**Guía de Referencia III**

**IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EVALUACIÓN DEL**  
**ENTORNO ORGANIZACIONAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

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 cuenten **con más de 50 trabajadores**.

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

**CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EVALUAR EL**  
**ENTORNO ORGANIZACIONAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

Para responder las preguntas siguientes considere las condiciones ambientales de su centro de trabajo.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Siempre** | **Casi** **siempre** | **Algunas** **veces** | **Casi** **nunca** | **Nunca** |
| 1 | El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica |  |  |  |  |  |
| 2 | Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico |  |  |  |  |  |
| 3 | Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo |  |  |  |  |  |
| 4 | Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo |  |  |  |  |  |
| 5 | Considero que las actividades que realizo son peligrosas |  |  |  |  |  |

Para responder a las preguntas siguientes piense en la cantidad y ritmo de trabajo que tiene.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Siempre** | **Casi** **siempre** | **Algunas** **veces** | **Casi** **nunca** | **Nunca** |
| 6 | Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno |  |  |  |  |  |
| 7 | Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar |  |  |  |  |  |
| 8 | Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado |  |  |  |  |  |

Las preguntas siguientes están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Siempre** | **Casi** **siempre** | **Algunas** **veces** | **Casi** **nunca** | **Nunca** |
| 9 | Mi trabajo exige que esté muy concentrado |  |  |  |  |  |
| 10 | Mi trabajo requiere que memorice mucha información |  |  |  |  |  |
| 11 | En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido |  |  |  |  |  |
| 12 | 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** |
| 13 | En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor |  |  |  |  |  |
| 14 | Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo |  |  |  |  |  |
| 15 | En el trabajo me dan órdenes contradictorias |  |  |  |  |  |
| 16 | Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias |  |  |  |  |  |

Las preguntas siguientes están relacionadas con su jornada de trabajo.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Siempre** | **Casi** **siempre** | **Algunas** **veces** | **Casi** **nunca** | **Nunca** |
| 17 | Trabajo horas extras más de tres veces a la semana |  |  |  |  |  |
| 18 | Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana |  |  |  |  |  |
| 19 | Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales |  |  |  |  |  |
| 20 | Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa |  |  |  |  |  |
| 21 | Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo |  |  |  |  |  |
| 22 | Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo |  |  |  |  |  |

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Siempre** | **Casi** **siempre** | **Algunas** **veces** | **Casi** **nunca** | **Nunca** |
| 23 | Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades |  |  |  |  |  |
| 24 | En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto |  |  |  |  |  |
| 25 | Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito |  |  |  |  |  |
| 26 | Puedo decidir cuánto trabajo realizo durante la jornada laboral |  |  |  |  |  |
| 27 | Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo |  |  |  |  |  |
| 28 | Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo |  |  |  |  |  |

Las preguntas siguientes están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo (considere los últimos cambios realizados).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Siempre** | **Casi** **siempre** | **Algunas** **veces** | **Casi** **nunca** | **Nunca** |
| 29 | Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor |  |  |  |  |  |
| 30 | Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones |  |  |  |  |  |

Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que se le proporciona sobre su trabajo.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | **Siempre** | | **Casi** **siempre** | | **Algunas** **veces** | | **Casi** **nunca** | | **Nunca** | |
| 31 | | Me informan con claridad cuáles son mis funciones | |  | |  | |  | |  | |  | |
| 32 | | Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo | |  | |  | |  | |  | |  | |
| 33 | | Me explican claramente los objetivos de mi trabajo | |  | |  | |  | |  | |  | |
| 34 | | Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo | |  | |  | |  | |  | |  | |
| 35 | | Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo | |  | |  | |  | |  | |  | |
| 36 | | Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo | |  | |  | |  | |  | |  | |

