



# **Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo: Identificación y prevención.**



# **Módulo I:**

## **La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS**

# La evaluación de la salud de los Empleados de acuerdo a la STPS

La **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** elaboró la Norma Oficial Mexicana ***NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial - Identificación y prevención<sup>1</sup>***, en donde se plasman las ***disposiciones que deben adoptar los centros de trabajo*** en el país, en orden de promover un entorno organizacional favorable.

# La evaluación de la salud de los Empleados de acuerdo a la STPS

En la **NOM-035-STPS-2018** se vierten algunas sugerencias sobre la identificación y el tratamiento de los FRP en vías de promover un entorno laboral favorable y asimismo se delinear los criterios técnicos que debe guardar el instrumento.

**NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL  
TRABAJO-IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN**

**ÍNDICE DE CONTENIDO**

1. Objetivo
2. Campo de aplicación
3. Referencias
4. Definiciones
5. Obligaciones del patrón
6. Obligaciones de los trabajadores
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
9. Unidades de verificación
10. Procedimiento para la evaluación de la conformidad
11. Vigilancia
12. Bibliografía
13. Concordancia con normas internacionales

# Acerca de la NOM-035-STPS

- Publicación: 23 – Octubre – 2018  
Diario Oficial de la Federación

# Objetivo

“Establecer los elementos para **identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial**, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.”

NOM-035-STPS

# Campos de aplicación

La NOM-35-STPS rige en todo el territorio nacional y aplica diferencialmente para:

- a) Para centros de trabajo en los que laboren hasta quince trabajadores
- b) Para centros de trabajo en los que laboren entre dieciséis y cincuenta trabajadores
- c) Para centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores

\* Centros de trabajo que cuenten con Certificado de cumplimiento con la norma mexicana NMXR025SCFI2015





# Campos de aplicación

La NOM-35-STPS rige en todo el territorio nacional y aplica diferencialmente para:

- a) Para centros de trabajo en los que laboren hasta quince trabajadores
  - Numerales 5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1 y 8.2
- b) Para centros de trabajo en los que laboren entre dieciséis y cincuenta trabajadores
  - Numerales 5.1, 5.2, del 5.4 al 5.8, 7.1 (inciso a), 7.2, 7.4, 7.5, 7.6, 7.8 y 7.9 y Capítulo 8
- c) Para centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores
  - Numerales 5.1, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 7.1 (inciso b), 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6, 7.7, 7.8, 7.9 y Capítulo 8



# Campos de aplicación

La NOM-35-STPS rige en todo el territorio nacional y aplica diferencialmente para:

- a) Para centros de trabajo en los que laboren hasta quince trabajadores
    - Numerales 5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1 y 8.2
  - b) Para centros de trabajo en los que laboren entre dieciséis y cincuenta trabajadores
    - Numerales numerales 5.1, 5.2, del 5.4 al 5.8, 7.1 (inciso a), 7.2, 7.4, 7.5, 7.6 7.8 y 7.9 y Capítulo 8
  - c) Para centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores
    - Numerales 5.1, 5.3 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 7.1 (inciso b), 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6, 7.7, 7.8, 7.9 y Capítulo 8
- \* Centros de trabajo que cuenten con Certificado de cumplimiento con la norma mexicana NMXR025SCFI2015
- **Validan** numerales 5.1 (inciso b), 8.1 (inciso b), 8.2 (incisos a, e y g) y 5.7 (inciso d)



# Definiciones importantes (Marco Legal)

# 1. Entorno organizacional favorable

- Promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa
- Impulsa la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas
- Existe una definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo
- Se fomenta la participación proactiva y la comunicación entre trabajadores
- Procura la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo
- Se realiza la evaluación y el reconocimiento del desempeño.



## 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.



### 3. Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo

La identificación de:

- Condiciones inseguras o peligrosas
- Agentes físicos, químicos o biológicos o factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral
- Peligros circundantes al centro de trabajo,
- El estado de cumplimiento de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.



### 3. Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo

La identificación de:

- Condiciones inseguras o peligrosas
- Agentes físicos, químicos o biológicos o factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral
- Peligros circundantes al centro de trabajo,
- El estado de cumplimiento de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.



