CONTADORES PUBLICOS Y AUDITORES

ALMUINA S.C.

# BOLETIN FISCAL

# OCTUBRE 2019

I. Tablas e Indicadores económicos
II. Norma oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.
III. Actividades vulnerables para contadores públicos
IV. Principales cambios en la página del SAT

# I .- Tablas  e indicadores económicos

| | |
|---|---|
| Dólar DOF 25 /Oct / 19 | 19.0878 |
| INPC Septiembre/19 | 103.942 |
| Inflación  Septiembre 19 | 3.00% |
| UDIS 25/Octubre/19 | 6.328479 |
| Recargos Octubre 19 | 1.47% |

# NUEVA BASE DEL INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR

| AÑO | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **2019** | 103.108 | 103.079 | 103.476 | 103.531 | 103.233 | 103.299 | 103.687 | 103.670 | 103.942 | | | |
| **2018** | 98.7950 | 99.1710 | 99.4920 | 99.1550 | 98.9940 | 99.3760 | 99.9090 | 100.4920 | 100.9170 | 101.440- | 102.303 | 103.020 |
| **2017** | 93.6040 | 94.1450 | 94.7220 | 94.8390 | 94.7250 | 94.9640 | 95.3230 | 95.7940 | 96.0940 | 96.6980 | 97.6950 | 98.2730 |
| **2016** | 89.3860 | 89.7780 | 89.9100 | 89.6250 | 89.2260 | 89.3240 | 89.5570 | 89.8090 | 90.3580 | 90.9060 | 91.6170 | 92.0390 |
| **2015** | 87.1100 | 87.2750 | 87.6310 | 87.4040 | 86.9670 | 87.1130 | 87.2410 | 87.4250 | 87.7520 | 88.2040 | 88.6850 | 89.0470 |
| **2014** | 84.5190 | 84.7330 | 84.9650 | 84.8070 | 84.5360 | 84.6820 | 84.9150 | 85.2200 | 85.5960 | 86.0700 | 86.7640 | 87.1890 |
| **2013** | 80.8930 | 81.2910 | 81.8870 | 81.9420 | 81.6690 | 81.6190 | 81.5920 | 81.8240 | 82.1320 | 82.5230 | 83.2920 | 83.7700 |
| **2012** | 78.3430 | 78.5020 | 78.5470 | 78.3010 | 78.0540 | 78.4140 | 78.8540 | 79.0910 | 79.4390 | 79.8410 | 80.3830 | 80.5680 |
| **2011** | 75.2960 | 75.5780 | 75.7230 | 75.7170 | 75.1590 | 75.1560 | 75.5160 | 75.6360 | 75.8210 | 76.3330 | 77.1580 | 77.7920 |
| **2010** | 72.5520 | 72.9720 | 73.4900 | 73.2560 | 72.7940 | 72.7710 | 72.9290 | 73.1320 | 73.5160 | 73.9690 | 74.5620 | 74.9310 |
| **2009** | 69.4560 | 69.6090 | 70.0100 | 70.2550 | 70.0500 | 70.1790 | 70.3710 | 70.5390 | 70.8930 | 71.1070 | 71.4760 | 71.7720 |
| **2008** | 65.3510 | 65.5450 | 66.0200 | 66.1700 | 66.0990 | 66.3720 | 66.7420 | 67.1270 | 67.5850 | 68.0450 | 68.8190 | 69.2960 |
| **2007** | 63.0160 | 63.1920 | 63.3290 | 63.2910 | 62.9830 | 63.0580 | 63.3260 | 63.5840 | 64.0780 | 64.3270 | 64.7810 | 65.0490 |
| **2006** | 60.6040 | 60.6960 | 60.7730 | 60.8620 | 60.5910 | 60.6430 | 60.8090 | 61.1200 | 61.7370 | 62.0070 | 62.3320 | 62.6920 |
| **2005** | 58.3090 | 58.5030 | 58.7670 | 58.9760 | 58.8280 | 58.7720 | 59.0020 | 59.0720 | 59.3090 | 59.4550 | 59.8820 | 60.2500 |
| **2004** | 55.7740 | 56.1080 | 56.2980 | 56.3830 | 56.2420 | 56.3320 | 56.4790 | 56.8280 | 57.2980 | 57.6950 | 58.1870 | 58.3070 |
| **2003** | 53.5250 | 53.6740 | 54.0130 | 54.1050 | 53.9310 | 53.9750 | 54.0530 | 54.2150 | 54.5380 | 54.7380 | 55.1930 | 55.4300 |
| **2002** | 50.9000 | 50.8680 | 51.1280 | 51.4070 | 51.5110 | 51.7630 | 51.9110 | 52.1090 | 52.4220 | 52.6530 | 53.0790 | 53.3100 |
| **2001** | 48.5750 | 48.5430 | 48.8510 | 49.0970 | 49.2100 | 49.3260 | 49.1980 | 49.4900 | 49.9500 | 50.1760 | 50.3650 | 50.4350 |
| **2000** | 44.9310 | 45.3290 | 45.5810 | 45.8400 | 46.0110 | 46.2840 | 46.4640 | 46.7200 | 47.0610 | 47.3850 | 47.7900 | 48.3080 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1999** | 40.4700 | 41.0140 | 41.3950 | 41.7750 | 42.0260 | 42.3020 | 42.5820 | 42.8210 | 43.2350 | 43.5090 | 43.8960 | 44.3360 |
| **1998** | 34.0040 | 34.5990 | 35.0050 | 35.3320 | 35.6130 | 36.0340 | 36.3820 | 36.7320 | 37.3270 | 37.8620 | 38.5330 | 39.4730 |
| **1997** | 29.4988 | 29.9945 | 30.3678 | 30.6959 | 30.9761 | 31.2510 | 31.5230 | 31.8040 | 32.2000 | 32.4570 | 32.8200 | 33.2800 |
| **1996** | 23.3297 | 23.8742 | 24.3998 | 25.0934 | 25.5508 | 25.9669 | 26.3360 | 26.6860 | 27.1127 | 27.4511 | 27.8670 | 28.7593 |
| **1995** | 15.3769 | 16.0287 | 16.9736 | 18.3261 | 19.0920 | 19.6800 | 20.0995 | 20.4329 | 20.8556 | 21.2847 | 21.8096 | 22.5201 |
| **1994** | 13.9503 | 14.0221 | 14.0942 | 14.1632 | 14.2316 | 14.3028 | 14.3663 | 14.4332 | 14.5359 | 14.6122 | 14.6903 | 14.8192 |
| **1993** | 12.9773 | 13.0833 | 13.1595 | 13.2354 | 13.3111 | 13.3857 | 13.4501 | 13.5221 | 13.6222 | 13.6779 | 13.7383 | 13.8430 |
| **1992** | 11.6577 | 11.7959 | 11.9159 | 12.0221 | 12.1014 | 12.1833 | 12.2602 | 12.3355 | 12.4428 | 12.5324 | 12.6366 | 12.8165 |
| **1991** | 9.8838 | 10.0564 | 10.1998 | 10.3066 | 10.4074 | 10.5166 | 10.6095 | 10.6834 | 10.9878 | 10.9153 | 11.1863 | 11.4496 |
| **1990** | 7.7760 | 7.9521 | 8.0923 | 8.2154 | 8.3588 | 8.5429 | 8.6987 | 8.8469 | 8.9730 | 9.1020 | 9.3437 | 9.6382 |
| **1989** | 6.3490 | 6.4351 | 6.5049 | 6.6022 | 6.6930 | 6.7743 | 6.8421 | 6.9073 | 6.9733 | 7.0765 | 7.1758 | 7.4180 |
| **1988** | 4.7182 | 5.1117 | 5.3735 | 5.5389 | 5.6461 | 5.7612 | 5.8574 | 5.9113 | 5.9451 | 5.9904 | 6.0706 | 6.1973 |
| **1987** | 1.7044 | 1.8273 | 1.9481 | 2.1186 | 2.2783 | 2.4431 | 2.6410 | 2.8568 | 3.0450 | 3.2988 | 3.5605 | 4.0863 |
| **1986** | 0.8340 | 0.8711 | 0.9116 | 0.9592 | 1.0125 | 1.0775 | 1.1313 | 1.2215 | 1.2948 | 1.3688 | 1.4613 | 1.5767 |
| **1985** | 0.5027 | 0.5235 | 0.5438 | 0.5606 | 0.5739 | 0.5882 | 0.6087 | 0.6353 | 0.6607 | 0.6858 | 0.7174 | 0.7663 |
| **1984** | 0.3127 | 0.3292 | 0.3433 | 0.3581 | 0.3700 | 0.3834 | 0.3959 | 0.4072 | 0.4193 | 0.4340 | 0.4489 | 0.4679 |
| **1983** | 0.1803 | 0.1900 | 0.1992 | 0.2118 | 0.2210 | 0.2294 | 0.2407 | 0.2500 | 0.2577 | 0.2663 | 0.2819 | 0.2940 |
| **1982** | 0.0858 | 0.0892 | 0.0924 | 0.0975 | 0.1029 | 0.1079 | 0.1135 | 0.1262 | 0.1329 | 0.1398 | 0.1469 | 0.1626 |
| **1981** | 0.0656 | 0.0672 | 0.0686 | 0.0702 | 0.0712 | 0.0722 | 0.0735 | 0.0750 | 0.0764 | 0.0781 | 0.0796 | 0.0818 |
| **1980** | 0.0513 | 0.0525 | 0.0536 | 0.0545 | 0.0554 | 0.0565 | 0.0581 | 0.0593 | 0.0599 | 0.0608 | 0.0619 | 0.0635 |
| **1979** | 0.0422 | 0.0428 | 0.0434 | 0.0438 | 0.0443 | 0.0448 | 0.0454 | 0.0461 | 0.0466 | 0.0474 | 0.0481 | 0.0489 |

# NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO –IDENTIFICACION, ANALISIS Y PREVENCION

ROBERTO RAFAEL CAMPA CIFRIÁN, Secretario del Trabajo y Previsión Social, con fundamento en los artículos 40, fracciones I y XI, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 512, 523, fracción I, 524 y 527, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo; 1o., 3o., fracción XI, 38, fracción II, 40, fracción VII, 41, 47, fracción IV, 51, primer párrafo, 62, 68 y 87 de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización; 28 del Reglamento de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización; 5o., fracción III, 7, fracciones I, II, III, IV, V, VII, IX, XI y XII, 8, fracciones I, III, V, VIII, X y XI, 10, 32, fracción XI, 43, 44, fracción VIII, y 55, del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, y 5, fracción III, y 24 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y

## CONSIDERANDO

Que conforme a lo previsto por el artículo 46, fracción I, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social presentó ante el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Quinta Sesión Ordinaria, celebrada el 26 de septiembre de 2016, el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, para su aprobación, y que el citado Comité lo consideró procedente y acordó que se publicara como Proyecto en el Diario Oficial de la Federación;

Que de acuerdo con lo que determinaban los artículos 69-E y 69-H, de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, el Proyecto correspondiente fue sometido a la consideración de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria, quien dictaminó favorablemente en relación con el mismo;

Que de conformidad con lo señalado por el artículo 47, fracción I, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, se publicó para consulta pública por sesenta días naturales en el Diario Oficial de la Federación de 26 de octubre de 2016, el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, a efecto de que en dicho período los interesados presentaran sus comentarios al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que habiendo recibido comentarios de veintidós promoventes, el Comité referido procedió a su estudio y resolvió oportunamente sobre los mismos, por lo que esta dependencia publicó las respuestas respectivas en el Diario Oficial de la Federación

de 26 de mayo de 2017, con base en lo que dispone el artículo 47, fracción III, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización;

Que derivado de la incorporación de los comentarios procedentes presentados al Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, así como de la revisión final del propio proyecto, se realizaron diversas modificaciones con el propósito de dar claridad, congruencia y certeza jurídica en cuanto a las disposiciones que aplican en los centros de trabajo, y

Que en atención a las anteriores consideraciones, y toda vez que el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Primera Sesión Ordinaria de 2017, otorgó la aprobación respectiva, se expide la siguiente:

## NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO-IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN


**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

**TRANSITORIOS**

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

Guía de Referencia IV

Ejemplo de Política de prevención de riesgos psicosociales

Guía de referencia V

Datos del trabajador

## 1. 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.

## 2. Campo de aplicación

La presente Norma Oficial Mexicana rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo, de acuerdo con lo siguiente:

**a)** Para centros de trabajo en los que laboren hasta quince trabajadores deberán cumplir con lo dispuesto por los numerales 5.1, 5.4, 5.5, 5.7, 8.1 y 8.2 de la presente Norma;

**b)** Para centros de trabajo en los que laboren entre dieciséis y cincuenta trabajadores deberán cumplir con los numerales 5.1, 5.2, del 5.4 al 5.8, 7.1, inciso a), 7.2, del 7.4 al 7.9, y el Capítulo 8 de esta Norma, y

**c)** Para centros de trabajo en los que laboren más de 50 trabajadores deberán cumplir con los numerales 5.1, del 5.3 al 5.8, 7.1, inciso b), del 7.2 al 7.9 y el Capítulo 8 de la presente Norma.

Aquellos centros de trabajo que cuenten con Certificado de cumplimiento con la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, vigente, darán por esa condición cumplimiento con las obligaciones y numerales siguientes: 5.1 inciso b); 8.1, inciso b); 8.2 incisos a), subinciso 2), e) y g); y 5.7 inciso d).

## 3. Referencias

Para la correcta interpretación y aplicación de la presente Norma se deberán consultar las siguientes normas oficiales mexicanas y la norma mexicana, vigentes, o las que las sustituyan:

**3.1** NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.

**3.2** NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades.

**3.3** NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y No Discriminación.

**4. Definiciones**

Para efectos de esta Norma, se consideran las definiciones siguientes:

**4.1 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. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.

**4.2 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. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.

**4.3 Autoridad laboral:** Las unidades administrativas competentes de la Secretaría que realizan funciones de inspección y vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas, que actúen en auxilio de aquéllas.

**4.4 Centro de trabajo:** El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

**4.5 Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo:** La identificación de las condiciones inseguras o peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al centro de trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.

**4.6 Entorno Organizacional Favorable:** Aquel en el que se promueve 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 del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

**4.7 Factores de Riesgo Psicosocial:** Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado 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.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

**4.8 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.

**4.9 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.

**4.10 Trabajador:** La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

**4.11 Trabajo:** Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

**4.12 Violencia laboral:** Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

**5. Obligaciones del patrón**

**5.1** Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una 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.

Ver Guía de Referencia IV, en donde se da un ejemplo de la política de prevención de riesgos psicosociales.

**4.2** Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en los numerales 7.1, inciso a), y 7.2, de esta Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores.

**4.3** Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, de conformidad con lo señalado en los numerales 7.1, inciso b), 7.2 y 7.3, respectivamente, de la presente Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores.

**4.4** Adoptar las medidas para prevenir y controlar 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, con base en lo dispuesto por el Capítulo 8 de la presente Norma.