Las preguntas siguientes están relacionadas con el o los jefes con quien tiene contacto.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Siempre** | **Casi** **siempre** | **Algunas** **veces** | **Casi** **nunca** | **Nunca** |
| 37 | Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo |  |  |  |  |  |
| 38 | Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones |  |  |  |  |  |
| 39 | Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo |  |  |  |  |  |
| 40 | La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo |  |  |  |  |  |
| 41 | Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo |  |  |  |  |  |

Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con sus compañeros.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Siempre** | **Casi** **siempre** | **Algunas** **veces** | **Casi** **nunca** | **Nunca** |
| 42 | Puedo confiar en mis compañeros de trabajo |  |  |  |  |  |
| 43 | Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa |  |  |  |  |  |
| 44 | En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo |  |  |  |  |  |
| 45 | Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran |  |  |  |  |  |
| 46 | Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades |  |  |  |  |  |

Las preguntas siguientes están relacionadas con la información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo, el reconocimiento, el sentido de pertenencia y la estabilidad que le ofrece su trabajo.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Siempre** | **Casi** **siempre** | **Algunas** **veces** | **Casi** **nunca** | **Nunca** |
| 47 | Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo |  |  |  |  |  |
| 48 | La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño |  |  |  |  |  |
| 49 | En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario |  |  |  |  |  |
| 50 | El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo |  |  |  |  |  |
| 51 | Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 52 | Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente |  |  |  |  |  |
| 53 | Considero que mi trabajo es estable |  |  |  |  |  |
| 54 | En mi trabajo existe continua rotación de personal |  |  |  |  |  |
| 55 | Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo |  |  |  |  |  |
| 56 | Me siento comprometido con mi trabajo |  |  |  |  |  |

Las preguntas siguientes están relacionadas con actos de violencia laboral (malos tratos, acoso, hostigamiento, acoso psicológico).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Siempre** | **Casi** **siempre** | **Algunas** **veces** | **Casi** **nunca** | **Nunca** |
| 57 | En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones |  |  |  |  |  |
| 58 | Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo |  |  |  |  |  |
| 59 | Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones |  |  |  |  |  |
| 60 | Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones |  |  |  |  |  |
| 61 | Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador |  |  |  |  |  |
| 62 | Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores |  |  |  |  |  |
| 63 | Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo |  |  |  |  |  |
| 64 | 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** |
| 65 | Atiendo clientes o usuarios muy enojados |  |  |  |  |  |
| 66 | Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas |  |  |  |  |  |
| 67 | Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos |  |  |  |  |  |
| 68 | Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 preguntas siguientes están relacionadas con las actitudes de las personas que supervisa. | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Siempre** | **Casi** **siempre** | **Algunas** **veces** | **Casi nunca** | **Nunca** |
| 69 | Comunican tarde los asuntos de trabajo |  |  |  |  |  |
| 70 | Dificultan el logro de los resultados del trabajo |  |  |  |  |  |
| 71 | Cooperan poco cuando se necesita |  |  |  |  |  |
| 72 | Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo |  |  |  |  |  |

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



       En donde:

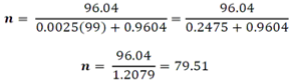
***N*** es el número total de trabajadores del centro de trabajo.

***n*** es el número de trabajadores a los que se les deberán aplicarán los cuestionarios.

*0.9604* y *0.0025* permanecen constantes.

Ejemplo: Para 100 trabajadores, N=100, sustituyendo en la **Ecuación 1**, tenemos:





       En este caso el número de trabajadores será de 80.

       La selección de los trabajadores deberá realizarse de forma aleatoria, de manera que todos los trabajadores puedan ser considerados para la aplicación de los cuestionarios, sin importar, su turno, tipo de puesto, área de trabajo, departamento, etc.

       La muestra se distribuirá entre hombres y mujeres conforme al porcentaje de cada género en el centro de trabajo.

