

Process to implement NOM-035-STPS 2018 to identify, analyze and prevent psychosocial risk factors at work in Mexico

Proceso para implementar la NOM-035-STPS-2018 para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en México

Patlán Pérez Juana ¹  <http://orcid.org/0000-0002-1247-4268>, Vital Cedillo María Guadalupe ¹  <http://orcid.org/0009-0005-0333-4457>

¹ Facultad de Psicología, UNAM.

Correo electrónico de contacto: patlanjuana@hotmail.com; vitalced@unam.mx

Fecha de envío: 04/04/2024

Fecha de aprobación: 09/05/2024

Abstract

The objective of this work is to propose a strategic process for the implementation of NOM-035 focused on the identification, analysis, and prevention of psychosocial risk factors at work. In other countries, in addition to their regulations regarding psychosocial risk factors at work and their effects on the worker and on organizations, it has been necessary to generate manuals, technical guides, protocols, management and surveillance systems for psychosocial risk factors at work. Regulations alone are not enough, so a strategic process is required that integrates the set of activities to comply with the obligations of the employer and workers, as well as achieve the objective of NOM-035 and develop the activities, mechanisms, instruments, programs, measures, and actions indicated in this standard. This work aims to be a methodological support for occupational health professionals to implement NOM-035 effectively in the workplace.

Keywords: psychosocial risk factors at work, nom-035, prevention, work.

Resumen

El objetivo del presente trabajo es proponer un proceso estratégico para la implementación de la NOM-035 enfocada a la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. En otros países, además de su normatividad en materia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y sus efectos en el trabajador y en las organizaciones ha sido necesario generar manuales, guías técnicas, protocolos, sistemas de gestión y vigilancia de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La normatividad por sí sola no es suficiente, por lo que se requiere de un proceso estratégico que integre el conjunto de actividades que permitirán cumplir con las obligaciones del patrón y de los trabajadores, así como lograr el objetivo de la NOM-035 y desarrollar las actividades, mecanismos, instrumentos, programas, medidas y acciones que se señalan en esta norma. El presente trabajo pretende ser un apoyo metodológico para los profesionales de la salud ocupacional para implementar la NOM-035 de manera efectiva en los centros de trabajo.

Palabras clave: factores psicosociales, herramientas, nom-035, prevención, trabajo.

Introducción

Para la implementación de la NOM 035-STPS-2018, publicada en 2018 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se requiere de un proceso que contenga una secuencia de actividades organizadas y estructuradas con el fin de lograr el objetivo de la NOM 035 el cual está centrado en identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como promover el

entorno organizacional favorable en todos los centros de trabajo del país (STPS, 2018).

El diseño, rediseño y reingeniería de procesos han sido herramientas necesarias para lograr los objetivos en las organizaciones. El enfoque de procesos se presenta en las Normas ISO, por ejemplo, en la ISO 9001:2015 (ISO, 2015). Sin embargo, los procesos han contribuido a la eliminación de desperdicios, la reducción de tiempo y la mejora continua para producir bienes o servicios, por lo

Ensayos

que es necesario contar con procesos, comprenderlos, cambiarlos y estar en una continua mejora para que las actividades que se realizan en las empresas sean más eficaces, sin errores y dentro de un ritmo y tiempo adecuados (Medina et al., 2019).

Las evidencias identificadas para realizar la medición, evaluación, prevención y atención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y sus efectos en la salud ocupacional han llevado a muchos países a diseñar no solo los instrumentos normativos, sino también el desarrollo de manuales, protocolos e incluso sistemas de gestión, vigilancia y seguimiento. (Kristensen, 2010), uno de los autores principales del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), señala que este instrumento es mucho más que un cuestionario porque cuenta con un método para su implementación. Por ejemplo, el Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 (adaptación del COPSOQ a Chile) cuenta con un Manual que contiene la metodología para medir y modificar los factores de riesgo psicosocial presentes en los centros de trabajo y que tienen el potencial de provocar daño somático o psíquico en el trabajador (Candia y Pérez, 2020). Esta metodología se conforma de siete pasos para aplicar sus cuestionarios y realizar el proceso en aproximadamente 20 meses: Formación del Comité de aplicación; Difusión/sensibilización; Aplicación del cuestionario; Presentación de resultados, discusión y análisis, y diseño de medidas; Ejecución de las medidas; Monitoreo y verificación de las medidas; Proceso de reevaluación.