**4.5** 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 médico del centro de trabajo o de la empresa. Ver Guía de referencia I.

**4.6** 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 presente Norma.

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, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo, que le preste el servicio médico.

**4.7** Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre:

**a)** La política de prevención de riesgos psicosociales;

**b)** Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral;

**c)** Las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial;

**d)** Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;

**e)** Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, y de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, y

**f)** Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

**4.8** Llevar los registros sobre:

**a)** Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional;

**b)** Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y

**c)** Los nombres 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.

## 6. Obligaciones de los trabajadores

**6.1** Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control que dispone esta Norma, así como las que establezca el patrón para: controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.

**6.2** Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.

**6.3** Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.

**6.4** Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto y/o a través de la comisión de seguridad e higiene, a que se refiere la NOM-019-STPS-2011, o las que la sustituyan.

**6.5** 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; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre del trabajador

que elabora el escrito; en su caso, el nombre de los trabajadores involucrados; la fecha de ocurrencia, y la descripción del(los) acontecimiento(s).

**6.6** Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.

**6.7** Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente Norma y/o 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 éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico o psicólogo o psiquiatra del centro de trabajo o de la empresa.

## 7. Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional

**7.1** La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberán realizarse de conformidad con lo siguiente:

**a)** 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 (ver Guía de referencia II), y

**b)** 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, éstas se podrán realizar con una muestra representativa conforme a lo señalado en la Guía de referencia III, en el numeral III.1.

**7.2** La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar lo siguiente:

**a)** Las condiciones en el ambiente de trabajo. Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación;

**b)** Las cargas de trabajo. Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes;

**c)** La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.

La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que

intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto;

**d)** Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana;

**e)** Interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo;

**f)** Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:

**1)** El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y

**2)** El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social, y

**g)** La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

**1)** Acoso, acoso psicológico**:** Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;

**2)** Hostigamiento**:** El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y

**3)** Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

**7.3** La evaluación del entorno organizacional favorable deberá comprender:

**a)** El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa;

**b)** La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas;

**c)** La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores;

**d)** La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores;

**e)** La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y

**f)** La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

**7.4** Los centros de trabajo podrán utilizar para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, cualquier método que contemple lo siguiente:

**a)** La aplicación de cuestionarios que cumplan con lo dispuesto por los numerales 7.2 y/o 7.3, según corresponda, y 7.5 de la presente Norma;

**b)** La forma como se deberá realizar la aplicación de los cuestionarios;

**c)** La manera de evaluar los cuestionarios, y

**d)** Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios.

Ver Guías de referencia II o III.

**7.5** Los cuestionarios que desarrolle el centro de trabajo para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, en caso de no utilizar los establecidos en las Guías de referencia II y III de esta Norma, deberán estar validados conforme a lo siguiente:

**a)** La validación deberá realizarse en trabajadores cuyos centros de trabajo se ubiquen en el territorio nacional;

**b)** El número de individuos que se utilizó para realizar la validación deberá ser mayor o igual a 10 veces por cada reactivo contemplado inicialmente;

**c)** Tener medidas de consistencia interna con los coeficientes siguientes:

**1)** De confiabilidad (alfa de Cronbach) superiores a 0.7, y

**2)** De correlación (Pearson o Spearman), con r mayor a 0.5, y significancia menor o igual a 0.05;

**d)** Tener validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio cumpliendo con medidas e índices de ajuste siguientes:

**1)** De ajuste absoluto con los índices:

**I.-** Índice de Bondad de Ajuste, GFI (Goodness of Fit Index), mayor a 0.90;

**II.-** Residuo cuadrático medio, RMSR (Root Mean Square Residual), cercana a 0 y máximo 0.08, o

**III.-** Error de aproximación cuadrático medio, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), menor a 0.08;

**2)** De ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado, NFI (Normed Fit Index), mayor a 0.90, y

**3)** De parsimonia con el índice Ji cuadrada normada: X2/gl menor o igual a 5, y

**e)** Se apliquen en población trabajadora de características semejantes a la población trabajadora en que se validó.

**7.6** La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá integrarse al diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere la NOM-030-STPS-2009, vigente o las que la sustituyan.

**7.7** El resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá constar en un informe que contenga lo siguiente:

**a)** Datos del centro de trabajo verificado:

**1)** Nombre, denominación o razón social;

**2)** Domicilio;

**3)** Actividad principal;

**b)** Objetivo;

**c)** Principales actividades realizadas en el centro de trabajo;

**d)** Método utilizado conforme al numeral 7.4, de la presente Norma;

**e)** Resultados obtenidos de acuerdo con el numeral 7.4, inciso d) de esta Norma,

**f)** Conclusiones;

**g)** Recomendaciones y acciones de intervención, en su caso, y

**h)** Datos del responsable de la evaluación;

**1)** Nombre completo, y

**2)** Número de cédula profesional, en su caso.

**7.8** 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.

**7.9** La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá realizarse, al menos, cada dos años.

## 8. Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable

**8.1** Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:

**a)** Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;

**b)** 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, y

**c)** Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

**8.2** Las 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, referidas en el numeral anterior, deberán considerar lo siguiente:

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

**1)** Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;

**2)** Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;

**3)** Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores;

**4)** 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, y

**5)** 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, con énfasis en lo señalado en los subincisos 1) al 3) de este inciso, según aplique;

**b)** Respecto a las cargas de trabajo deberán contener:

**1)** Revisión y supervisión que la distribución de la carga de trabajo se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación;

**2)** 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, y

**3)** Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades;

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

**1)** 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;

**2)** 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, y

**3)** 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;

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

**1)** Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;

**2)** 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;

**3)** Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores, y

**4)** Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

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

**1)** Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan;

**2)** Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;

**3)** Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y

**4)** Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores;

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

**1)** Reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores;

**2)** Difundir los logros de los trabajadores sobresalientes, y

**3)** En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo;

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

**1)** Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;

**2)** Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, y

**3)** Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral;

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

**1)** 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;

**2)** Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre los trabajadores, y

**3)** 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, e

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

**1)** Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas;

**2)** Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades, y

**3)** Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.

**8.3** Los centros de trabajo cuyo resultado de las evaluaciones a que se refieren los numerales 7.1 al 7.4, conforme a los criterios establecidos en el método aplicado, determinen la necesidad de desarrollar acciones de control, éstas se deberán implementar a través de un Programa que cumpla con lo previsto por el numeral 8.4 de la presente Norma.

**8.4** 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.

**8.5** 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.

## 9. Unidades de verificación

**9.1** 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.

**9.2** Las unidades de verificación que evalúen la conformidad con la presente Norma, deberán aplicar los criterios de cumplimiento que prevé el procedimiento para la evaluación de la conformidad, de acuerdo con lo señalado en el Capítulo 10 de la misma.

**9.3** Las unidades de verificación acreditadas y aprobadas que evalúen el cumplimiento con esta Norma deberán emitir un dictamen, el cual habrá de contener:

**a)** Datos del centro de trabajo verificado:

**1)** El nombre, denominación o razón social;

**2)** El Registro Federal de Contribuyentes;

**3)** El domicilio completo;

**4)** El teléfono, y

**5)** La actividad principal;

**b)** 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, y

**4)** Su domicilio completo;

**c)** Datos del dictamen:

**1)** La clave y nombre de la norma;

**2)** El nombre del verificador evaluado y aprobado;

**3)** La fecha de verificación;

**4)** El número de dictamen;

**5)** La vigencia del dictamen;

**6)** El lugar de emisión del dictamen;

**7)** La fecha de emisión del dictamen, y

**8)** El número de registro del dictamen emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al rendirse el informe respectivo, y

**d)** El método que se utilizó para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional, según aplique: los propuestos por las guías de referencia II o III de la presente Norma, o métodos desarrollados por el patrón que cumplan con lo dispuesto por los numerales 7.4 y 7.5 de esta Norma.