## 4. Factores de Riesgo Psicosocial

Aquellos que pueden provocar **trastornos de ansiedad, trastornos no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, trastornos de estrés grave y de adaptación**

Derivan 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. Factores de Riesgo Psicosocial

- Condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo
- Cargas de trabajo que exceden la capacidad del trabajador
- Falta de control sobre el trabajo (nula influencia en la organización y desarrollo del trabajo)
- Jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo
- Rotación de turnos que incluyan turnos nocturnos sin períodos de recuperación y descanso
- Interferencia en la relación trabajo-familia
- Liderazgo negativo
- Relaciones negativas en el trabajo.



## 5. 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.

## 5. Acontecimiento Traumático Severo

### Ejemplos:

- Explosiones
- Derrumbes
- Incendios de gran magnitud
- Accidentes graves o mortales
- Asaltos con violencia
- Secuestros y Homicidios



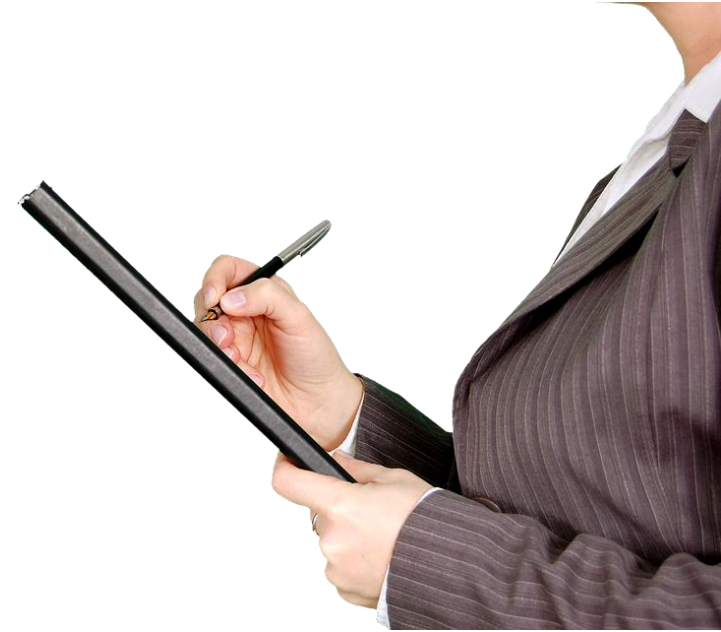
## 6. Violencia laboral

Aquellos actos de **hostigamiento, acoso o malos tratos** en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.



## 7. Medidas de Prevención y Acciones de 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 los actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento.



## 8. 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.





# Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones



# 8 Obligaciones de los Patrones

1. Establecer por escrito, mantener y difundir en el Centro de Trabajo **una política de prevención de riesgos psicosociales** que contemple:

- a) Factores de riesgo psicosocial
- b) Violencia laboral
- c) Promoción de un entorno organizacional favorable.



# 8 Obligaciones de los Patrones

2. Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, tomando en cuenta:

A) La existencia de **condiciones de trabajo peligrosas, deficientes e insalubres**.

B) **Cargas de trabajo** (cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad) que excedan la capacidad de los trabajadores

c) La **falta de control** por parte de los trabajadores (nula consideración en la toma de decisiones y planificación de las labores a realizar)

d) **Jornadas de trabajo y rotación** de turnos que excedan lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

e) Interferencia en la **relación trabajo-familia**.

f) Detección de estructuras de **Liderazgo negativo y relaciones negativas**

g) Detección oportuna de cualquier instancia de **violencia laboral**, (Acoso verbal, físico o psicológico, hostigamientos y malos tratos)

# 8 Obligaciones de los Patrones

3. Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.

Sólo los CT con más de 50 trabajos deberán realizar también una evaluación el entorno organizacional

# 8 Obligaciones de los Patrones

4. Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable y para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.

## 8 Obligaciones de los Patrones

5. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada o al personal médico del centro de trabajo.

# 8 Obligaciones de los Patrones

6. Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a factores de riesgo psicosocial.

Los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas podrán efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo 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.

# 8 Obligaciones de los Patrones

7

Difundir información a los trabajadores sobre:

- La política de prevención de riesgos psicosociales;
- Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y la violencia laboral
- Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral;
- Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, en centros de trabajo con más de 50 trabajadores, la evaluación del entorno organizacional
- Las alteraciones a la salud asociadas a la exposición a factores de riesgo psicosocial.

