

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

## Punto de comprobación 30, 31 y 40

### Exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a las y los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial

#### 1. Referencia normativa

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo indica, en su Artículo 43, fracciones IV, V y VI que, con relación a los factores de riesgo psicosocial, los patrones tienen las siguientes obligaciones:

- Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al Personal Ocupacionalmente Expuesto a Factores de Riesgo Psicosocial, según se requiera.
- Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial.
- Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.



Por otra parte, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, en el numeral 5.6 establece como obligación del patrón practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, a que se refiere el numeral 7.1 y 7.2 de esta norma, así lo sugiera y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 8.1, inciso b) de la misma norma.

El Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica en su Artículo 133 hace referencia a la confidencialidad de la información de las personas que viven con enfermedad mental y dice: Artículo 133.- La información personal que el enfermo mental proporcione al médico psiquiatra o al personal especializado en salud mental, durante su tratamiento, será manejada con discreción, confidencialidad y será utilizada únicamente con fines científicos o terapéuticos. Solo podrá ser dada a conocer a terceros, mediante orden de la autoridad judicial o sanitaria.

## 2. ¿Qué son los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a las y los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial?

El examen o evaluación médica a las y los trabajadores es la actividad que tiene como objetivo conocer el estado de salud de la persona trabajadora y la detección oportuna de enfermedades de trabajo, mediante el reconocimiento de probables alteraciones a la salud derivadas de la exposición a riesgos laborales.

La evaluación médica debe incluir la historia clínica de manera detallada y completa, y los estudios de laboratorio y gabinete necesarios y específicos al puesto de trabajo. Entre los apartados que deben estar presentes se encuentran:

- Antecedentes heredofamiliares.
- Antecedentes personales no patológicos.
- Antecedentes personales patológicos.
- Antecedentes laborales (con énfasis en exposiciones laborales, antigüedad y duración, exposición extralaboral y tratamientos recibidos).
- Interrogatorio por aparatos y sistemas.
- Exploración física completa.
- Los estudios de laboratorio y gabinete requeridos como procedimientos de ayuda diagnóstica se deben incluir acordes al puesto de trabajo y al factor de riesgo al que está expuesto el personal.

Se debe actualizar el expediente médico de la persona trabajadora en cada evaluación de la salud efectuada y debe conservarse durante todo el tiempo que dure la relación de trabajo y, por lo menos, 5 años posteriores a su término.

Algunos de los daños a la salud derivados de la violencia laboral y los factores de riesgo psicosociales que se pueden identificar al realizar este tipo de exámenes médicos se describen en la siguiente tabla:

Nombre	Descripción
Enfermedades cardiovasculares	Las enfermedades cardiovasculares (ECV) son un grupo de desórdenes del corazón y de los vasos sanguíneos, entre los que están: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cardiopatía coronaria: enfermedad de los vasos sanguíneos que irrigan el corazón.</li> <li>• Enfermedades cerebrovasculares: enfermedades de los vasos sanguíneos que irrigan el cerebro.</li> </ul>
Síndrome de desgaste profesional ( <i>burnout</i> )	Forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.
Trastornos mentales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depresión: se caracteriza por un sentimiento de tristeza, pérdida de interés o de placer, sentimientos de culpa o autoestima baja, alteraciones del sueño o del apetito, fatiga y falta de concentración, ocasionando un deterioro de la capacidad de la persona para desempeñar su trabajo y realizar las actividades de su vida cotidiana, lo que puede conducir al suicidio.</li> <li>• Ansiedad: grupo de trastornos mentales caracterizados por sentimientos de temor, palpitations y preocupación excesiva, que afecta el desempeño laboral y la calidad de vida de las personas.</li> </ul>
Trastorno por estrés postraumático	Síndrome que sobreviene después de que una persona presencia o experimenta un acontecimiento estresante y extremadamente traumático, generando temor, desesperanza y horrores intensos en las personas.