**9.4** La vigencia de los dictámenes emitidos por las unidades de verificación será de dos años, siempre y cuando no sean modificadas las condiciones que sirvieron para su emisión.

## 10. Procedimiento para la evaluación de la conformidad

**10.1** Este procedimiento para la evaluación de la conformidad aplica tanto a las visitas de inspección desarrolladas por la autoridad laboral, como a las visitas de verificación que realicen las unidades de verificación.

**10.2** Los aspectos a verificar durante la evaluación de la conformidad de la presente Norma se realizarán, según aplique, mediante de la constatación, revisión documental, registros o entrevistas, de conformidad con lo siguiente:

| Disposición | Tipo de comprobación | Criterio de aceptación | Observaciones | Riesgo |
|---|---|---|---|---|
| 5.1 | Documental | El patrón cumple cuando presenta evidencia documental de que:<br>Establece, implanta y mantiene una política de prevención de riesgos psicosociales que contempla:<br>La promoción de un entorno organizacional favorable;<br>La prevención de los factores de riesgo psicosocial, y<br>La prevención de la violencia laboral, y<br>Difunde en el centro de trabajo la política de prevención de riesgos psicosociales. | Esta disposición entra en vigor al año posterior a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.<br>La evidencia para dar cumplimiento con la difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales puede ser a través de folletos, boletines, y/o carteles. | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **5.2; 7.1 a); 7.2; 7.4; 7.5; 7.6, 7.7; 7.8 y 7.9** | **Documental o entrevista, según aplique** | El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:<br>Realiza la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial;<br>La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial comprende a todos los trabajadores del centro de trabajo;<br>La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial contempla, al menos, los factores siguientes:<br>Las condiciones en el ambiente de trabajo;<br>Las cargas de trabajo;<br>La falta de control sobre el trabajo;<br>Las jornadas de trabajo y rotación de turnos;<br>Interferencia en la relación trabajo-familia;<br>Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo, y<br>La violencia laboral;<br>El método que se utiliza para realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial contiene:<br>Los cuestionarios que comprenden los factores enlistados en la viñeta anterior, conforme a dispuesto por el numeral 7.2 de la presente Norma;<br>La forma como se realiza la aplicación de los cuestionarios;<br>La manera de evaluar los cuestionarios, y<br>Los niveles y la forma de determinar el riesgo conforme a los resultados de los cuestionarios aplicados, y | Entra en vigor a los dos años posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.<br>Este apartado del Procedimiento para la evaluación de la conformidad sólo aplica a aquellos centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores.<br>Aquellos centros de trabajo que demuestren que realizan la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial utilizando el método señalado en la Guía de referencia II de la presente Norma, darán cumplimiento a los numerales 7.1 a), 7.2; 7.4 y 7.5.<br>Esta disposición (numeral 7.5) sólo aplica para aquellos centros de trabajo que desarrollen y utilicen métodos diferentes a los | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Los cuestionarios que utiliza el centro de trabajo para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial están validados conforme a lo siguiente:<br><br>La validación fue realizada en trabajadores cuyos centros de trabajo se ubican en el territorio nacional;<br><br>El número de individuos que se utilizó para realizar la validación sea mayor o igual a 10 veces por cada reactivo contemplado inicialmente;<br><br>Tiene medidas de consistencia interna que presenta:<br><br>o Coeficientes de confiabilidad (alfa de Cronbach) superiores a 0.7; y<br><br>o Coeficientes de correlación (Pearson o Spearman), con r mayor a 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05; | contenidos en la Guía de referencia II de esta Norma. | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Tiene validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio cumpliendo con medidas e índices de ajuste siguientes:<br><br>o De ajuste absoluto con los índices:<br><br>• Índice de Bondad de Ajuste, GFI (Goodness of Fit Index), mayor a 0.90;<br><br>• Residuo cuadrático medio, RMSR (Root Mean Square Residual), cercana a 0 y máximo 0.08, y<br><br>• Error de aproximación cuadrático medio, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), menor a 0.08;<br><br>o De ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado, NFI (Normed Fit Index), mayor a 0.90, y<br><br>o De parsimonia con el índice Ji cuadrada normada: X2/gl menor o igual a 5, y<br><br>Se aplican en población trabajadora de características semejantes a la población trabajadora en que se validó; | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial está integrada al diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere la NOM-030-STPS-2009, vigente o las que la sustituyan;<br><br>El resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial consta en un informe que contiene lo siguiente:<br><br>Datos del centro de trabajo verificado:<br><br>o Nombre, denominación o razón social;<br><br>o Domicilio;<br><br>o Actividad principal;<br><br>Objetivo;<br><br>Principales actividades realizadas en el centro de trabajo;<br><br>Método utilizado conforme al numeral 7.4, de la presente Norma;<br><br>Resultados obtenidos de acuerdo con el numeral 7.4, inciso d) de esta Norma,<br><br>Conclusiones;<br><br>Recomendaciones y acciones de intervención, en su caso, y<br><br>Datos del responsable de la evaluación;<br><br>o Nombre completo, y<br><br>o Número cédula profesional, en su caso.<br><br>El resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial está disponible para consulta de los trabajadores, y<br><br>La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial se realiza, al menos, cada dos años. | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **5.3; 7.1 b); 7.2; 7.3; 7.4; 7.5; 7.6, 7.7; 7.8 y 7.9** | **Documental o entrevista, según aplique** | El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:<br><br>Realiza la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional:<br><br>La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional comprende a todos los trabajadores del centro de trabajo o, se realiza a una muestra representativa conforme a lo señalado en la en el numeral III. 1 de la Guía de referencia III de esta Norma; | Entra en vigor a los dos años posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.<br><br>Este apartado del Procedimiento para la evaluación de la conformidad sólo aplica a aquellos centros de trabajo que | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | La identificación de los factores de riesgo psicosocial y análisis contempla los factores siguientes:<br><br>Las condiciones en el ambiente de trabajo;<br><br>Las cargas de trabajo;<br><br>La falta de control sobre el trabajo;<br><br>Las jornadas de trabajo y rotación de turnos;<br><br>Interferencia en la relación trabajo-familia;<br><br>Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo, y<br><br>La violencia laboral;<br><br>La evaluación del entorno organizacional favorable comprende:<br><br>El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa;<br><br>La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas;<br><br>La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores;<br><br>La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores;<br><br>La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y<br><br>La evaluación y el reconocimiento del desempeño;<br><br>El método que se utiliza para realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como para la evaluación del entorno organizacional contempla:<br><br>Los cuestionarios comprenden los factores enlistados en las dos viñetas inmediatas anteriores, conforme a dispuesto por los numerales 7.2 y 7.3 de esta Norma;<br><br>La forma como se realiza la aplicación de los cuestionarios;<br><br>La manera de evaluar los cuestionarios, y<br><br>Los niveles y la forma de determinar el riesgo conforme a los resultados de los cuestionarios aplicados, y | tengan más 50 trabajadores.<br><br>Aquellos centros de trabajo que demuestren que realizan la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación de entorno organizacional utilizando el método señalado en la Guía de referencia III de esta Norma, darán cumplimiento a los numerales 7.1 b), 7.2; 7.3; 7.4 y 7.5.<br><br>Esta disposición (numeral 8.5) sólo aplica para aquellos centros de trabajo que desarrollen y utilicen métodos diferentes a los contenidos en la Guía de referencia III de esta Norma. | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Los cuestionarios que utiliza el centro de trabajo para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional están validados conforme a lo siguiente:<br><br>La validación fue realizada en trabajadores cuyos centros de trabajo se ubican en el territorio nacional;<br><br>El número de individuos que se utilizó para realizar la validación sea mayor o igual a 10 veces por cada reactivo contemplado inicialmente;<br><br>Tiene medidas de consistencia interna que presenta:<br><br>o Coeficientes de confiabilidad (alfa de Cronbach) superiores a 0.7; y<br><br>o Coeficientes de correlación (Pearson o Spearman), con r mayor a 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05;<br><br>Tiene validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio cumpliendo con medidas e índices de ajuste siguientes:<br><br>o De ajuste absoluto con los índices:<br><br>• 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, y<br>• Error de aproximación cuadrático medio, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), menor a 0.08;<br>o De ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado, NFI (Normed Fit Index), mayor a 0.90, y<br>o De parsimonia con el índice Ji cuadrada normada: X2/gl menor o igual a 5, y<br>Se aplican en población trabajadora de características semejantes a la población trabajadora en que se validó;<br>La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional está integrada al diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere la NOM-030-STPS-2009, vigente o las que la sustituyan;<br>El resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como de la evaluación del entorno organizacional consta en un informe que contiene lo siguiente:<br>Datos del centro de trabajo verificado:<br>o Nombre, denominación o razón social;<br>o Domicilio;<br>o Actividad principal; | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Objetivo;<br>Principales actividades realizadas en el centro de trabajo;<br>Método utilizado conforme al numeral 7.4, de la presente Norma;<br>Resultados obtenidos de acuerdo con el numeral 7.4, inciso d) de esta Norma,<br>Conclusiones;<br>Recomendaciones y acciones de intervención, en su caso, y<br>Datos del responsable de la evaluación;<br>o Nombre completo, y<br>o Número cédula profesional, en su caso.