Por su parte, el cuestionario CoPsoQ-Istas21 (adaptación del COPSOQ a España) cuenta con el método y el proceso de intervención (ISTAS, 2014). Este proceso tiene como finalidad el garantizar la elaboración de la evaluación de

riesgos y la planificación de las acciones preventivas de acuerdo con la normatividad española. Se trata de un método y proceso participativo. Está basado en la Teoría General del Estrés incluyendo los modelos conceptuales más relevantes. Evalúa todos los puestos de trabajo de una organización. Permite triangular los resultados y la determinación de las medidas preventivas. El proceso del CoPsoq-Istas21 cuenta con cuatro fases integradas en dos grupos: a) Evaluación de riesgos (Acordar la utilización del método, Preparar y llevar a cabo el trabajo de campo, Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas); y b) Planificación de la actividad preventiva (Implementar las medidas preventivas).

En Colombia la Resolución 2404 de 2019 establece instrumentos de evaluación y guías de evaluación para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial (República de Colombia, 2019). Entre estas guías se encuentra la Guía Técnica para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población trabajadora, además de la batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial y 13 protocolos de intervención, prevención y actuación.

La guía antes señalada, realizada por el Ministerio del Trabajo y la Universidad Javeriana, tiene como objetivo orientar a los empleadores, trabajadores, instituciones y prestadores de servicios para coordinar y dar seguimiento a las acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales, la promoción a la salud y la prevención de los efectos adversos en los trabajadores y las organizaciones.

Figura 1. Proceso para implementar la NOM-035 en los centros de trabajo en México.



Adicionalmente, existen otros instrumentos como el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial (Ministerio de Salud y Protección Social, 2022) que contempla un proceso de siete elementos: Identificar puestos, procesos y tipo de trabajadores con mayor exposición a los factores de riesgo psicosocial y determinar la población objetivo; medir los factores de riesgo psicosocial en muestras de trabajadores y puestos de trabajo; medir los efectos de los factores de riesgo psicosocial en la salud del trabajador y la organización; Intervenir los factores de riesgo psicosocial y sus efectos; evaluar los resultados de la intervención y del sistema de vigilancia epidemiológica; retroalimentar el diagnóstico y hacer ajustes al sistema.

Con estos antecedentes podemos apreciar que la normatividad por sí sola no es suficiente para la implementación de normas, decretos o resoluciones en materia de identificación, evaluación, prevención y atención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y sus efectos. Por lo que el objetivo del presente trabajo es proponer un proceso estratégico para la

implementación de la NOM-035 en los centros de trabajo (Figura 1).

Proceso para implementar la NOM 035 en los centros de trabajo en México

A continuación, explicamos la propuesta del proceso para implementar la NOM 035 en los centros de trabajo siguiendo seis etapas (Figura 2). Cabe señalar que por sus características este proceso es de tipo participativo, inclusivo, integral y sistemático.

1ª. Etapa: Autorización y conformación de un equipo de trabajo

Autorización de la alta dirección. Para la implementación de la NOM 035 en los centros de trabajo se requiere la autorización de la alta dirección o la autoridad correspondiente.

Estrategia para implementar la NOM-035. Se proponen dos opciones:

La creación de un área o ampliación del área de salud ocupacional de la empresa: Se requiere de la autorización de la alta dirección para implementar la NOM-035 en el

Ensayos

centro de trabajo mediante la creación de un área o departamento. En este caso es necesario contar con un líder o responsable para la implementación de la NOM 035. En caso de que el centro de trabajo ya cuente con el área de Salud Ocupacional o Medicina del Trabajo, se recomienda ampliar esta función con la contratación de personal experto. Existe también la posibilidad de incorporar esta función al Departamento de Recursos Humanos u otra área afín.

La contratación de una consultoría externa. En este caso es necesaria la autorización de la alta dirección para implementar la NOM-035 en el centro de trabajo, mediante la contratación de una empresa consultora. Para efectuar dicha contratación se requiere: a) solicitar propuestas (técnica y económica) al menos a tres empresas consultoras; b) solicitar la presentación de la propuesta de cada empresa consultora; c) evaluar y elegir la empresa consultora más idónea en función de la calidad y precio de la propuesta.

Integración de un equipo de trabajo. La integración del equipo de trabajo para la implementación de la NOM 035 en el centro de trabajo requerirá de contar con un líder o responsable del área o departamento, personal de apoyo, representantes de personal directivo de las áreas o departamentos del centro de trabajo, representantes de los trabajadores de las áreas o departamentos del centro de trabajo, representantes de sindicatos del centro de trabajo y, en su caso, expertos internos o externos. En el caso de la contratación de una empresa consultora se debe considerar al líder del proyecto y su equipo de trabajo.

