR completo, a través de la Evaluación Ergonómica Preliminar (AEP).

Es importante considerar todas las formas posibles de prevenir riesgos de seguridad psicosocial, utilizando estrategias que abarquen la visión, los espacios y las personas.

Difundir tus tácticas ayudará a consolidarlas en el entorno laboral, evitando que el plan se convierta en una simple serie de acciones aisladas.



VISIÓN SALUDABLE

Aborda percepciones culturales y el compromiso de la gestión, las políticas y los procesos.



AMBIENTE SALUDABLE

Aborda factores ambientales que impiden que las personas estén saludables y ofrece recursos que fomentan activamente la salud y el bienestar.



PERSONAS SALUDABLES

Se enfoca en las necesidades individuales, en cómo mejorar el acceso a servicios e información, y en fortalecer el conocimiento y las habilidades de las personas en relación con la salud mental.

Ejemplos de acciones eficaces para implementar en tu empresa



Adopción de horarios más flexibles o pausas programadas

Para implementar horarios flexibles, crea una política clara que permita a los colaboradores elegir sus horarios de entrada y salida dentro de un rango establecido. Además, incluye pausas programadas durante el día, como descansos, para que los empleados puedan desconectarse y evitar la sobrecarga mental.



Capacitación de líderes en empatía y escucha activa

Implementa programas de formación continua para líderes, con enfoque en empatía y escucha activa, que pueden incluir talleres, dinámicas de roleplay y retroalimentación constante. Establece sesiones regulares para que los líderes practiquen estas habilidades y reciban orientación sobre cómo abordar cuestiones emocionales y conductuales dentro de los equipos.



Revisión de metas de desempeño y carga de trabajo

Realiza revisiones periódicas de las metas de desempeño y la carga de trabajo de los colaboradores, ajustándolas según sea necesario. Involucra a los empleados en este proceso, recolectando retroalimentación sobre lo que es viable y realista. Este ajuste es esencial para garantizar que las metas sean desafiantes, pero alcanzables dentro del tiempo y los recursos disponibles.

> Creación de políticas claras de prevención del acoso

Elabora y comunica de forma clara una política de prevención del acoso, detallando los comportamientos inaceptables y sus consecuencias. Realiza capacitaciones obligatorias para todos los colaboradores y asegúrate de que los líderes sean los principales responsables de monitorear y promover el respeto en el entorno laboral.

> Implementación de canales de denuncia con seguridad y confidencialidad

Implementa canales de denuncia anónimos donde los colaboradores puedan reportar situaciones de acoso u otros asuntos sin temor a represalias. La empresa debe garantizar que todas las denuncias se manejen con absoluta confidencialidad y que exista un procedimiento transparente para resolver las quejas.

> Disponibilidad de apoyo psicológico para los colaboradores

Proporciona a los colaboradores acceso gratuito o a bajo costo a servicios de orientación psicológica, asegurando que puedan buscar ayuda de manera confidencial cuando sea necesario, para prevenir o tratar problemas de salud mental. El apoyo psicológico puede ofrecerse mediante alianzas con clínicas o plataformas de terapia en línea, por ejemplo.

¿Cómo monitorear las medidas?

El ciclo de mejora continua es uno de los fundamentos del GRO y sigue la lógica del [PDCA](#) ([Planear – Desarrollar – Verificar – Actuar](#)), según las directrices de la ISO 45001 y ISO 45003.



Después de implementar las medidas de prevención, **se debe dar seguimiento a su efectividad.**

- 1 Si el riesgo se redujo;
- 2 Si el trabajador percibe una mejora;
- 3 Si el problema persiste o ha cambiado.

El seguimiento continuo es esencial especialmente para los riesgos psicosociales, que tienen una naturaleza **subjetiva y dinámica**, requiriendo escucha activa y participación de los trabajadores.



El monitoreo es un proceso que **no termina con la adopción de la medida**, sino que implica la verificación sistemática y **la revisión de la evaluación de riesgos**. En caso de que las medidas resulten ineficaces, se debe reevaluar el riesgo y proponer nuevas estrategias, documentándolas nuevamente en el plan de acción actualizado.