<br>El resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como de la evaluación del entorno organizacional está disponible para consulta de los trabajadores, y<br>La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como la evaluación del entorno organizacional se realiza, al menos, cada dos años. | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **5.4, 8.1 y 8.2** | **Documental o entrevista** | El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:<br>Adopta medidas para prevenir 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;<br>Dispone de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;<br>Realiza acciones que promueven el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño, y | Esta disposición entra en vigor al año posterior a su publicación en el Diario Oficial de la Federación. | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Comprenden las 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, lo siguiente:<br><br>En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo incluye:<br><br>o Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;<br><br>o Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;<br><br>o Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores, e<br><br>o Instrucciones claras que difunde a los trabajadores para la atención de los problemas que impidan o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presentan; | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | o 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, con énfasis en lo señalado en los subincisos 1) al 3) de este inciso, según aplique;<br><br>Respecto a las cargas de trabajo contempla:<br><br>o Revisión y supervisión de que la distribución de la carga de trabajo se realiza de forma equitativa y considerando el número de trabajadores y su capacitación;<br><br>o Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan pausas o periodos de descanso, rotación de tareas y otras medidas, a efecto de evitar ritmos de trabajo acelerados, e<br><br>o Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades; | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | En lo que se refiere al control de trabajo comprende:<br>o 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;<br>o 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, y<br>o 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 incluye actividades que permiten:<br>o La mejora de las relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros;<br>o La realización de 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;<br>o La promoción de la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores, y<br>o El fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;<br>En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contempla:<br>o Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo, cuando las condiciones del trabajo lo permitan;<br>o Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo; | | |
| | | o Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar, y<br>o Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores;<br>Respecto al reconocimiento en el trabajo, cuenta con mecanismos que permiten:<br>o El reconocimiento del desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los trabajadores; | El patrón, de común acuerdo con los trabajadores definirá los casos que se considerarán emergencias familiares, así como los mecanismos de protección. | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | o La difusión de los logros de los trabajadores sobresalientes, y<br>o En su caso, expresar al trabajador sus posibilidades de desarrollo;<br>En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral:<br>o Difunde información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores;<br>o Establece procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar al responsable de su implementación, e<br>o Informa sobre la forma en que se tendrán que denunciar actos de violencia laboral; | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores promueve:<br>o La comunicación directa y con frecuencia entre el patrón, supervisor o jefe inmediato y los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo;<br>o La difusión entre los trabajadores de los cambios en la organización o condiciones de trabajo, y<br>o La oportunidad de que los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o las mejoras de las condiciones de su trabajo para mejorar su desempeño, y<br>Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se:<br>o Analiza la relación capacitación-tareas encomendadas;<br>o Da oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades, y<br>o Realiza una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación. | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **5.4, 8.3, 8.4 y 8.5** | **Documental** | El patrón cumple cuando presenta evidencia de que adopta medidas de control conforme a lo siguiente:<br><br>Cuenta con 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, cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y de la evaluación del entorno organizacional, así lo determinen;<br><br>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 contiene:<br><br>Las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa;<br><br>El tipo de acciones y las medidas de control que deberán adoptarse;<br><br>Las fechas programadas para su realización;<br><br>El control de los avances de la implementación del programa;<br><br>La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso, y<br><br>El responsable de su ejecución; | Entra en vigor a los dos años posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.<br><br>Estas disposiciones sólo aplican a centros de trabajo con más de 15 trabajadores, cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y de la evaluación del entorno organizacional, así lo determinen. | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | El tipo de acciones se realizan, según aplique, en los niveles siguientes:<br><br>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;<br><br>Segundo nivel: Las acciones se orientan 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), así como reforzar el apoyo social y/o<br><br>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, y<br><br>Las intervenciones de tercer nivel que sean de tipo clínico o terapéutico deberán ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda. | El tipo de acciones que deberán realizarse dependerá del resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y de la evaluación del entorno organizacional, cuando así lo determinen. | |
| 5.5 | **Documental** | El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:<br><br>Identifica a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y,<br><br>Canaliza a los trabajadores identificados para su atención, a la institución de seguridad social o privada, o con el médico del centro de trabajo o de la empresa. | Entra en vigor al año posterior a su publicación en el Diario Oficial de la Federación. | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5.6 | Documental | El patrón cumple cuando presenta evidencia de que practica exámenes médicos y evaluaciones psicológicas al trabajador o a los trabajadores expuestos a violencia laboral y a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y/o existan quejas de violencia laboral. | 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, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo, que le preste el servicio médico.<br><br>Entra en vigor a los dos años posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Federación. | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5.7 | Documental | El patrón cumple cuando presenta evidencia de que difunde y proporciona información a los trabajadores sobre:<br>La política de prevención de riesgos psicosociales;<br>Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral;<br>Las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial;<br>Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;<br>Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, y de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, y<br>Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial. | La evidencia para dar cumplimiento con proporcionar y difundir información puede ser a través de folletos, boletines, y/o carteles.<br>Esta disposición entra en vigor al año posterior a su publicación en el Diario Oficial de la Federación. | |
| 5.8 | Documental | El patrón cumple cuando demuestra que cuenta con los registros sobre:<br>Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional;<br>Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y<br>Los nombres 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. | Estas disposiciones sólo aplican a centros de trabajo con más de 15 trabajadores.<br>Entra en vigor a los dos años posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Federación. | |

**10.3** Para la selección de trabajadores por entrevistar por parte de la autoridad laboral y/o las unidades de verificación, con el propósito de constatar el cumplimiento de las disposiciones que integran el presente procedimiento para la evaluación de la conformidad, se aplicará el criterio muestral contenido en la **Tabla 1** siguiente:

Tabla 1

Muestreo por selección aleatoria

| Número total de trabajadores | Número de trabajadores por entrevistar |
|---|---|
| 1-15 | 1 |
| 16-50 | 2 |
| 51-105 | 3 |
| Más de 105 | 1 por cada 35 trabajadores hasta un máximo de 15 |

**10.4** Las evidencias de tipo documental o los registros a que alude esta Norma podrán exhibirse de manera impresa o en medios electrónicos, y se deberán conservar al menos durante un año, a partir de la fecha de elaboración.