Existen muchos cuestionarios de salud general y de metodología para examinar estos aspectos. Desde el punto de vista técnico es factible realizar una revisión clínica a las personas trabajadoras en busca de posibles manifestaciones clínicas, procurando contar con el consentimiento informado, y realizarlas de manera colectiva, asegurando la privacidad de los datos. Habrá que estudiar las



posibles relaciones entre las respuestas y las condiciones psicosociales de trabajo presentes en los puestos de trabajo. El objetivo de la evaluación será:

- La identificación de síntomas y problemas que ayude a establecer un diagnóstico.
- Determinar los posibles objetivos de intervención (farmacológica, terapéutica, laboral y psicosocial).
- Seleccionar las técnicas de intervención más adecuadas en función de las circunstancias concretas de la o del paciente y del contexto (intervención en el lugar de trabajo, cómo y con quién, posibles derivaciones, etcétera).
- Valorar los resultados de la intervención y registrar la evolución de la o del paciente.

### 3. ¿Qué consideraciones tomar para los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas?

La NOM-035-STPS-2018 establece que los exámenes médicos y las evaluaciones psicológicas podrán efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, o por el médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo, 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 y, a falta de estas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo, que le preste el servicio médico.

Deben realizarse a los grupos de trabajadores en los que se ha identificado la exposición a violencia laboral, factores de riesgo psicosocial o del entorno organizacional, de acuerdo con los análisis y evaluaciones realizadas; también se recomienda incluir a las personas trabajadoras que hayan solicitado atención médica en los centros de trabajo o hayan requerido de la expedición de certificados de incapacidad temporal para el trabajo y se sospeche que su diagnóstico pueda tener relación con algún factor de riesgo psicosocial en el trabajo.

Para determinar qué trabajadores requieren valoración clínica, es posible recurrir a herramientas como las que ofrece la NOM-035-STPS-2018:

- Guía de Referencia I. Cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos.
- Guía de Referencia II. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial.
- Guía de Referencia III. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo.

Para realizar los exámenes médicos y las evaluaciones psicológicas se pueden tomar en cuenta los siguientes procedimientos:

a) La entrevista clínica:

Es el elemento básico de evaluación, se sugiere que esté orientada a la exploración de los síntomas y los factores etiológicos relacionados, construyendo una relación de confianza entre persona trabajadora y evaluadora que proporcione seguridad y actitudes de empatía. El o la profesional puede observar, monitorizar y modular el estado emocional de la o del paciente a lo largo de la entrevista, según su estado clínico y evolución.

La información obtenida se adaptará a cada caso concreto, pero en general incluirá información sobre la conducta, las actitudes y las emociones actuales y pasadas de la persona trabajadora, además de un historial detallado de su vida, en general, los problemas que presenta y la historia laboral con las posibles exposiciones.

Dentro de la exploración física se debe realizar un examen del estado mental, que abarque:

- Apariencia y conducta (vestimenta, higiene, expresión facial, conducta motriz).
- Procesos de pensamiento (de forma aproximada a través de la continuidad, contenido y velocidad del habla, etcétera).
- Estado de ánimo y afecto (estado emocional predominante, concordancia o no con lo expresado, etcétera).

- Funcionamiento intelectual (tipo de vocabulario, uso de abstracciones o metáforas, etcétera).
- Sensorio, conciencia general del entorno (en relación con la persona, el tiempo y el espacio).

