



NOM-035-STPS-208  
Factores de riesgo Psicosocial  
en el Trabajo- Identificación,  
Análisis y Prevención

# Definición

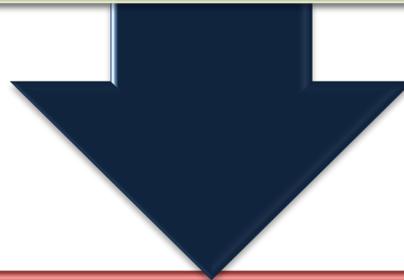
- **Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial** en los centros de trabajo.
- **Evaluar el entorno organizacional**
- Adoptar **acciones** que permitan **prevenir** condiciones de riesgo.

# Factores de riesgo psicosocial

Provocan trastornos (stress)

**Derivado** de las **funciones** del puesto de trabajo.

La exposición a **acontecimientos traumáticos** severos o a actos de **violencia laboral**.

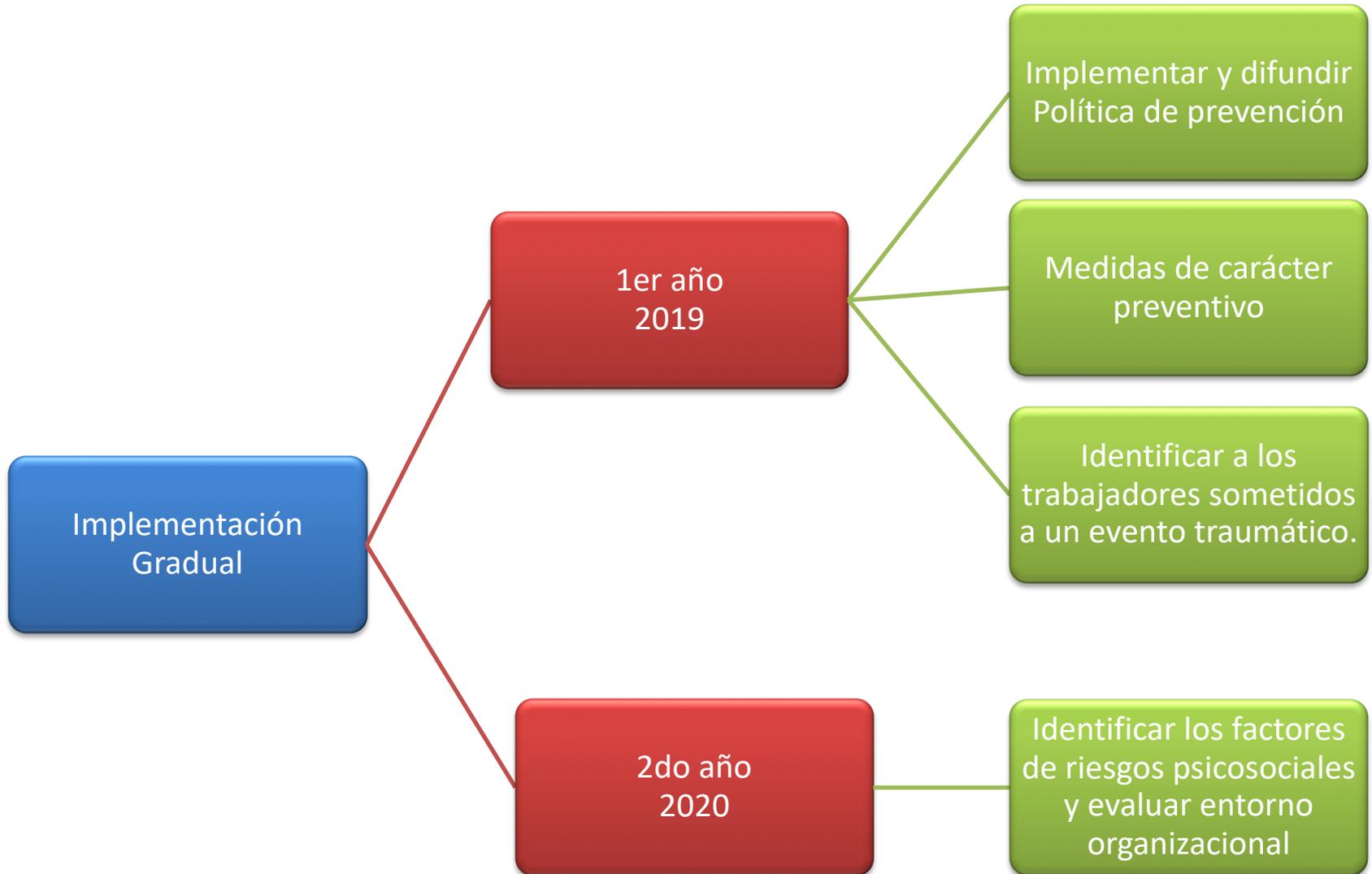


## Entorno Organizacional

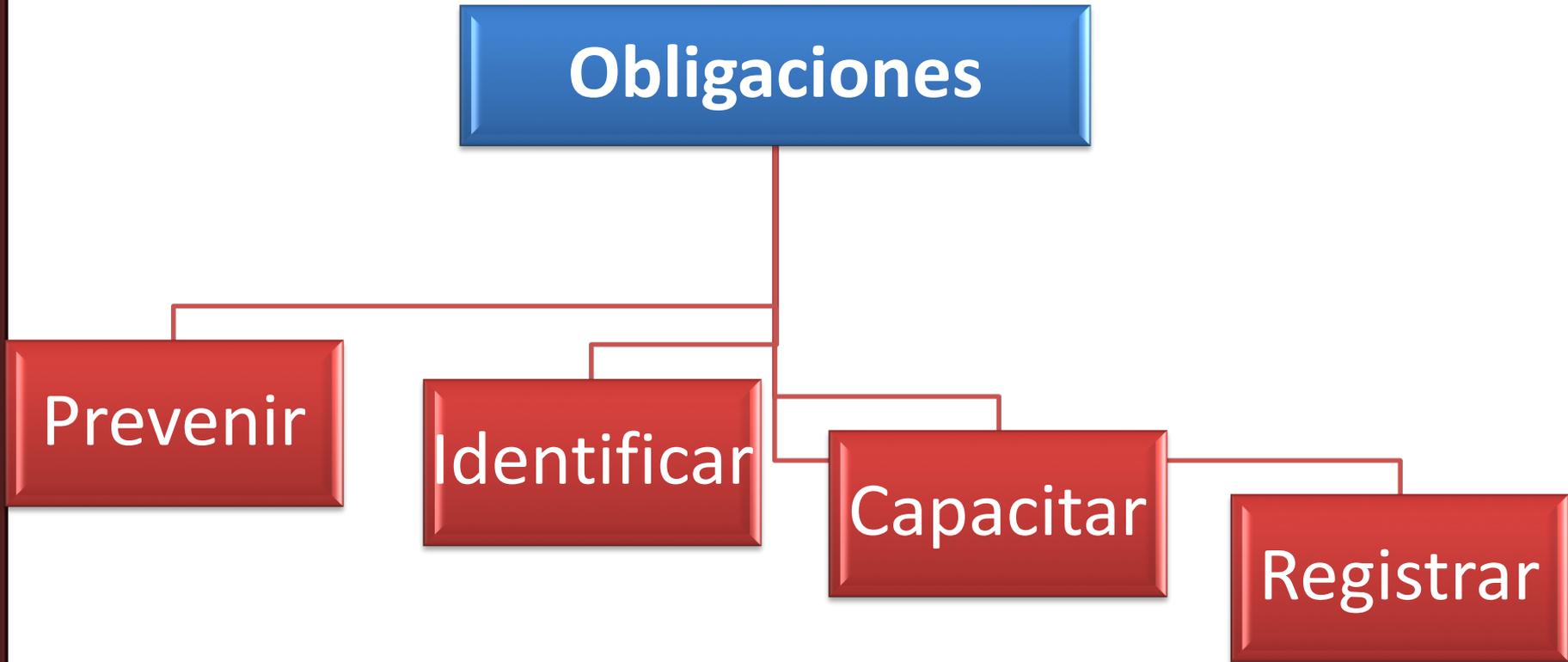
- **Sentido de pertenencia**
- Formación para la adecuada realización de las tareas
- Definición precisa de responsabilidades.

- **Participación proactiva y comunicación** entre trabajadores;
- **Distribución** adecuada de **cargas** de trabajo, con **jornadas de trabajo regulares**
- Evaluación y el reconocimiento del desempeño.

# Obligatoriedad



# Obligaciones del patrón



## Clasificación de centros de trabajo

1 a 15  
trabajadores

16 a 50  
trabajadores

Más de 50  
trabajadores

---

# Centros de trabajo hasta con 15 trabajadores

# Obligaciones

Establecer política de prevención de riesgos psicosociales.



Identificar trabajadores que hayan sufrido evento traumático severo



Adoptar medidas de prevención y acciones de control



Difundir y proporcionar Información sobre riesgos a la salud

1. Establecer **“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



2. Adoptar las **medidas para prevenir y controlar (en su caso)** los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.