## 11. Vigilancia

La vigilancia del cumplimiento de la presente Norma Oficial Mexicana corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

## 12. Bibliografía


**12.1** Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2003). *Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*. Luxemburgo, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

**12.2** Ángel Lara Ruiz, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2013). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial*. España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

**12.3** Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales. (2009). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Andalucía, España, UGT.

**12.4** Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*. España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

**12.5** Grazia Cassitto María, et al, (2004). *Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores No. 4. Organización Mundial de la Salud, OMS.

**12.6** Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Factores Psicosociales y de Organización, Volumen II Parte V. Factores Psicosociales y de Organización*. Organización Internacional del Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**12.7** Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS. (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Barcelona, España, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

**12.8** Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS, 2004. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método ISTAS 21 (CoPsoQ). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Barcelona, España.

**12.9** ISO 10075:1991, Ergonomic principles related to mental work-load -- General terms and definitions.

**12.10** ISO/NP 10075-1, Ergonomic principles related to mental work-load -- Part 1: General concepts, terms and definitions.

**12.11** ISO 10075-2:1996, Ergonomic principles related to mental workload -- Part 2: Design principles.

**12.12** ISO 10075-3:2004, Ergonomic principles related to mental workload -- Part 3: Principles and requirements concerning methods for measuring and assessing mental workload.

**12.13** Kalimo Raija, et al. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud, OMS.

**12.14** Leka, Stavroula. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores No. 3. Organización Mundial de la Salud, OMS.

**12.15** Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación de primero de abril de 1970

y sus reformas.

**12.16** Ministerio de la Protección Social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá, Colombia, Ministerio de la Protección Social, República de Colombia.

**12.17** Moreno Jiménez Bernardo y Báez León Carmen. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.* España, Ministerio del Trabajo e Inmigración.

**12.18** NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 1986.

**12.19** NTP 212: Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 1988.

**12.20** NTP 310: Trabajo nocturno y trabajo a turnos: alimentación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 1993.

**12.21** NTP 213: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 1988.

**12.22** NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 1993.

**12.23** NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 1994.

**12.24** NTP 438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 1997.

**12.25** NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 1997.

**12.26** NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 1997.

**12.27** NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 1998.

**12.28** NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 1998.

**12.29** NTP 534: Carga mental de trabajo: factores. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 1999.

**12.30** NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo carga-control-apoyo social (I). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 2001.

**12.31** NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo carga-control-apoyo social (II). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 2001.

**12.32** NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 2005.

**12.33** NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 2005.

**12.34** NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): Definición y proceso de generación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 2005.

**12.35** NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): Consecuencias, evaluación y prevención. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 2005.

**12.36** NTP 720: El trabajo emocional: concepto y prevención, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 2006.

**12.37** NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 2009.

**12.38** NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 2012.

**12.39** NTP 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 2012.

**12.40** NTP 945: Intervención psicosocial en prevención riesgos laborales: principios comunes (II). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España, 2012.

**12.41** Organización Internacional del Trabajo, OIT. (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, Núm. 56. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

**12.42** Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2003). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

**12.43** Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, OIT-PNUD. (2003). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago, Chile.

**12.44** Oficina Internacional del Trabajo, OIT. (2012). *Paquete de formación SOLVE. Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: Guía del formador.* Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

**12.45** Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Diario Oficial de la Federación de 13 de noviembre de 2014. México.

**12.46** Superintendencia de Seguridad Social. *Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, SUSESO-ISTAS 21. Manual de uso*. Gobierno de Chile.

**13. Concordancia con normas internacionales**

Esta Norma Oficial Mexicana no es equivalente con ninguna norma internacional, por no existir referencia alguna al momento de su elaboración.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.** La presente Norma Oficial Mexicana entrará en vigor al **año** siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO.** Lo dispuesto por los numerales 5.2, 5.3, 5.6, 5.8, 8.3, 8.4, 8.5, y Capítulo 7, entrará en vigor a los **dos** años siguientes a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Ciudad de México, a los cuatro días del mes de septiembre de dos mil dieciocho.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, **Roberto Rafael Campa Cifrián**.- Rúbrica.

## Guía de Referencia I

## EJEMPLO DE CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR A LOS TRABAJADORES QUE FUERON SUJETOS A ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS

El contenido de esta guía es un complemento para la mejor comprensión de la presente Norma y **no es de cumplimiento obligatorio**.

En esta guía, se presenta un ejemplo de cuestionario que permite identificar a los trabajadores que han sido sujetos a acontecimientos traumáticos severos y que requieren valoración clínica.

# CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR A LOS TRABAJADORES QUE FUERON SUJETOS A ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS SEVEROS

Marque una "X" a la respuesta que se le indica

| Sección / Pregunta | Respuesta | |
|---|---|---|
| | Sí | No |
| **I.- Acontecimiento traumático severo** | | |
| ¿Ha presenciado o sufrido alguna vez, durante o con motivo del trabajo un acontecimiento como los siguientes:<br>Accidente que tenga como consecuencia la muerte, la pérdida de un miembro o una lesión grave?<br>Asaltos?<br>Actos violentos que derivaron en lesiones graves?<br>Secuestro?<br>Amenazas?, o<br>Cualquier otro que ponga en riesgo su vida o salud, y/o la de otras personas? | | |
| | | |
| **II.- Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento (durante el último mes):** | | |
| ¿Ha tenido recuerdos recurrentes sobre el acontecimiento que le provocan malestares? | | |
| ¿Ha tenido sueños de carácter recurrente sobre el acontecimiento, que le producen malestar? | | |
| | | |
| **III.- Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento (durante el último mes):** | | |
| ¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de sentimientos, conversaciones o situaciones que le puedan recordar el acontecimiento? | | |
| ¿Se ha esforzado por evitar todo tipo de actividades, lugares o personas que motivan recuerdos del acontecimiento? | | |
| ¿Ha tenido dificultad para recordar alguna parte importante del evento? | | |
| ¿Ha disminuido su interés en sus actividades cotidianas? | | |
| ¿Se ha sentido usted alejado o distante de los demás? | | |
| ¿Ha notado que tiene dificultad para expresar sus sentimientos? | | |
| ¿Ha tenido la impresión de que su vida se va a acortar, que va a morir antes que otras personas o que tiene un futuro limitado? | | |
| | | |
| **IV Afectación (durante el último mes):** | | |
| ¿Ha tenido usted dificultades para dormir? | | |
| ¿Ha estado particularmente irritable o le han dado arranques de coraje? | | |
| ¿Ha tenido dificultad para concentrarse? | | |
| ¿Ha estado nervioso o constantemente en alerta? | | |
| ¿Se ha sobresaltado fácilmente por cualquier cosa? | | |

**GR.I** El cuestionario deberá aplicarse conforme a lo siguiente:

Si todas las respuestas a la ***Sección I Acontecimiento traumático severo***, son "NO", no es necesario responder las demás secciones, y el trabajador no requiere una valoración clínica, y

En caso contrario, si alguna respuesta a la ***Sección I*** es "SÍ", se requiere contestar las secciones: ***II Recuerdos persistentes sobre el acontecimiento***, ***III Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento*** y ***IV Afectación,*** el trabajador requerirá atención clínica en cualquiera de los casos siguientes:

Cuando responda "Sí", en alguna de las preguntas de la Sección ***II Recuerdos persistentes sobre acontecimiento;***

Cuando responda "Sí", en tres o más de las preguntas de la Sección ***III Esfuerzo por evitar circunstancias parecidas o asociadas al acontecimiento, o***

Cuando responda "Sí", en dos o más de las preguntas de la Sección ***IV Afectación.***

## Guía de Referencia II

## IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El contenido de esta guía es un complemento para la mejor comprensión de la presente Norma, y **no es de cumplimiento obligatorio, puede ser utilizada por** aquellos **centros de trabajo** que **tengan hasta 50 trabajadores**.

