



# 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 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



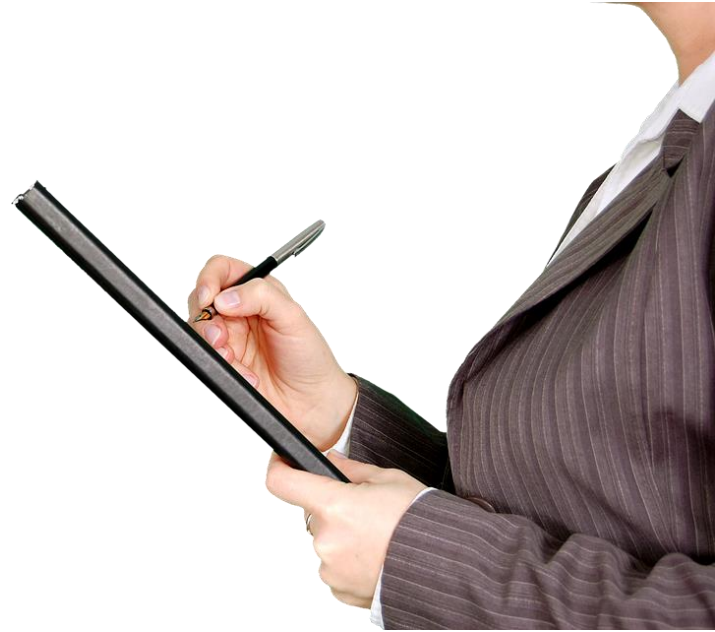
## 6. Violencia laboral

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.

# Planes de Atención

En caso de identificar la presencia de Factores de Riesgo Psicosocial, o bien, la necesidad de promover un entorno organizacional favorable, se debe desarrollar un Programa de atención que señale:

- a) Las **áreas de trabajo y/o los trabajadores** sujetos al programa
- b) El **tipo de acciones y las medidas de control** que deberán adoptarse
- c) Las **fechas programadas** para su realización
- d) El **control de los avances** de la implementación del programa
- e) La **evaluación posterior a la aplicación** de las medidas de control, en su caso.
- f) El **responsable de su ejecución**.

# Niveles de aplicación

1

**Acciones focalizadas en el plano organizacional.** Implica actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo, la organización del trabajo y las acciones o medios para propiciar el entorno organizacional favorable.

2

**Acciones orientadas al plano grupal.** Implica capacitar y sensibilizar a los trabajadores en temas que mejoren el apoyo social (como son, manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo de trabajo, entre otros).

3

**Acciones enfocadas en el plano individual.** Al comprobar que existen signos que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico, realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda.

# Unidades de verificación y evaluación de conformidad



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.

# Dictamen de acreditación

Al evaluar el cumplimiento de la NOM-035-STPS, las unidades de verificación acreditadas deberán emitir un dictamen que contenga:

## Datos del centro de trabajo verificado

1. Nombre, denominación o razón social
2. El Registro Federal de Contribuyentes;
3. El domicilio completo;
4. El teléfono
5. La actividad principal

## Datos de la unidad de verificación

1. El nombre, denominación o razón social
2. El número de acreditación
3. El número de aprobación otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
4. Su domicilio completo

# Dictamen de acreditación

Al evaluar el cumplimiento de la NOM-035-STPS, las unidades de verificación acreditadas deberán emitir un dictamen que contenga:

## Datos del DICTAMEN

1. Clave y nombre de la norma
2. Nombre del verificador
3. Fecha de verificación
4. Número de dictamen
5. Vigencia del dictamen
6. Lugar de emisión del dictamen
7. Fecha de emisión del dictamen
8. Número de registro del dictamen emitido por la STPS

## Método utilizado

- a) Métodos propuestos por las guías de referencia de la Norma
- b) Métodos desarrollados por el patrón que cumplan con lo dispuesto por la Norma.



# Dictamen de acreditación

**Vigencia del dictámen:**

**Dos años\***

\*Siempre y cuando no sean modificadas las condiciones que sirvieron para su emisión.



---

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



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