A partir de esta información se dirigirá el resto de la entrevista clínica, ajustándose a cuestiones específicas, en función del posible trastorno a evaluar y de hábitos de consumo, si es el caso; además de realizar exámenes físicos complementarios y analíticos, y otras pruebas diagnósticas.

b) Uso de instrumentos y cuestionarios de evaluación:

La evaluación psicológica, por su parte, es un instrumento de medición complementaria a otros métodos diagnósticos, y tiene que utilizarse tomando en cuenta que debe ser aplicado por personal capacitado y no usarse como criterio único de diagnóstico. La selección del instrumento debe estar correctamente justificada por su objetivo de evaluación y pertinencia para cada caso concreto. Algunos ejemplos de instrumentos generales de utilidad en el ámbito clínico laboral son:

- El SCL-90 de Derogatis: es uno de los cuestionarios de autoinforme más utilizados internacionalmente para la evaluación de síntomas de psicopatología; puede utilizarse para la evaluación de la eficacia del tratamiento, *screening*, separación entre grupos de pacientes, determinación del nivel de gravedad psicopatológica, etcétera. Incluye nueve escalas que cubren la evaluación de nueve dominios psicopatológicos básicos: somatización, obsesión-compulsión, sensibilidad interpersonal, depresión, ansiedad, hostilidad, ansiedad fóbica, ideación paranoide, y psicoticismo.
- MINI Entrevista Neuropsiquiátrica Internacional: es una entrevista diagnóstica estructurada, de breve duración, que explora los principales trastornos psiquiátricos como ansiedad, distimia, depresión, estado por estrés postraumático, dependencia de sustancias (alcohol y drogas), etcétera; entre sus ventajas se encuentran una puntuación de validez y confiabilidad aceptable, y que puede realizarse en corto tiempo.
- Las Guías de Práctica Clínica recomiendan la aplicación de cuestionarios, criterios y escalas como: CIE-10, DSM-V, Escala de Hamilton para Ansiedad, Inventario de Ansiedad de Beck, entre otros.

Una vez realizados los diagnósticos correspondientes y para poder reducir las consecuencias personales y sociales, y los costos que acarrearán los problemas de salud en las empresas, será necesario:

- Un diagnóstico precoz y establecer un tratamiento efectivo, para mantener la buena salud de la o el paciente y prevenir la cronicidad y complicaciones graves.
- La prevención de nuevas recaídas: el objetivo clínico debe ser el tratamiento de la enfermedad y no solo del episodio agudo, especialmente en trastornos como la depresión y la ansiedad.
- La detección precoz, el diagnóstico diferencial y el afrontamiento integral y multidisciplinario de las patologías.
- Los servicios médicos en las empresas deberán realizar las siguientes actividades:
  - Determinar la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño de su trabajo.
  - Definir la posible condición de “trabajador especialmente sensible”, que incluye a las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado patológico conocido (incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial), que incrementa su vulnerabilidad individual a los riesgos laborales.
  - Dar seguimiento del tratamiento para las personas trabajadoras que lo precisen.

A su vez, la empresa y los centros de trabajo deberán llevar un registro de los nombres de las personas trabajadoras a las que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o a acontecimientos traumáticos severos.

#### 4. Puntos relevantes/buenas prácticas

- **Detección y diagnóstico:**

Un factor importante es la detección oportuna de eventos que podrían desencadenar una situación de acoso, hostigamiento y malos tratos. En este sentido, se puede gestionar la aplicación de instrumentos diagnósticos, de forma individual y global, para que las personas trabajadoras detecten si están viviendo esta problemática. En esta etapa se debe considerar la aplicación de instrumentos que no revelen la identidad de la persona trabajadora, lo anterior tiene dos finalidades: por una parte, influir en la decisión de la y el trabajador de manifestar este tipo de situación y, por la otra, que la empresa cuente con información estadística respecto a la incidencia de casos de violencia.