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial a que se refiere el numeral 8.1, inciso a), de la presente Norma, se podrá realizar aplicando el cuestionario siguiente:

## CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones de su centro de trabajo, así como la cantidad y ritmo de trabajo.

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico | | | | | |
| 2 | Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo | | | | | |
| 3 | Considero que las actividades que realizo son peligrosas | | | | | |
| 4 | Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno | | | | | |
| 5 | Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar | | | | | |
| 6 | Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado | | | | | |
| 7 | Mi trabajo exige que esté muy concentrado | | | | | |
| 8 | Mi trabajo requiere que memorice mucha información | | | | | |
| 9 | Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo | | | | | |

Las preguntas siguientes están relacionadas con las actividades que realiza en su trabajo y las responsabilidades que tiene

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor | | | | | |
| 11 | Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo | | | | | |
| 12 | En mi trabajo me dan órdenes contradictorias | | | | | |
| 13 | Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias | | | | | |

Las preguntas siguientes están relacionadas con el tiempo destinado a su trabajo y sus responsabilidades familiares.

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 14 | Trabajo horas extras más de tres veces a la semana | | | | | |
| 15 | Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana | | | | | |
| 16 | Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales | | | | | |
| 17 | Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo | | | | | |

Las preguntas siguientes están relacionadas con las decisiones que puede tomar en su trabajo.

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 | Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades | | | | | |
| 19 | En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto | | | | | |
| 20 | Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito | | | | | |
| 21 | Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo | | | | | |
| 22 | Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo | | | | | |

Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que recibe sobre su trabajo.

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 23 | Me informan con claridad cuáles son mis funciones | | | | | |
| 24 | Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo | | | | | |
| 25 | Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo | | | | | |
| 26 | Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo | | | | | |
| 27 | Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo | | | | | |

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones | | | | | |
| 29 | Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo | | | | | |
| 30 | Puedo confiar en mis compañeros de trabajo | | | | | |
| 31 | Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran | | | | | |
| 32 | Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades | | | | | |
| 33 | En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones | | | | | |
| 34 | Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo | | | | | |
| 35 | Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones | | | | | |
| 36 | Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones | | | | | |
| 37 | Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador | | | | | |
| 38 | Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores | | | | | |
| 39 | Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo | | | | | |
| 40 | He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo | | | | | |

Las preguntas siguientes están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

| | | |
|---|---|---|
| En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios: | Sí | |
| | No | |

Si su respuesta fue "SÍ", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO" pase a las preguntas de la sección siguiente.

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 41 | Atiendo clientes o usuarios muy enojados | | | | | |
| 42 | Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas | | | | | |
| 43 | Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos | | | | | |

| | | |
|---|---|---|
| Soy jefe de otros trabajadores: | Sí | |
| | No | |

Si su respuesta fue "SÍ", responda las preguntas siguientes. Si su respuesta fue "NO", ha concluido el cuestionario.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las actitudes de los trabajadores que supervisa.

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 44 | Comunican tarde los asuntos de trabajo | | | | | |
| 45 | Dificultan el logro de los resultados del trabajo | | | | | |
| 46 | Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo | | | | | |

**II.1** El cuestionario deberá aplicarse a todos los trabajadores del centro de trabajo.

**II.2** Para la aplicación del cuestionario deberán cumplirse, al menos, las condiciones siguientes:

Antes de iniciar la aplicación del cuestionario deberá*:*

Verificar que las condiciones de las instalaciones y mobiliario sean idóneas;

Realizar la presentación del aplicador ante las personas a evaluar;

Explicar el objetivo de la evaluación;

Enfatizar en la protección de la privacidad y confidencialidad del manejo de los datos, y que el uso de la información proporcionada por el trabajador (ver Guía de referencia V Datos del trabajador**)** y de sus resultados será exclusivamente para fines de mejora del ambiente de trabajo;

Dar instrucciones claras sobre: la forma de responder a las preguntas de las diferentes secciones; que se conteste el cuestionario completamente; que no existen respuestas correctas o incorrectas; que es necesaria su concentración; que se consideren las condiciones de los dos últimos meses, y que su opinión es lo más importante por lo que se le pide que conteste con sinceridad, y

Iniciar la aplicación en el orden siguiente: en primer lugar, del cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial y, en segundo lugar, en su caso, realizar el llenado de la ficha de datos generales sobre el trabajador.

Durante la aplicación del cuestionario se deberá:

Propiciar un ambiente de respeto y confianza;

Permitir una comunicación fluida entre los trabajadores y evaluador;

Aclarar dudas y brindar apoyo a los trabajadores que lo requieran;

Verificar que las indicaciones proporcionadas hayan quedado claras;

Evitar interrumpir a los trabajadores cuando realicen sus respuestas, y

Evitar conducir, persuadir o dirigir respuestas, y

Después de la aplicación del cuestionario se deberá:

Recoger cada cuestionario y verificar que hayan sido respondidos completamente, sin tachaduras o enmendaduras, y

Comprobar que la cantidad de cuestionarios entregados corresponda con la cantidad de cuestionarios respondidos, y que a su vez corresponda con el tamaño mínimo de la muestra.

**II.3** La calificación de cada cuestionario deberá realizarse con base en lo siguiente:

Las respuestas a los ítems del cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial deberán ser calificados, de acuerdo con la puntación de la Tabla 2 siguiente:

Tabla 2

Valor de las opciones de respuesta

| Ítems | Calificación de las opciones de respuesta | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
| 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

Tabla 3

Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría

| Categoría | Dominio | Dimensión | ítem |
|---|---|---|---|
| Ambiente de trabajo | Condiciones en el ambiente de trabajo | Condiciones peligrosas e inseguras | 2 |
| | | Condiciones deficientes e insalubres | 1 |
| | | Trabajos peligrosos | 3 |
| Factores propios de la actividad | Carga de trabajo | Cargas cuantitativas | 4, 9 |
| | | Ritmos de trabajo acelerado | 5, 6 |
| | | Carga mental | 7, 8 |
| | | Cargas psicológicas emocionales | 41, 42, 43 |
| | | Cargas de alta responsabilidad | 10, 11 |
| | | Cargas contradictorias o inconsistentes | 12, 13 |
| | Falta de control sobre el trabajo | Falta de control y autonomía sobre el trabajo | 20, 21, 22 |
| | | Limitada o nula posibilidad de desarrollo | 18, 19 |
| | | Limitada o inexistente capacitación | 26, 27 |
| | Organización del tiempo de trabajo | Jornada de trabajo | Jornadas de trabajo extensas |
| | | Interferencia en la relación trabajo-familia | Influencia del trabajo fuera del centro laboral |
| | | | Influencia de las responsabilidades familiares |
| | Liderazgo y relaciones en el trabajo | Liderazgo | Escasa claridad de funciones |
| | | | Características del liderazgo |
| | | Relaciones en el trabajo | Relaciones sociales en el trabajo |
| | | | Deficiente relación con los colaboradores que supervisa |
| | | Violencia | Violencia laboral |

Tabla 4

Criterios para la toma de acciones

| Nivel de riesgo | Necesidad de acción |
|---|---|
| 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 específicas1, 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 específica1 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 requiere medidas adicionales. |

## ACTIVIDADES VULNERABLES PARA CONTADORES PUBLICOS

En relación a las invitaciones que se han enviado recientemente por parte del SAT a los contadores públicos o empresas relacionadas con el giro, solicitando hacer aclaraciones respecto a las obligaciones establecidas en la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (Ley Antilavado), a continuación les recordamos las actividades que se consideran vulnerables para la profesión de Contador Público que están contenidas en el Artículo 17, fracción XI de la mencionada Ley, conforme a lo siguiente: Artículo 17.