Capacitación del equipo de trabajo. Posteriormente, es necesario capacitar al equipo de trabajo, al menos, en las siguientes temáticas: fundamentos teóricos de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en la salud ocupacional y en las organizaciones; fundamentos metodológicos, estadísticos y éticos; aplicación de cuestionarios e instrumentos de medición con técnicas cualitativas y cuantitativas; análisis cuantitativo, cualitativo o mixto de los resultados; elaboración y presentación de Informe; planeación de las medidas preventivas y de control, elaboración de los programas de prevención de medidas de control y de intervención, así como en la elaboración de instrumentos y mecanismos que solicita la norma.

2ª. Etapa: Planeación de la implementación de la NOM 035

Planeación y diseño. En esta etapa se debe realizar un plan de trabajo que considere la planeación y el diseño de los siguientes aspectos tal como los señala la NOM-035:

Establecer por escrito una política de prevención de riesgos psicosociales, tal como lo señala el numeral 5.1 de la NOM-035.

El mecanismo para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, señalado en el numeral 5.7 de la NOM-035.

- El trabajo de campo:
- El método (cuantitativo, cualitativo o mixto).
- El tipo de estudio a realizar: descriptivo, correlacional, explicativo, exploratorio, etc.
- Las variables por medir. Por ejemplo, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y sus efectos en los trabajadores y en la organización.
- Los instrumentos de medición: cuestionarios de la NOM-035 y escalas psicométricas.

La población y muestra (diseño de muestreo, cálculo del tamaño de la muestra), criterios de inclusión, exclusión y eliminación. La NOM-035 señala la selección de trabajadores de forma aleatoria y la integración de una muestra distribuida entre hombres y mujeres conforme al porcentaje de cada género en el centro de trabajo.

- El consentimiento informado.
- El procedimiento.
- El diseño y elaboración de los programas de prevención.
- El diseño y elaboración del programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial (acciones de control).
- El diseño y elaboración del Programa de intervención.
- Las campañas de sensibilización.
- El seguimiento del proceso.

Ensayos

- La evaluación de la efectividad de las medidas de prevención y control.
- La evaluación de la conformidad.
- El cronograma.

3ª. Etapa: Realización del trabajo de campo

En esta etapa corresponde efectuar el diagnóstico, es decir, la identificación de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en los trabajadores y la organización mediante el trabajo de campo.

Trabajo de campo. Identificar y analizar los FRP o evaluación del entorno organizacional. Se deben aplicar los cuestionarios (Guía de Referencia I, II o III y V) e instrumentos de medición y realizar las técnicas cualitativas elegidas. Existe la posibilidad de aplicar los cuestionarios e instrumentos de medición, en forma presencial o en línea. Para la aplicación de los cuestionarios deben cumplirse las condiciones señaladas en la NOM-035: antes, durante y después de la aplicación.

Realizarse las técnicas cualitativas elegidas, las cuales, preferentemente, deben efectuarse de manera presencial: entrevistas, observación, focus group, análisis de datos, etc.

Análisis cuantitativo o cualitativo de los resultados. La calificación de los cuestionarios (Guía de Referencia II o III) debe apegarse a lo señalado por la NOM-035. Los resultados obtenidos deben evaluarse conforme a los rangos señalados en esta norma para determinar el nivel de riesgo en el que se ubica cada trabajador.

Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo, aplicando el cuestionario de la Guía de Referencia I, tal como se menciona el numeral 5.5 de la NOM-035.

Elaborar el informe de resultados de acuerdo con el numeral 7.7 de la NOM-035.

Difundir y proporcionar información a los trabajadores según lo señalado en el numeral 5.7 de la NOM-035.

Llevar registros sobre los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, medidas de control adoptadas, y el nombre de los trabajadores a los

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 acontecimientos traumáticos severos, según lo señalado en el numeral 5.8 de la NOM-035.

Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral 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, tal como lo menciona el numeral 5.6 de la NOM-035.

4ª. Etapa: Diseño de las medidas de prevención y control

En el numeral 8 de la NOM-035 se señalan las medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral y la promoción del entorno organizacional favorable. Considerando los resultados obtenidos, en esta etapa se debe realizar:

Diseño y elaboración de los programas para: a) la prevención de los factores de riesgo psicosocial, b) la promoción del entorno organizacional favorable, y c) la prevención de la violencia laboral. Atendiendo lo señalado en los numerales 8.1 y 8.2 de la NOM-035.

