

# Prevención de Enfermedades de Trabajo Relacionadas con Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo

## Punto de comprobación 16

### Análisis de riesgos identificados

#### 1. Referencia normativa

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo indica, en su Artículo 43, que en relación con los factores de riesgo psicosocial, los patrones deberán identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral.

En la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 509, se establece que “en cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan”.



La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, en los numerales 5.2 y 5.3, establece como obligación del patrón que deberá identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, de conformidad con el número de trabajadores en su centro de trabajo.

En el Capítulo 7 de la misma Norma se establecen los puntos a considerar para realizar la identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional.

#### 2. ¿Qué es el análisis de riesgo?

El **análisis de riesgo** se define como el proceso de valorar los peligros identificados para llegar a conclusiones sobre su nivel o magnitud, y forma parte de las actividades que lleva a cabo la higiene industrial que, de acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo, son anticipación, identificación, evaluación y control.

El análisis de los riesgos de trabajo es un elemento central en la prevención de los riesgos psicosociales y debe tomarse en cuenta para la toma de decisiones preventivas por parte del centro laboral.

Para un adecuado análisis, es necesario determinar los indicadores de riesgo más apropiados, los cuales deben ser acordados y consensuados por todas las partes interesadas en este proceso. Estos indicadores a su vez deben ser operacionalizables; es decir, que sean claramente distinguibles, comprensibles y, de alguna forma, cuantificables. En el ámbito de los factores psicosociales se distinguen dos tipos de indicadores:

- Indicadores de exposición: elementos que activan las respuestas en las personas trabajadoras; por ejemplo, la sobrecarga de trabajo, el ritmo de trabajo o la autonomía sobre el mismo.

- Indicadores de consecuencias: aquellos que denotan problemas de salud en las y los trabajadores y sus consecuencias para los centros laborales; por ejemplo, los trastornos musculoesqueléticos, el ausentismo no programado o la disminución de la productividad.

Un ejemplo claro del uso de los indicadores de riesgos psicosociales en los centros de trabajo son las **encuestas de condiciones de trabajo**, elaboradas para obtener información de las personas trabajadoras de forma directa; sin embargo, esto puede limitar recabar información de indicadores organizacionales y sociales. El empleo frecuente de este tipo de encuestas se debe a su bajo costo, mayor rapidez, y flexibilidad de aplicación, uso y análisis.

Entre los objetivos de los sistemas de evaluación están la evaluación de aspectos específicos de los riesgos psicosociales, y/o la obtención de una evaluación general de los mismos. Existen factores psicosociales de riesgo que son genéricos y están presentes en la mayoría de las organizaciones, los cuales han sido identificados por modelos generales de estrés organizacional; sin embargo, existen muchos otros que son específicos al sistema de producción del centro de trabajo o el sistema de organización de cada empresa.

Ahora bien, el objetivo para la aplicación de un sistema de evaluación y análisis en los centros de trabajo generalmente es conseguir una visión global de los riesgos psicosociales que afectan a su plantilla laboral, con la finalidad de implementar líneas de acción para su control y prevención, a fin de mejorar el bienestar general de las personas trabajadoras y las organizaciones. Es conveniente mencionar que no existe un método único de evaluación para los riesgos psicosociales; sin embargo, en la tabla siguiente se recogen las categorías que han sido evaluadas en 35 sistemas de vigilancia de factores psicosociales en 20 países hasta 2007.

Factores de riesgos psicosociales	
<b>Factores sociales y organizacionales</b>	
Cultura organizacional	Comunicación insuficiente; plantilla reducida; cambios organizacionales; consulta y participación; discriminación.
Relaciones interpersonales	Calidad de liderazgo y supervisión; conflictos interpersonales; incivismo; apoyo del compañero; apoyo social.
Roles	Ambigüedad y conflicto de rol.
Desarrollo de carreras	Inseguridad contractual; promoción de oportunidades; formación.
Violencia	Acoso y violencia.
Justicia organizacional	Recompensa/reconocimiento; salario justo; promoción equitativa; gestión de confianza; sistema de remuneraciones; trato respetuoso.
<b>Características del trabajo</b>	
Contenido del trabajo/demandas	Demandas cognitivas; demandas emocionales; falta de variación; ciclos cortos de trabajo; trabajo fragmentado/interrupciones; trabajo sin sentido; uso de las propias habilidades; cambio frecuente; interacción frecuente con clientes; conflicto de demandas; retroalimentación.
Carga de trabajo/ritmo	Sobrecarga/carga insuficiente; ritmo de trabajo.
Horarios	Turnos de trabajo; horarios inflexibles; horarios imprevisibles; número de horas; interferencia trabajo-familia.
Control del trabajo	Autonomía en las decisiones; autonomía en la carga de trabajo; oportunidades de aprendizaje.