---

# Medidas de prevención

# Medidas de prevención

- 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.
- **Medidas:**
  - Definir y establecer **políticas de promoción**.
  - Evitar **violencia laboral**.
  - **Distribuir las cargas** de trabajo.
  - **Reconocimiento** en el trabajo.
  - El **equilibrio trabajo-familia**.
  - La **información y la comunicación** en el trabajo.
  - La **capacitación** acorde a la actividad

En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:

- Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;
- Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;
- Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores, y
- 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;
- 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;

Respecto a las cargas de trabajo deberán contener:

- Revisión y supervisión sobre la distribución de la carga de trabajo para que se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación;
- 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.
- Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades;

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

- 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;
- 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.
- 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;

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

- Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;
- Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo;
- Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores.
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables

En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:

- Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan;
- Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;
- Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar.
- Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores;

Respecto al reconocimiento en el trabajo deberán contar con mecanismos que permitan:

- Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores;
- Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes.
- En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo;

En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:

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

En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover que:

- El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo;
- Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre los trabajadores.
- 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.

Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir con:

- Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas;
- Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades.
- Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.

- 3. 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 médico del centro de trabajo o de la empresa.
- **Esto se realiza mediante una encuesta.**
  - Si la encuesta lo refleja, **el trabajador deberá ser canalizado para su debida atención** médica y/o psicológica.

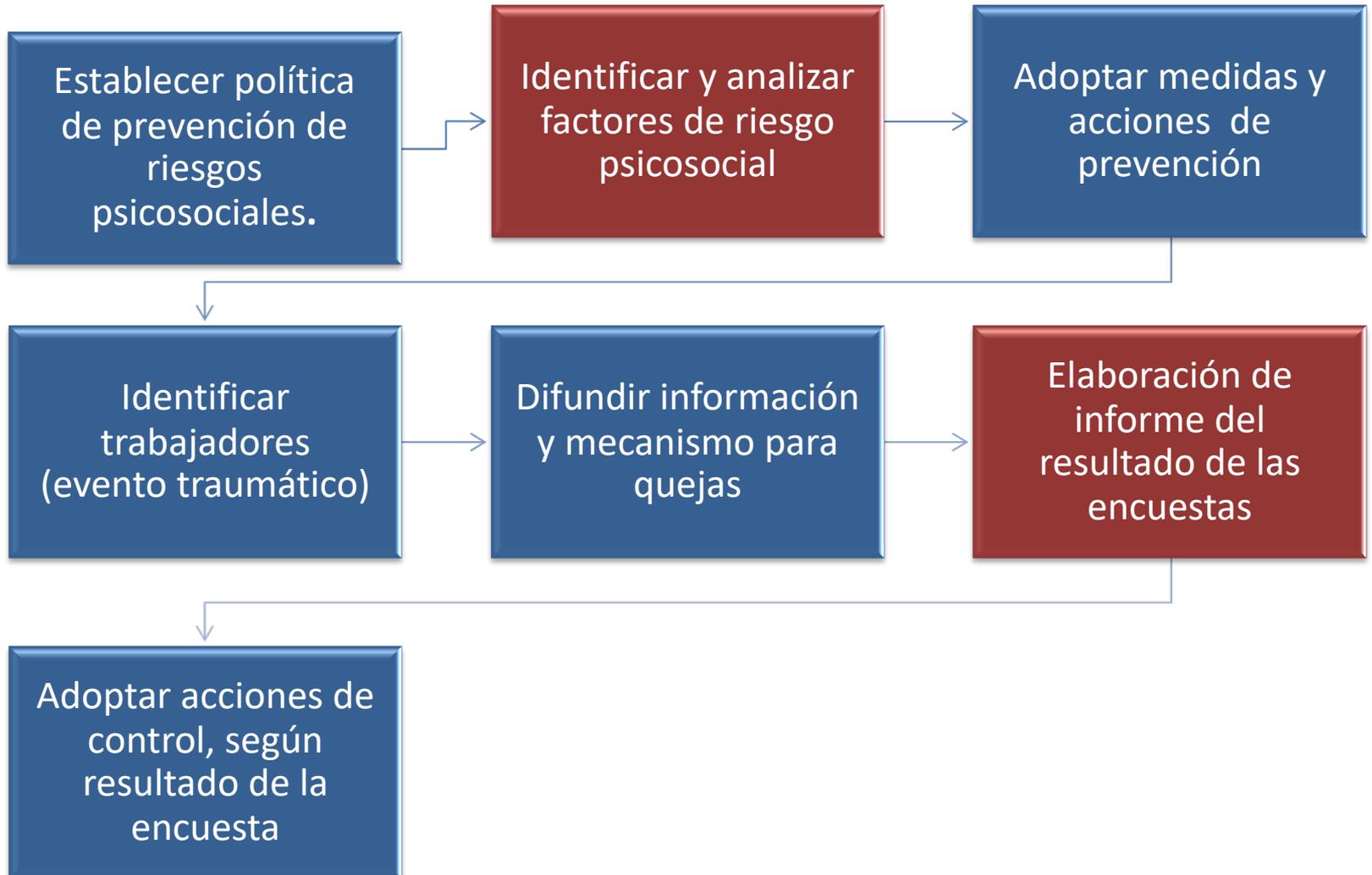
## Checklist:

- a) La **política de prevención** de riesgos psicosociales;
- b) **Adoptar medidas para combatir** las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, así como de **prevención de riesgos psicosociales** y, en su caso, las **acciones de control** de los factores de riesgo psicosocial;
- c) **Mecanismo para presentar quejas** por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;
- d) Aplicar **encuesta** sobre trabajadores sujetos a eventos traumáticos severos.
- e) Difundir información sobre las **posibles alteraciones a la salud** por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

---

# Centros de trabajo con 16 hasta 50 trabajadores

# Hasta 50 trabajadores



### 4.- Identificar y analizar factores de riesgo psicosocial

- Aplicar una encuesta a todos los empleados (50+ muestreo)
- Cuando el resultado de la encuesta lo requiera, se deberán de implementar acciones de control, mediante un programa. (punto 8.4 y 8.5 de la NOM).

# Obligaciones del patrón

## Informe:

El resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial constará en un informe que contenga lo siguiente:

Datos del centro de trabajo:

- Nombre, denominación o razón social;
- Domicilio;
- Actividad principal;
- Objetivo;
- Principales actividades realizadas en el centro de trabajo;
- Método utilizado conforme al numeral 7.4, de la presente Norma;
- **Resultados obtenidos** de acuerdo con el numeral 7.4, inciso d) de esta Norma,
- **Conclusiones**;
- Recomendaciones y **acciones** de intervención, en su caso, y
- Datos del responsable de la evaluación.

## Hasta 50 trabajadores

**Se deberán aplicar exámenes médicos y psicológicos, cuando:**

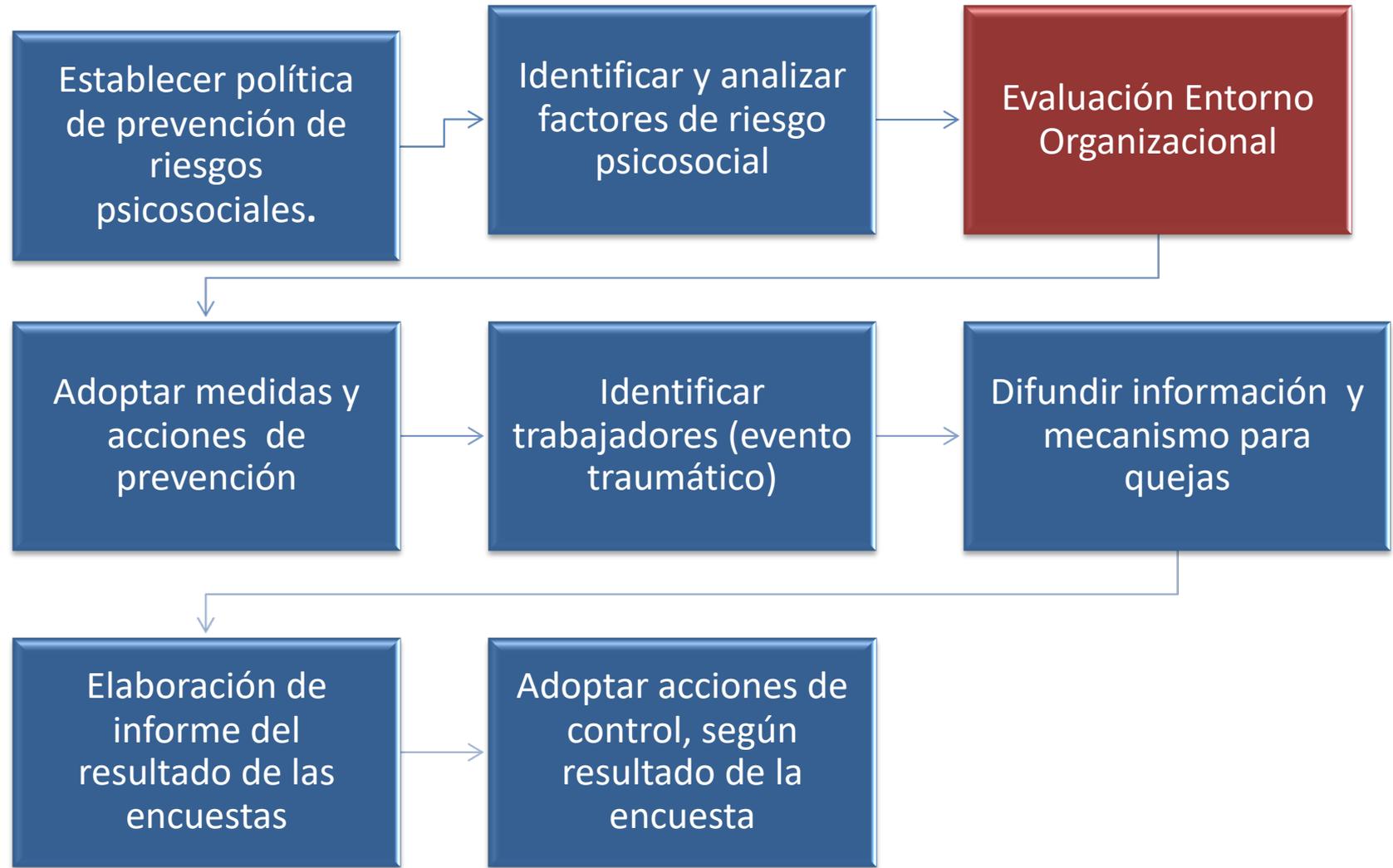
- a) Se compruebe la **exposición del trabajador a violencia laboral y/o a los factores de riesgo** psicosocial, esto puede realizarse, a través de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial **cuando se tiene un nivel de riesgo muy alto, o a través del mecanismo** por medio del cual, el centro de trabajo recibe las **quejas** por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y las denuncias de actos de violencia laboral
- b) Existan **signos o síntomas** que denoten alguna **alteración a la salud** del trabajador.