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

**a)**   Antes de iniciar la aplicación del cuestionario deberá*:*

**1)**     Determinar el número mínimo de trabajadores a los que se les aplicarán los cuestionarios que al menos deberá corresponder con el tamaño de la muestra calculado con la **Ecuación 1** de la presente Norma;

**2)**     Verificar que las condiciones de las instalaciones y mobiliario sean idóneas;

**3)**     Realizar la presentación del aplicador ante las personas a evaluar;

**4)**     Explicar el objetivo de la evaluación;

**5)**     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;

**6)**     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

**7)**     Iniciar la aplicación en el orden siguiente: en primer lugar, del cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial, y finalmente, realizar el llenado de la ficha de datos generales sobre el trabajador.

**b)**   Durante la aplicación del cuestionario se deberá:

**1)**     Propiciar un ambiente de respeto y confianza;

**2)**     Permitir una comunicación fluida entre los trabajadores y evaluador;

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

**4)**     Verificar que las indicaciones proporcionadas hayan quedado claras;

**5)**     Evitar interrumpir a los trabajadores cuando realicen sus respuestas, y

**6)**     Evitar conducir, persuadir o dirigir respuestas, y

**c)**   Después la aplicación del cuestionario deberá:

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

**2)**     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.

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

**a)**   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 5 siguiente:

**Tabla 5**

**Valor de las opciones de respuesta**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ítems** | **Calificación de las opciones de respuesta** | | | | |
| **Siempre** | **Casi siempre** | **Algunas veces** | **Casi nunca** | **Nunca** |
| 1, 4, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 29, 54, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

**b)**   Para obtener la calificación se deberá considerar la Tabla 6 que agrupa los ítems por categoría, dominio y dimensión, y proceder de la manera siguiente:

**1)**   Calificación del dominio (Cdom). Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran el dominio;

**2)**     Calificación de la categoría (Ccat). Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran la categoría, y

**3)**     Calificación final del cuestionario (Cfinal). Se obtiene sumando el puntaje de todos y cada uno de los ítems que integran el cuestionario;

**Tabla 6**

**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 | | 1, 3 |
| Condiciones deficientes e insalubres | | 2, 4 | |
| Trabajos peligrosos | | 5 | |
| Factores propios de la actividad | | Carga de trabajo | | Cargas cuantitativas | | 6, 12 |
| Ritmos de trabajo acelerado | | 7, 8 |
| Carga mental | | 9, 10. 11 |
| Cargas psicológicas emocionales | | 65, 66, 67, 68 |
| Cargas de alta responsabilidad | | 13, 14 |
| Cargas contradictorias o inconsistentes | | 15, 16 |
| Falta de control sobre el trabajo | | Falta de control y autonomía sobre el trabajo | | 25, 26, 27, 28 |
| Limitada o nula posibilidad de desarrollo | | 23, 24 |
| Insuficiente participación y manejo del cambio | | 29, 30 |
| Limitada o inexistente capacitación | | 35, 36 |
| Organización del tiempo de trabajo | | Jornada de trabajo | | Jornadas de trabajo extensas | | 17, 18 |
| Interferencia en la relación trabajo-familia | | Influencia del trabajo fuera del centro laboral | | 19, 20 |
| Influencia de las responsabilidades familiares | | 21, 22 |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo | | Liderazgo | | Escaza claridad de funciones | | 31, 32, 33, 34 |
| Características del liderazgo | | 37, 38, 39, 40, 41 |
| Relaciones en el trabajo | | Relaciones sociales en el trabajo | | 42, 43, 44, 45, 46 |
| Deficiente relación con los colaboradores que supervisa | | 69, 70, 71, 72 |
| Violencia | | Violencia laboral | | 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64 |
| Entorno organizacional | | Reconocimiento del desempeño | | Escasa o nula retroalimentación del desempeño | | 47, 48 |
| Escaso o nulo reconocimiento y compensación | | 49, 50, 51, 52 |
| Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad | | Limitado sentido de pertenencia | | 55, 56 |
| Inestabilidad laboral | | 53, 54 |