Para efectos de esta Ley se entenderán Actividades Vulnerables y, por tanto, objeto de identificación en términos del artículo siguiente, las que a continuación se enlistan: XI. La prestación de servicios profesionales independientes, sin que medie relación laboral con el cliente respectivo, en los casos en los que se prepare para un cliente o se lleven a cabo en nombre y representación del cliente las siguientes operaciones:

a) La compraventa de bienes inmuebles o la cesión de derechos sobre estos;

b) La administración y manejo de recursos, valores o cualquier otro activo de sus clientes, incluye la prestación de servicios de subcontratación (outsourcing);

c) El manejo de cuentas bancarias, de ahorro o de valores;

d) La organización de aportaciones de capital o cualquier otro tipo de recursos para la constitución, operación y administración de sociedades mercantiles, o

e) La constitución, escisión, fusión, operación y administración de personas morales o vehículos corporativos, incluido el fideicomiso y la compra o venta de entidades mercantiles. Como lo establece claramente la Ley, las actividades anteriores se consideran vulnerables y por lo tanto existe la obligación de informarlas a Secretaría de Hacienda, cuando el prestador de los servicios lleve a cabo, en nombre y representación de un cliente, alguna operación financiera que esté relacionada con las operaciones señaladas, sin que medie una relación laboral con el mismo.

Por lo tanto, las actividades de llevar la contabilidad, o brindar asesoría fiscal o contable, no se consideran actividades vulnerables de acuerdo a la Ley.

## DIFERENCIA ENTRE LOS APLICATIVOS “MIS CUENTAS” Y “MI CONTABILIDAD”

Debido a que aún existe confusión en el uso de estos dos aplicativos, además de las recientes reformas establecidas a través de la Primera Resolución de Modificaciones a la Resolución Miscelánea Fiscal para 2019, publicada en el DOF el 20 de agosto, a continuación les presentamos un resumen de la función de cada uno de ellos, así como los contribuyentes que deben aplicarlos. APLICATIVO “MIS CUENTAS” Este aplicativo tiene dos funciones:

– Para que los contribuyentes del RIF puedan elaborar y presentar sus declaraciones bimestrales.

– Como facilidad establecida a través de reglas de RMF para que las personas físicas que realicen actividades empresariales con ingresos que no excedan de 2 millones de pesos, puedan cumplir con la obligación de llevar la contabilidad de manera simplificada de conformidad con el artículo 110, fracción II y artículo 112, fracción III de la Ley del ISR

La regla 2.8.1.5 de la RMF vigente establece los contribuyentes que deberán utilizar la aplicación electrónica "Mis cuentas", conforme a lo siguiente: Será obligatorio para:

– Los contribuyentes del RIF

– Los contribuyentes a que se refiere el artículo 110, fracción II de la Ley del ISR (personas físicas con actividad empresarial y profesional del Régimen General), cuyos ingresos del ejercicio de que se trate no excedan de $2'000,000.00 Y será opcional para:

– Las Asociaciones Religiosas del Título III de la Ley del ISR Además la regla 2.8.1.2 establece el uso de esta aplicación para:

– Las sociedades, asociaciones civiles y fideicomisos autorizados para recibir donativos deducibles cuyos ingresos no excedan de $2'000,000 y que éstos no provengan de actividades por las que se deba determinar el ISR La principal ventaja es que los contribuyentes que utilicen el aplicativo "Mis cuentas" están relevados de cumplir con la obligación de enviar la contabilidad electrónica.

APLICATIVO "MI CONTABILIDAD"

La función de este aplicativo es determinar y presentar los pagos provisionales de ciertas personas físicas, conforme a lo siguiente: La Regla 2.8.1.22 señala que determinarán y presentarán los pagos provisionales en el aplicativo "Mi contabilidad":

– Las personas físicas con ingresos por actividades empresariales y profesionales que tributen conforme a la Sección I, Capítulo II del Título IV de la Ley de ISR

– Las personas físicas con ingresos por arrendamiento que tributen conforme al Capítulo III del Título IV de la Ley de ISR Además la regla 2.8.1.24 establece facilidades para los contribuyentes que presentan declaraciones a través del aplicativo "Mi contabilidad" siempre que sus ingresos totales del ejercicio

inmediato anterior no hubieran excedido de 4 millones de pesos o que inicien actividades en el ejercicio y estimen que sus ingresos obtenidos en el mismo no excederán de la cantidad señalada. Las facilidades consisten en quedar relevados de cumplir con las siguientes obligaciones:

– Ingresar de forma mensual su contabilidad electrónica a través del Portal del SAT

– Presentar la Información de Operaciones con Terceros (DIOT) conforme al artículo 32 fracción VIII de la Ley del IVA. Lo anterior, siempre que emitan y reciban todos sus CFDI de ingresos y gastos De lo anterior, se puede deducir que estos aplicativos tienen funciones diferentes, por lo tanto, como se encuentran las disposiciones actualmente, las personas físicas con actividad empresarial y profesional del Régimen General cuyos ingresos del ejercicio de que se trate no excedan de 2 millones de pesos, deben utilizar "Mis cuentas" pero también "Mi contabilidad" para presentar sus pagos provisionales y en consecuencia quedarán relevadas de presentar tanto la contabilidad electrónica como la DIOT.

A PARTIR DE OCTUBRE DEJA DE FUNCIONAR EL CLASIFICADOR DE FACTURAS EN "MI CONTABILIDAD"

Como se había anunciado, a través de la Primera Resolución de Modificaciones a la Resolución Miscelánea Fiscal para 2019, publicada en el DOF el 20 de agosto, se estableció la eliminación de la opción de clasificar los CFDI entre otros cambios al aplicativo "Mi Contabilidad", sin embargo el sistema continúo operando con normalidad hasta el inicio del mes de octubre, en el que dejó de funcionar la opción de determinar los impuestos de manera automática clasificando los CFDI de ingresos y gastos que proporcionaba el propio aplicativo, por lo que ahora para el llenado de las declaraciones se deberán capturar los datos solicitados en el programa.

Este clasificador resultaba bastante útil para cierto tipo de contribuyentes, por lo que su eliminación aumentará nuevamente su carga administrativa.

CHIHUAHUA
C. Cedro No. 306
Col. Las granjas C.P. 31100
Tels. (614) 414-02-99 , 414-47-66
414-65-33 y 426-63-48

CUAUHTEMOC
Km 14 Corredor comercial
No 1417 Plaza Ontario
Tels. (625) 58-774-66
(625) 58-774-67

correo electrónico: almuinacp@prodigy.net.mx