Diseño y elaboración del programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial (acciones de control) de acuerdo con los resultados de las evaluaciones realizadas, tal como lo señalan los numerales 8.3 y 8.4 de la NOM-035.

Diseño y elaboración del programa de intervención señalado en los niveles de riesgo medio, alto y muy alto, señalado en las Tablas 4 y 7 de la NOM-035. Este programa debe contener: campañas de sensibilización, evaluaciones específicas, revisión de la política de prevención de riesgos psicosociales, y revisión de los programas de prevención, reforzando su aplicación y difusión.

5ª. Etapa: Implementación

En esta etapa deben implementarse los instrumentos, mecanismos y programas diseñados:

Ensayos

Implantar, mantener y difundir la política de prevención de riesgos psicosociales (numeral 5.1 de la NOM-035).

Implantar el mecanismo para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral (numeral 8.1 de la NOM-035).

Implantar los programas para: a) la prevención de los factores de riesgo psicosocial, b) la promoción del entorno organizacional favorable, y c) la prevención de la violencia laboral (numerales 8.1 y 8.2 de la NOM-035).

Implantar el programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial (acciones de control) (numerales 8.3 y 8.4 de la NOM-035).

Implantar el programa de intervención señalado en los niveles de riesgo medio, alto y muy alto, de acuerdo con los resultados obtenidos (Tablas 4 y 7 de la NOM-035).

6ª. Etapa: Seguimiento y evaluación

El proceso para implementar la NOM-035 debe tener un seguimiento y evaluación. En esta etapa es recomendable realizar:

Seguimiento de:

- Las actividades realizadas en cada etapa del proceso.
- Los resultados obtenidos.
- Los avances en la implementación de los instrumentos, mecanismos y programas de prevención, atención e intervención.
- Generar propuestas de mejora.

Evaluación de:

- Efectividad de las medidas de prevención y control.
- Generar propuestas de mejora.

Evaluación de la conformidad. Tal como lo señala el numeral 9.1 de la NOM-035, el patrón tiene la opción de contratar una unidad de verificación acreditada y aprobada para verificar el grado de cumplimiento de la norma.

Conclusiones

La necesidad de implementar la NOM-035 en los centros de trabajo requiere de un proceso que se efectúe al menos cada dos años (numeral 7.9) por lo que es imprescindible contar con un proceso que deberá ser mejorado continuamente. En este trabajo se propone un proceso para implementar la NOM-035 de seis etapas y 24 actividades. Sin embargo, cada centro de trabajo podrá realizar las adecuaciones necesarias de acuerdo con el giro, tamaño, tecnologías, procesos y ubicación de la empresa u organización.

Así también, cada centro de trabajo decidirá si determinadas actividades puede diseñarlas anticipadamente o hasta después de hacer el trabajo de campo. Lo importante es contar con un proceso y un plan de trabajo que sean un apoyo metodológico para que los profesionales de la salud ocupacional implementen la NOM-035.

Recomendaciones

Considerando que los centros de trabajo son de diferente tamaño, es recomendable hacer los ajustes pertinentes al proceso para implementar la NOM-035.

Por ejemplo, cuando se trate de una empresa grande, será necesario crear una estructura con un mayor número de personal, recursos e infraestructura tecnológica.

Es recomendable que el diseño de las medidas preventivas y de control de los factores de riesgo psicosocial sean realizadas por un psicólogo, específicamente psicólogo organizacional. En el diseño de dichas medidas debe prevalecer un esquema participativo, de inclusión y de equidad de género. Todos los actores e integrantes del centro de trabajo deben contar con un espacio para expresar sus opiniones, propuestas, recomendaciones. Para implementar la NOM-035 se debe generar un proceso sistémico, participativo e incluyente.

Figura 2. Descripción del proceso para implementar la NOM-035 en los centros de trabajo en México.