**c)**   Los resultados de cada cuestionario deberán evaluarse conforme a los rangos siguientes:

**1)**     Para la calificación final:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Resultado del** **cuestionario** | **Nulo o** **despreciable** | **Bajo** | **Medio** | **Alto** | **Muy alto** |
| Calificación final del cuestionario  Cfinal | Cfinal<50 | 50<Cfinal<75 | 75<Cfinal<99 | 99<Cfinal<140 | Cfinal>140 |

**2)**     Para la calificación de la categoría:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Calificación de la** **categoría** | **Nulo o** **despreciable** | **Bajo** | **Medio** | **Alto** | **Muy alto** |
| Ambiente de trabajo | Ccat<5 | 5< Ccat <9 | 9< Ccat <11 | 11< Ccat <14 | Ccat >14 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Factores propios de la actividad | Ccat<15 | 15< Ccat <30 | 30< Ccat <45 | 45< Ccat <60 | Ccat >60 |
| Organización del tiempo de trabajo | Ccat<5 | 5< Ccat <7 | 7< Ccat <10 | 10< Ccat <13 | Ccat >13 |
| Liderazgo y relaciones en el trabajo | Ccat<14 | 14< Ccat <29 | 29< Ccat <42 | 42< Ccat <58 | Ccat >58 |
| Entorno organizacional | Ccat<10 | 10< Ccat <14 | 14< Ccat <18 | 18< Ccat <23 | Ccat >23 |

**3)**     Para la calificación del dominio:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Resultado del** **dominio** | **Nulo o** **despreciable** | **Bajo** | **Medio** | **Alto** | **Muy alto** |
| Condiciones en el ambiente de trabajo | Cdom<5 | 5<Cdom<9 | 9<Cdom<11 | 11<Cdom<14 | Cdom>14 |
| Carga de trabajo | Cdom<15 | 15<Cdom<21 | 21<Cdom<27 | 27<Cdom<37 | Cdom>37 |
| Falta de control sobre el trabajo | Cdom<11 | 11<Cdom<16 | 16<Cdom<21 | 21<Cdom<25 | Cdom>25 |
| Jornada de trabajo | Cdom<1 | 1<Cdom<2 | 2<Cdom<4 | 4<Cdom<6 | Cdom>6 |
| Interferencia en la relación trabajo-familia | Cdom<4 | 4<Cdom<6 | 6<Cdom<8 | 8<Cdom<10 | Cdom>10 |
| Liderazgo | Cdom<9 | 9<Cdom<12 | 12<Cdom<16 | 16<Cdom<20 | Cdom>20 |
| Relaciones en el trabajo | Cdom<10 | 10<Cdom<13 | 13<Cdom<17 | 17<Cdom<21 | Cdom>21 |
| Violencia | Cdom<7 | 7<Cdom<10 | 10<Cdom<13 | 13<Cdom<16 | Cdom>16 |
| Reconocimiento del desempeño | Cdom<6 | 6<Cdom<10 | 10<Cdom<14 | 14<Cdom<18 | Cdom>18 |
| Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad | Cdom<4 | 4<Cdom<6 | 6<Cdom<8 | 8<Cdom<10 | Cdom>10 |

**III.4**  A partir del resultado de la calificación de cada cuestionario se deberá determinar y analizar el nivel de riesgo, así como las acciones que se deberán adoptar para el control de los factores de riesgo psicosocial, a través de un Programa de intervención para los niveles medio, alto y muy alto, con base en la Tabla 7 siguiente:

**Tabla 7**

**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. |

**1)**    **Evaluación específica**: Aquella que se integra por el estudio a profundidad de los factores de riesgo psicosocial a través de instrumentos cuantitativos (cuestionarios), cualitativos (entrevistas) o mixtos y, en su caso, clínicos, capaces de evaluar el entorno organizacional y el efecto a la salud de los trabajadores para establecer las medidas de control y seguimiento de estos factores. Por ejemplo, la identificación del síndrome de estar quemado por el trabajo (*burnout*) o acoso psicológico (*mobbing*), entre otros.