Cronograma de seguimiento

Las acciones previstas en el plan de acción deben ser acompañadas de:

- ✓ **Cronograma de implementación:**
plazos realistas y bien definidos para la adopción de las medidas;
- ✓ **Designación de responsables:**
personas o áreas específicas encargadas de ejecutar cada acción;
- ✓ **Forma de seguimiento y medición de resultados:**
se debe especificar cómo se realizará la verificación (por ejemplo: reuniones periódicas, aplicación de cuestionarios de seguimiento, indicadores de salud ocupacional, entre otros).

Estos elementos garantizan **transparencia, trazabilidad y responsabilidad**.

La participación de la CSH y de los propios trabajadores en este seguimiento es altamente recomendada, por su cercanía con la realidad del trabajo y su capacidad para validar la eficacia de las medidas implementadas.

El Checklist Fácil cuenta con un recurso nativo completo de Planes de Acción, esencial para eliminar no conformidades y garantizar la ejecución y documentación de las medidas correctivas.

- ✓ Crea Planes de Acción individuales, por ítem auditado, grupos de ítems o checklists completos.
- ✓ Define responsables, plazos límite y detalles, asegurando la ejecución de las actividades.
- ✓ Aplica la metodología 5W2H o personaliza la estructura de los planes.
- ✓ Sigue reportes de reincidencias para actuar con precisión en problemas recurrentes.
- ✓ Crea flujos de aprobación para someter las soluciones a la aprobación de supervisores.
- ✓ Configura alertas para monitorear el estado de las acciones.
- ✓ Mide las iniciativas y evalúa los impactos en el día a día de la operación.

OBTÉN MÁS INFORMACIÓN

¿El personal utiliza los equipos indicados] para la tarea?



 **Plan de Acción**  Imagen  Comentario

Cadastro del Plan de Acción

Entrega de novos equipamentos (EPI)



Evidencias adjuntadas



Involucrando al liderazgo en la reducción de riesgos psicosociales

Los programas de Salud Mental en todo el mundo señalan que la demostración de interés y entusiasmo por la salud, seguridad y bienestar de las personas por parte de la alta dirección está fuertemente relacionada con la priorización y el avance de una agenda de sostenibilidad humana en las empresas.

Ahora, con la obligatoriedad de la gestión y control de los riesgos psicosociales en el contexto del GRO, los líderes adquieren responsabilidades formales:

- ✓ Participación activa en la **comunicación con los trabajadores** sobre el proceso.
- ✓ Inclusión de metas e indicadores de salud y bienestar en los **instrumentos de gestión** (descripciones de puestos, evaluaciones de desempeño, etc.).

En la práctica, según la [guía](#) australiana The Healthy Workplace Toolkit, los líderes comprometidos fortalecen la credibilidad de los programas y transmiten una cultura de cuidado.

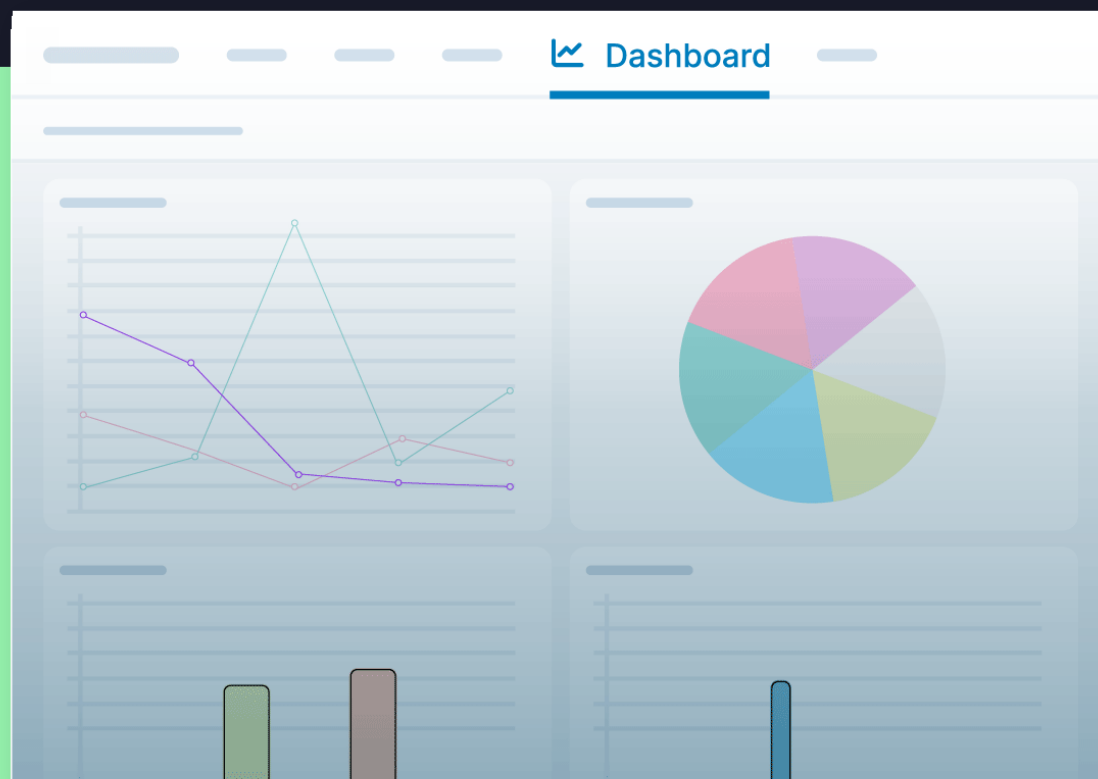
Este tipo de actuación es capaz de:

- ✓ Respalda una estrategia de salud y bienestar en el lugar de trabajo;
- ✓ Conectar la salud y el bienestar con los valores y prácticas de la organización;
- ✓ Involucrar a todos los niveles de gestión para promover la salud y el bienestar en el ambiente laboral;

- ✓ Asignar recursos y atribuir responsabilidades, tanto financieras como humanas, con costos mínimos;
- ✓ Comunicar regularmente su visión y el compromiso de la organización;
- ✓ Actuar como modelo, participando activamente en iniciativas de salud y bienestar;
- ✓ Reconocer y celebrar los éxitos con incentivos, reconocimientos y celebraciones.

Los dashboards de Runrun.it muestran, de forma clara, el volumen de trabajo por persona, la capacidad de entrega en plazo y otros datos que ayudan a equilibrar la carga del equipo y evitar sobrecarga o inactividad.

Si no eres cliente, [crea tu cuenta gratis y monitorea el avance del trabajo de manera sencilla.](#)



Cuando los líderes incorporan la salud y el bienestar en las operaciones diarias, logran más del 80 % de capacidad de aumento en

GANAR DINERO ← ATRAER CLIENTES ← ATRAER TALENTO

[Encuesta de Bienestar en el Trabajo de Deloitte](#)

¿Pero los líderes están preparados para esta revolución?



Solo el 19 % de los colaboradores se sienten cómodos hablando sobre salud mental con sus líderes.

[Harvard Business Review](#)

Aunque existen inversiones en salud mental, muchas se han enfocado en la productividad y no están viendo el bienestar humano como un camino potencial para la sostenibilidad del negocio.

Las acciones de adecuación a la NOM-035 deben estar vinculadas a capacitaciones para obtener el apoyo de las personas. Paralelamente a los procesos educativos, la empresa también debe conocer mejor el ambiente laboral y entender qué desean los trabajadores.

Comunicación y apoyo: hablando el idioma del colaborador

En un ambiente de trabajo saludable, la comunicación no es solo un canal para transmitir información: es una vía de doble sentido que sostiene la confianza, la seguridad y el bienestar de los colaboradores.

La NR-1 establece que los riesgos ocupacionales identificados y las respectivas medidas de prevención previstas en el plan de acción deben ser comunicados a los trabajadores.

Sin embargo, para que esta comunicación cumpla su función de protección y orientación, debe ser comprensible y accesible. **No basta con que la información exista, debe difundirse de forma clara, directa y empática.**

Descubre cómo hacerlo en la práctica.



Difunde los riesgos y medidas preventivas de forma transparente

Una estrategia eficaz es **utilizar diversos canales de comunicación interna**, como murales en áreas comunes, correos electrónicos corporativos, reuniones periódicas, plataformas digitales (como la intranet) e incluso videos cortos explicativos.

Cada público de la empresa tiene un perfil y un nivel de familiaridad con ciertos medios. Por eso, la diversificación de los canales es esencial.