# 8 Obligaciones de los Patrones

## 8 Llevar registro de:

- Los **resultados** de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, en centros de trabajo con más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional.
- Las **medidas de control adoptadas** de acuerdo con el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional lo señale
- Los nombres de **los trabajadores que mostraron haber sido expuestos** a factores de riesgo psicosocial, actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.

# 7 Obligaciones de los Trabajadores

**1** Observar las medidas de prevención dispuestas por la Norma y/o el patrón para controlar los factores de riesgo psicosocial, contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.



# 7 Obligaciones de los Trabajadores

2. Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.

# 7 Obligaciones de los Trabajadores

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

# 7 Obligaciones de los Trabajadores

**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.

# 7 Obligaciones de los Trabajadores

**5** **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; **en caso de haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo**, especificando:

- Fecha en que se informa el evento;
- El nombre del trabajador que elabora el escrito;
- El nombre de los trabajadores involucrados;
- Fecha en que ocurrió el evento,
- Descripción del(los) acontecimiento(s).

# 7 Obligaciones de los Trabajadores

- 6 Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.

# 7 Obligaciones de los Trabajadores

**7** Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas señalados por:

- La presente Norma NOM-035-STPS
- Normas oficiales avaladas por la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- Instituciones de seguridad social o privada
- El médico, psicólogo o psiquiatra particular del centro de trabajo

# Evaluación del entorno organizacional: Identificación y análisis de los FRP

# Lineamientos generales:

- Los **centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores**, únicamente deberán realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial
- Los **centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores**, deberán realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional.



# Identificación y análisis de Factores de Riesgo Psicosocial

- 1.-¿Las **condiciones en el ambiente de trabajo** son peligrosas, inseguras, deficientes o insalubres?
- 2.-¿Las **cargas de trabajo** exceden las capacidades de los trabajadores?
- 3.-¿El trabajador tiene la posibilidad de influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades? ¿Se fomenta **la iniciativa y la autonomía**?
- 4.-¿Las **jornadas de trabajo y rotación de turnos** exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo?
- 5.-¿Existe alguna **interferencia con la relación trabajo-familia**?
- 6.-¿Predomina el **liderazgo negativo** en el centro de trabajo? ¿Hay una actitud agresiva o impositiva en la forma en que los patrones se dirigen a los trabajadores? ¿Se procura la retroalimentación y el reconocimiento?
- 7.-¿Existe evidencia de **violencia laboral**? (acoso sexual o psicológico, hostigamiento o malos tratos)

# Evaluación del entorno organizacional favorable

Considera:

- 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
- La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores
- Distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares.
- La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

# Métodos para la evaluación

- La Norma NOM-035-STPS proporciona algunos cuestionarios **(Módulo 4)**
- Cuestionarios que desarrollados por el centro de trabajo para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional.

# Criterios técnicos a cubrir por los cuestionarios de evaluación

## En cuanto a su validación:

- Deberá haber sido validado con una muestra nacional,
- Número de participantes mayor o igual a 10 veces el número total de reactivos contemplados

Su aplicación debe limitarse a la población trabajadora que cuente con características semejantes a la población en que se validó.

# Criterios técnicos a cubrir por los cuestionarios de evaluación

- Medidas de **consistencia interna** que cumplan con lo siguiente:
  - De confiabilidad (alfa de Cronbach) superiores a 0.7, y
  - De correlación (Pearson o Spearman), con  $r$  mayor a 0.5, y significancia menor o igual a 0.05
- Confirmar la **validez de constructo** mediante análisis factorial confirmatorio
  - De ajuste absoluto con los índices:
    - Índice de Bondad de Ajuste, GFI (Goodness of Fit Index), mayor a 0.90;
    - Residuo cuadrático medio, RMSR (Root Mean Square Residual), cercana a 0 y máximo 0.08
    - Error de aproximación cuadrático medio, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), menor a 0.08;
  - De ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado, NFI (Normed Fit Index), mayor a 0.90
  - De parsimonia con el índice Ji cuadrada normada:  $X^2/df$  menor o igual a 5

# Resultados

Deberá elaborarse un **informe** que contenga lo siguiente:

- 1.- Datos del centro de trabajo verificado:
  - Nombre, denominación o razón social;
  - Domicilio;
  - Actividad principal;
- 2.- Objetivo
- 3.- Principales actividades realizadas en el centro de trabajo
- 4.- Método utilizado para la evaluación
- 5.- Resultados obtenidos
- 6.- Conclusiones;
- 7.- Recomendaciones y acciones de intervención
- 8.- Datos del responsable de la evaluación
  - Nombre completo, y
  - Número de cédula profesional, en su caso.