I AUTORIZACIÓN Y EQUIPO DE TRABAJO	II PLANEACIÓN	III TRABAJO DE CAMPO	IV DISEÑO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	V IMPLEMENTACIÓN	VI SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p>1. Autorización de la alta dirección.</p> <p>2. Estrategia para implementar la NOM 035:</p> <ul style="list-style-type: none"> Creación de área, departamento o función. Contratación de empresa consultora <p>3. Integración de un equipo de Trabajo.</p> <p>4. Capacitación del equipo de trabajo.</p>	<p>5. Planeación y diseño:</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer por escrito una política de prevención de riesgos psicosociales. Mecanismo para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral. Trabajo de campo. <ul style="list-style-type: none"> Determinar el método: cuantitativo, cualitativo, mixto. Diseño y elaboración de los programas de prevención. * Diseño y elaboración del programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial (acciones de control). Diseño y elaboración del Programa de intervención. * Campañas de sensibilización. ** Seguimiento del proceso. Evaluación de la efectividad de las medidas de prevención y control. Evaluación de la conformidad. Cronograma. 	<p>6. Trabajo de campo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar y analizar los FRP y evaluación del entorno organizacional. <p>7. Realizar las técnicas cualitativas elegidas: entrevista, observación, focus group, análisis de datos, etc.</p> <p>8. Análisis cuantitativo y/o cualitativo de resultados</p> <p>9. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos</p> <p>10. Elaborar el informe de resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional.</p> <p>11. Difundir y proporcionar información a los trabajadores.</p> <p>12. Llevar registros sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> Resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial. Medidas de control adoptadas. Nombres de los trabajadores <p>13. Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas.</p>	<p>14. Diseño y elaboración de los programas para la:</p> <ul style="list-style-type: none"> Prevención de los factores de riesgo psicosocial. Promoción del entorno organizacional favorable. Prevención de la violencia laboral. <p>15. Diseño y elaboración del Programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial (acciones de control):</p> <ul style="list-style-type: none"> Acciones de primer nivel. Acciones de segundo nivel. Acciones de tercer nivel. <p>16. Diseño y elaboración del Programa de intervención:</p> <ul style="list-style-type: none"> Campañas de sensibilización. ** Evaluaciones específicas. Revisión de la política de prevención de riesgos psicosociales. Revisión de los programas de prevención y reforzar su aplicación y difusión. 	<p>17. Implantar, mantener y difundir:</p> <ul style="list-style-type: none"> Política de prevención de riesgos psicosociales <p>18. Implantar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mecanismo para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral. <p>19. Implantar los programas para la:</p> <ul style="list-style-type: none"> Prevención de factores de riesgo psicosocial. Promoción del entorno organizacional favorable. Prevención de la violencia laboral. <p>20. Implantar el programa para la atención de los factores de riesgo psicosocial (acciones de control).</p> <p>21. Implantar el Programa de Intervención:</p> <ul style="list-style-type: none"> Campañas de sensibilización. ** Evaluaciones específicas. Revisar la política de prevención de riesgos psicosociales. Revisar los programas de prevención y reforzar su aplicación y difusión. 	<p>22. Seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> Del proceso. De resultados. De avances en la implementación de los programas. Propuestas de mejora. <p>23. Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Efectividad de las medidas de prevención y control. Propuestas de mejora. <p>24. Evaluación de la conformidad.</p>

Ensayos

Es deseable que los empresarios y directivos de los centros de trabajo se sensibilicen de la importancia de realizar la implementación de la NOM-035 de forma planeada y organizada contando para ello con un proceso estratégico adecuadamente estructurado.

Referencias

Candia, T. M. y Pérez, F. J. (2020). *Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS 21*. Santiago de Chile: Unidad de Prevención y Vigilancia de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Superintendencia de Seguridad Social de Chile. Obtenido de <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>

ISO. (2015). *Norma internacional ISO 9001:2015, Sistemas de gestión de calidad-Requisitos*. Génova: Grupo de Trabajo Spanish Translation Task Force. Obtenido de www.iso.org

ISTAS. (2014). *Presentación método CoPsoQ-Istas21 (Versión 2)*. Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Obtenido de <https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/Présentacion%20metodo%20CSS.pdf>

Kristensen, T. (2010). *A questionnaire is more than a questionnaire*. *Scandinavian Journal of Public Health*, 30(Suppl. 3), 149-155. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1403494809354437>

Medina, L. A., Nogueira, R. D., Hernández-Nariño, A. y Comas, R. R. (2019). *Procedimiento de gestión por procesos: métodos y herramientas de apoyo*. *Ingeniare, Revista Chilena de Ingeniería*, 27(2), 328-342.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). *Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial*. Bogotá: Ministerio de Salud y Protección Social, Bogotá.

República de Colombia. (2019). *Resolución 2404 de 2019. Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales y sus efectos*. Bogotá: Ministerio del Trabajo.

STPS. (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial-Identificación, análisis y prevención*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Declaración de conflicto de intereses

La autora de este artículo expresa que no tuvo ningún conflicto de intereses durante la preparación de este documento ni para su publicación.

Obra protegida con una licencia Creative Commons



Atribución - No comercial
No derivadas