Modificado de Moreno B, Báez C (2011).

Pese a las diferencias esperadas entre las encuestas nacionales de diversos países, cada vez es mayor el consenso de un cuerpo común, más agrupado y compartido, sobre los elementos que deben ser incluidos en las evaluaciones de los factores de riesgos psicosociales.

La tabla anterior contiene los factores de riesgos psicosociales más comunes que se han identificado en los diferentes países que aplican encuestas de condiciones de trabajo, por lo que es posible deducir que la cantidad de factores existentes es alta. Por otro lado, los modelos teóricos de estrés laboral identifican siete características laborales que pueden considerarse fuentes de estrés: autonomía, variedad de la tarea, demandas, apoyo social, seguridad contractual, identidad de la tarea y retroalimentación.

Algunas situaciones que pueden sugerir la necesidad de aplicar la evaluación y el análisis de factores de riesgos psicosociales son:

- La percepción de comportamientos indicativos de problemas psicosociales; por ejemplo, un incremento en el número de quejas, ausentismo elevado, baja productividad, etcétera. Esta situación puede ocurrir en un área o departamento específico de la empresa, e incluso tener una distribución más amplia.
- Para dar cumplimiento a **requisitos legales** donde, a fin de establecer acciones de mejora en la salud y seguridad del personal, es necesario detectar los posibles riesgos psicosociales existentes.
- Para comprobar que las medidas preventivas existentes son las adecuadas; por ejemplo, verificar que las acciones llevadas a cabo tras una evaluación de riesgos funcionan apropiadamente.
- Como consecuencia de una evaluación anterior, para evaluar de forma específica determinadas actividades, grupos de trabajo o riesgos específicos.
- Es recomendable realizarlo siempre que se tenga planeado introducir una innovación en el centro de trabajo –un nuevo proceso de producción, nuevos equipos materiales o humanos, modificación de la organización del trabajo, etcétera– que se considere pueda alterar significativamente la situación actual de las y los trabajadores.

### 3. ¿Cómo realizar el análisis?

Con base en lo establecido en el Capítulo 7 de la NOM-035-STPS-2018; la identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial, y la evaluación del entorno organizacional favorable se deben realizar en conformidad con el número de trabajadores que tengan los centros de trabajo:

- Los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores únicamente deberán realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, incluyendo a todos los trabajadores.
- 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, se podrá incluir a todos los trabajadores del centro de trabajo, o bien, se podrá aplicar a una muestra representativa de estos como se establece en el numeral III.1 de la norma.

Cada vez es mayor el consenso de un cuerpo común más agrupado y compartido, de los elementos que deben ser incluidos en las evaluaciones de los factores de riesgos psicosociales.

Para la identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial se deben considerar los siguientes puntos:

- Las condiciones en el ambiente de trabajo.
- Las cargas de trabajo.
- La falta de control sobre el trabajo.
- Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.
- Interferencia en la relación trabajo-familia.

- Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo.
- La violencia laboral.

Para la evaluación del entorno organizacional favorable se deben considerar los siguientes puntos:

- El sentido de pertenencia de la población trabajadora a la empresa.
- La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas.
- La definición precisa de responsabilidades para las y los trabajadores.
- La participación proactiva y comunicación entre la o el patrón, sus representantes y las y los trabajadores.
- La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares.
- La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

### Centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores

Para estos centros de trabajo la norma pone a disposición la aplicación del cuestionario establecido en su Guía de referencia II (que puede ser consultada en las herramientas de apoyo).

### Centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores

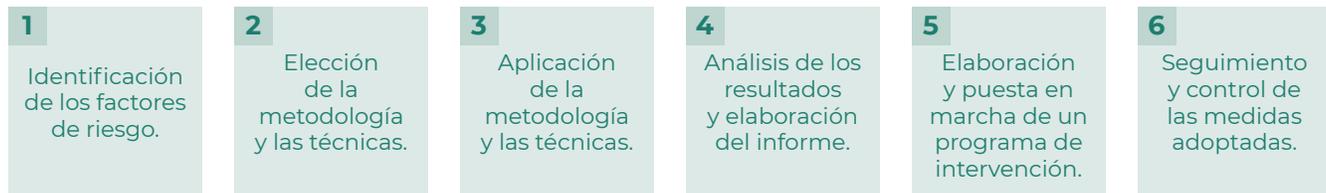
Para estos centros de trabajo, la norma pone a disposición la aplicación del cuestionario establecido en su Guía de referencia (que puede ser consultada en las herramientas de apoyo).

Las Guías de referencia establecidas en la NOM-035-STPS-2018 no son de uso obligatorio; sin embargo, se sugiere su aplicación. Los centros de trabajo podrán utilizar cuestionarios diferentes a los indicados en las Guías de referencia, siempre y cuando cumplan con lo establecido en los numerales 7.4 y 7.5 de la misma norma.

A partir del resultado de la calificación de cada cuestionario se deberá determinar y analizar el nivel de riesgo, así como las acciones que se deberán adoptar para el control de los factores de riesgo psicosocial, a través de un Programa de intervención para los niveles medio, alto y muy alto, de acuerdo con lo establecido en las tablas 4 y 7 de la NOM-035-STPS-2018, que a continuación se presenta:

Nivel de riesgo	Necesidad de acción (Guía de referencia II y III)
Muy alto	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecer las acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas, y contemplar campañas de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Alto	Se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un Programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión.
Medio	Se requiere revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión, mediante un Programa de intervención.
Bajo	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
Nulo	El riesgo resulta despreciable por lo que no se requieren medidas adicionales.

Cabe recordar que la finalidad de aplicar estos instrumentos es obtener una visión global de los riesgos psicosociales que pueden estar afectando a las personas trabajadoras, para establecer líneas de control y prevención de los mismos, a fin de mejorar el bienestar general del personal y las organizaciones.



#### 4. Puntos relevantes/buenas prácticas

- Realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional favorable, al menos cada 2 años y registrar los resultados obtenidos.
- Integrar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional favorable, al diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo del centro laboral.
- Difundir los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional; puede realizarse a través de folletos, boletines, y/o carteles informativos.
- Poner los resultados a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.
- Presentar los resultados de manera general, sin evidenciar a ninguna persona, cuidando siempre la protección de la privacidad y confidencialidad del manejo de los datos, y garantizando el uso correcto de la información proporcionada por cada persona trabajadora.
- Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a las personas trabajadoras si el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial lo indica y/o si existen quejas de violencia laboral.
- Proporcionar información a las personas trabajadoras acerca de las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.
- Implementar acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
- Implementar un 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, con base en los resultados de identificación y análisis realizado.

#### 5. Referencias bibliográficas

Dollard M, Skinner N, Tuckey M, et al. (Marzo 26, 2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 21, 1-29. Recuperado en mayo de 2022, de Taylor and Francis Online base de datos.

Kompier M. (2003). Job Design and Well-Being. En *The Handbook of Work and Health Psychology*, Second Edition (427-454). Inglaterra: John Wiley & Sons.

Moreno B, Báez C. (2011). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Oficina Internacional del Trabajo. (1998). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Ginebra: edición española. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



Organización  
Internacional  
del Trabajo

OMS. (2004). Development of Environment and Health Indicators for European Union Countries: Results of a pilot study. Dinamarca: Organización Mundial de la Salud.

OPS. (2001). La higiene ocupacional en América Latina: una guía para su desarrollo. Washington, D. C.: Organización Panamericana de la Salud.

Poder Legislativo. (1970). Ley Federal del Trabajo. 31072021st ed. México: Diario Oficial de la Federación.

Rick J, Briner RB, Daniels K, et al. (2001). A critical review of psychosocial hazard measures. Reino Unido: Health and Safety Executive.

Roozeboom M, Houtman I, Van den Bossche S. (2008). Monitoring psychosocial risks at work. En The European Framework for Psychosocial Risk Management (17-36). Nottingham: PRIMA-EF, I-WHO Publications.

STPS. (2014). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado en marzo de 2022, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de [www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014)

STPS. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Recuperado en diciembre de 2021, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de [dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018)