# Resultados

- El resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional **deberá estar disponible para consulta de los trabajadores.**
- La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional **deberá realizarse, al menos, cada dos años.**

# Medidas de prevención y acciones de control



# Todo Centro de Trabajo debe:

- Establecer acciones para prevenir los factores de riesgo psicosocial, al **impulsar el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación**
- Disponer de **mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas** por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denuncias de actos de violencia laboral
- Realizar **acciones que promuevan el sentido de pertenencia** de los trabajadores a la organización; la **capacitación** constante; la **definición precisa** de responsabilidades; la **participación proactiva y comunicación** entre sus integrantes; la distribución adecuada de **cargas de trabajo** y la evaluación y el **reconocimiento** del desempeño.

# 9 Ejes de prevención

## 1.- El **liderazgo y las relaciones en el trabajo** deberán considerar:

- El **manejo de conflictos** en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo y establecimiento de prioridades
- **Prohibir la discriminación** y fomentar la equidad y el respeto
- **Fomentar la comunicación** entre supervisores o gerentes y trabajadores
- Establecer y difundir **instrucciones claras** para la atención de los problemas que impidan o limitan el desarrollo del trabajo
- **Capacitación y sensibilización de los directivos**, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables.



# 9 Ejes de prevención

## 2.- Las **cargas de trabajo** deberán:

- Realizarse de forma **equitativa**, considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación.
- Definirse en función del proceso productivo, **garantizando periodos necesarios de descanso, rotación de tareas** y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados
- **Instructivos o procedimientos** que definan claramente las tareas y responsabilidades

# 9 Ejes de prevención

## 3.- El **control de trabajo** deberá considerar:

- **Involucrar a los trabajadores** en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo, en la mejora de las condiciones de trabajo y productividad siempre que cuenten con la experiencia y capacitación para ello
- Mejorar el **margen de libertad y control** por parte de los trabajadores y el patrón sobre el trabajo para impulsar el desarrollo de nuevas competencias o habilidades

# 9 Ejes de prevención

## 4.- El **apoyo social** implica:

- Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones
- Realizar reuniones periódicas para dar seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y reuniones extraordinarias en caso de ocurrir eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador
- Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias
- Fomentar actividades culturales y deportivas entre los trabajadores, proporcionando los equipos y útiles indispensables;

# 9 Ejes de prevención

## 5.- El **equilibrio en la relación trabajo-familia** implica:

- Involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones lo permitan
- Establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo
- Apoyar a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que tendrá que comprobar
- Promover actividades de integración familiar



# 9 Ejes de prevención

## 6.- El **reconocimiento** en el trabajo:

- Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores
- Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes
- Expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo

# 9 Ejes de prevención

## 7.- Prevención de la **violencia laboral**:

- Difundir información para sensibilizar a trabajadores, directivos, gerentes y supervisores
- Establecer procedimientos para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, capacitando al responsable de su implementación
- Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral



# 9 Ejes de prevención

## 8.- Comunicación:

- El patrón, supervisor o jefe inmediato debe comunicarse de forma directa y frecuente sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo
- Difundir cualquier cambio en la organización o en las condiciones de trabajo
- Los trabajadores deben tener libertad de expresar sus opiniones sobre la solución de problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo.

# 9 Ejes de prevención

## 9.- La **capacitación y adiestramiento** de los trabajadores:

- Revisar la relación capacitación-tareas encomendadas;
- Dar oportunidad a los trabajadores de señalar sus necesidades de capacitación
- Identificar las necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.



---

Av. del Imán 123 Ciudad de México, México  
(123) 456-7890



[www.cognitivediagnostics.org](http://www.cognitivediagnostics.org)