La Norma prevé que **los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas puedan efectuarse a través de la institución de seguridad social** o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo.

---

# Centros de trabajo con más 50 trabajadores

# Más 50 trabajadores



### 5.- Identificar y analizar factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional

- Aplicar una encuesta a todos los empleados (o muestreo)
- Cuando el resultado de la encuesta lo requiera, se deberán de implementar acciones de control, mediante un programa. (punto 8.4 y 8.5 de la NOM).

## Hasta 50 trabajadores

**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:

- 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, y
- f)** El responsable de su ejecución.

# Hasta 50 trabajadores

El tipo de **acciones deberán realizarse**, según aplique, en los niveles siguientes:

- a)** Primer nivel: Las acciones se centran en el plano organizacional e implican actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo, la organización del trabajo, las acciones o medios para: disminuir los efectos de los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable.
- 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), y reforzar el apoyo social, y/o
- 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.

## Determinación de muestreo:

III.1 El cuestionario deberá aplicarse a todos los trabajadores del centro de trabajo, o bien, se podrá aplicar a una muestra representativa de éstos. El tamaño de la muestra se deberá determinar conforme a la **Ecuación 1** siguiente:

$$n = \frac{0.9604N}{0.0025(N - 1) + 0.9604}$$

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:

$$\begin{aligned} n &= \frac{0.9604(100)}{0.0025(100 - 1) + 0.9604} \\ n &= \frac{96.04}{0.0025(99) + 0.9604} = \frac{96.04}{0.2475 + 0.9604} \\ n &= \frac{96.04}{1.2079} = 79.51 \end{aligned}$$

---

# Documentos requeridos



# Documentos requeridos

1. **Política** de prevención de riesgos psicosociales.
  1. Mecanismo de recepción de quejas.
2. Medidas y acciones de prevención (y en su caso de control)
3. **Cuestionario** para **identificar** a los **trabajadores** que fueron **sujetos a acontecimientos traumáticos** severos.
4. **Cuestionario** para **Identificación y análisis** de los **factores de riesgo** psicosocial.
5. **Cuestionario** para **evaluar el entorno organizacional** en los centros de trabajo.
6. Publicación de las posibles **alteraciones a la salud**



Circuito Siglo XXI, número 229-D  
Parque Industrial EX-XXI, Mexicali, B.C.

Tel (686) 252-7610

[www.mirelesabogados.com](http://www.mirelesabogados.com)

recepcion@mirelesabogados.com