- **Evaluación de factores de riesgo psicosocial:**

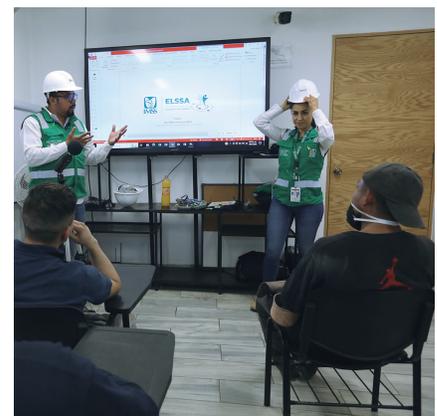
Los patrones o personal a cargo de los centros de trabajo, particularmente de recursos humanos, en determinado momento pueden analizar los factores de riesgo psicosocial, entendidos como los que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, de estrés grave y de adaptación, derivados de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de la jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral por el trabajo desarrollado. Es recomendable aplicar: Guía de Referencia II: Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial o Guía de Referencia III: Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo, de acuerdo con lo que se menciona en la NOM-035-STPS-2018.

- **Promoción de valores:**

En un entorno organizacional favorable, donde se promueve el sentido de pertenencia del personal a la organización, la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas, la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización, la participación proactiva y la comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, así como la evaluación y el reconocimiento del desempeño, es posible fomentar relaciones interpersonales fincadas en la confianza. Esto puede ser promovido en los centros de trabajo, particularmente por el área de recursos humanos o su equivalente.

- **Sensibilización y capacitación:**

Es saludable promover pláticas dirigidas tanto al personal administrativo como al operativo, donde se enfatice la importancia de la buena relación que debe existir entre compañeras y compañeros de trabajo, basada en el respeto mutuo. A su vez, la sensibilización, capacitación y formación periódica de las personas trabajadoras debe proporcionarse no solamente desde un enfoque técnico y operativo, sino también desde el humano.



Es posible proporcionar la capacitación y formación en materia de prevención y atención de la violencia laboral con cursos presenciales y/o virtuales, así como con actividades eventuales; lo más conveniente es que se otorguen a la totalidad de las y los trabajadores, y se sugiere que inicien desde el proceso de inducción a la empresa.

• **Difusión:**

Los centros de trabajo pueden emplear una serie de instrumentos (carteles, trípticos, dípticos, cintillos en los formatos de pago, entre otros) donde se promueva la no violencia laboral.



**5. Referencias bibliográficas**

IMSS. (2011). Diagnóstico y Manejo del Estrés Postraumático. Recuperado en junio de 2022, del Instituto Mexicano del Seguro Social, de [www.imss.gob.mx/sites/all/statics/guiasclinicas/515GRR.pdf](http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/guiasclinicas/515GRR.pdf)

Mingote JC, Pino P, Sánchez R, et al. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Pp. 188-205.

Moretti C, Cisterna F, Pérez F. (2021). Efecto de los factores de riesgo psicosociales relacionados al trabajo en el desarrollo de enfermedades cardiovasculares. *Revista Chilena de Salud Pública*. Pp. 105-112.

OMS. (2017). Enfermedades cardiovasculares. Recuperado en marzo de 2021, de la Organización Mundial de la Salud, de [www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/cardiovascular-diseases-\(cvds\)](http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/cardiovascular-diseases-(cvds))

Ramírez A. (2012). Servicios de Salud Ocupacional. *Anales de la Facultad de Medicina*. Pp. 63-69.

Saborío L, Hidalgo LF. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*. Pp. 119-124.

SSa. (2012). Norma Oficial Mexicana NOM-004-SSA3-2012, Del expediente clínico. Recuperado en junio de 2022, de la Secretaría de Salud, de [dof.gob.mx/nota\\_detalle\\_popup.php?codigo=5272787#:~:text=Esta%20norma%2C%20establece%20los%20criterios,y%20confidencialidad%20del%20expediente%20cl%C3%ADnico](http://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5272787#:~:text=Esta%20norma%2C%20establece%20los%20criterios,y%20confidencialidad%20del%20expediente%20cl%C3%ADnico)

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)

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)

Vicente MT, Torres JI, Ramírez MV, et al. (2014). Trastorno de estrés postraumático y trabajo. Criterios de valoración en incapacidad y discapacidad. *Revista española de medicina legal*. Pp. 160-160.