El uso de un **lenguaje simple, con ejemplos prácticos y analogías**, ayuda a garantizar que todos, independientemente de su nivel educativo o función, comprendan los riesgos a los que están expuestos y sepan cómo protegerse.

La transparencia también requiere constancia. Comunicar una vez al año, o solo cuando ocurre un incidente, no es suficiente. **La actualización frecuente de la información y el refuerzo continuo de las orientaciones hacen que la prevención forme parte de la rutina.**

2

Activa canales de escucha continua

La comunicación eficiente depende tanto de quien habla como de quien escucha. Por eso, **crear espacios para que los colaboradores puedan expresarse y garantizar que sus palabras sean realmente escuchadas es fundamental.**

Herramientas como buzones de sugerencias, encuestas de clima organizacional, reuniones con espacio para retroalimentación y canales anónimos de escucha son formas prácticas de dar voz a los equipos.

Cuando un colaborador percibe que su opinión es considerada, que las críticas constructivas generan cambios y que hay un interés genuino en sus relatos, se siente valorado.

Esto tiene un impacto directo en la salud mental y en el compromiso.

3

Involucra a la CHS y a los líderes de forma integrada

La CHS y los líderes formales de la empresa son piezas clave en la construcción de un ambiente de trabajo más saludable.

Estos grupos actúan como puentes entre los trabajadores y la alta dirección, por lo que deben estar preparados no solo para manejar aspectos técnicos de seguridad, sino también **cuestiones humanas y emocionales del equipo**.

Para ello, es esencial **invertir en la capacitación** de estos agentes, para que puedan atender quejas, denuncias o incluso desahogos de manera acogedora y constructiva.

Cuando los trabajadores ven en el liderazgo y en la CHS figuras confiables y capaces de apoyar y canalizar sus demandas con ética y sensibilidad, el clima organizacional mejora.

4

Promueve campañas y diálogos constantes

El cuidado del bienestar emocional no puede ser puntual ni solo simbólico.

Es necesario establecer una **rutina institucional de diálogos, acciones educativas y momentos de escucha activa practicados durante todo el año**.

Estas campañas pueden incluir conferencias, círculos de diálogo, dinámicas grupales, distribución de materiales educativos, entre otras iniciativas.

Es importante que las acciones sean coherentes con la realidad de la empresa y participativas, involucrando diferentes áreas y perfiles profesionales.

5

Crea una cultura de confianza y acogida

Crear una cultura de confianza significa promover un ambiente donde los colaboradores se sientan seguros para hablar, equivocarse, pedir ayuda o expresar malestares, sin miedo a castigos o juicios.

Esto solo es posible con una **comunicación basada en la no violencia y la escucha empática**.

Prácticas como la retroalimentación constructiva, el reconocimiento de esfuerzos y la valorización de las diferencias contribuyen a un clima más saludable.

Recuerda que la cultura no puede imponerse, sino construirse. Es un compromiso colectivo que comienza en la alta dirección y se extiende a todos los niveles jerárquicos.

Cuando se cultiva bien, esta cultura reduce los riesgos psicosociales y convierte el ambiente laboral en un espacio de desarrollo humano y profesional más pleno.

Conclusión

Más que un requisito de cumplimiento, la NOM-035 ofrece la oportunidad de prestar atención a la salud mental, considerando el bienestar del equipo como un activo valioso para la productividad y la seguridad.

Para facilitar aún más el proceso de evaluación de riesgos, implementación de medidas y seguimiento de resultados, es posible **integrar el Checklist Fácil con Runrun.it**.

Con el módulo de integración, disponible para clientes del Checklist Fácil, tienes acceso al plan más completo del Runrun.it y puedes crear tareas automáticamente a partir de la aplicación de checklists.

En la práctica, al aplicar un checklist e identificar la necesidad de una acción, el sistema crea automáticamente una tarea en un tablero integrado del Runrun.it.

Dentro de la tarea, puedes asignar plazos, responsables y detallar otra información, garantizando contexto y seguridad para quien la ejecutará.

El objetivo es aumentar aún más la eficiencia operativa, proporcionando mayor visibilidad de los procesos y actividades, e impulsando la productividad de los equipos.

DESCUBRE MÁS SOBRE EL MÓDULO DE INTEGRACIÓN CHECKLIST FÁCIL <> RUNRUN.IT

 checklistfácil | Runrun.it

