

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

Puntos de comprobación 6 y 7

Toma de decisiones

1. Referencia normativa

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

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

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 153-A, establece que los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad.

La NOM-035-STPS-2018, en su numeral 7.2, reconoce la falta de control sobre el trabajo como factor de riesgo psicosocial, esta hace referencia a la posibilidad que tiene la persona trabajadora para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades, para lo cual es indispensable que la persona trabajadora reciba la capacitación y cuente con la información necesaria para realizar su trabajo, considerando que la carencia de estos elementos constituye un factor de riesgo.

2. ¿Qué es la toma de decisiones y la capacitación e información para el trabajo?

La autonomía en la toma de decisiones hace referencia a la capacidad y la posibilidad de que la persona trabajadora pueda opinar sobre distintos aspectos del desempeño y organización del trabajo, por ejemplo, cambiar el orden de las tareas, el método de trabajo, la velocidad o el ritmo de trabajo, el calendario de sus descansos o escuchando su parecer en la elección de determinadas decisiones de la empresa. Por el contrario, la falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene la persona trabajadora para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades.



Es importante mencionar que este factor de riesgo es exclusivo para aquellos procesos o actividades en los que se requiere toma de decisiones y que la persona trabajadora cuente con conocimientos suficientes y experiencia necesaria para tal efecto.

La capacitación e información para el trabajo son elementos que dan al personal la posibilidad de influir sobre la toma de decisiones. La capacitación es toda actividad realizada en una empresa con el objetivo de mejorar la actitud, el conocimiento y las habilidades de las personas trabajadoras. Muy relacionado a este término está la información para el trabajo, con esto se busca que el personal cuente con todos los conocimientos sobre cómo realizar sus tareas, lo que se busca conseguir, los riesgos a los que están expuestos y las medidas de seguridad necesarias para sus actividades laborales.

La capacitación y adiestramiento para el trabajo deben estar en función de las actividades laborales encomendadas, también es importante dar la oportunidad a las personas trabajadoras para señalar las necesidades de capacitación conforme a las tareas que desempeñan.



Es importante que el patrón, la persona supervisora y la persona superior jerárquica establezcan comunicación de forma directa y con frecuencia con las personas trabajadoras acerca de cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo, los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo. También es relevante que las personas trabajadoras puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones laborales que permitan mejorar su desempeño.

3. ¿Cómo identificar la toma de decisiones, así como la capacitación e información para el trabajo, como factores de riesgo psicosocial?

Centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 personas trabajadoras

Para estos centros de trabajo, la norma pone a disposición la aplicación del cuestionario establecido en la Guía de referencia II de la misma. Para estos factores se abordan las siguientes interrogantes:

		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.					
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.					

Consulta el cuestionario de la Guía de referencia III en las herramientas de apoyo.

Centros de trabajo que tengan más de 50 personas trabajadoras

Para estos centros de trabajo, la norma pone a disposición la aplicación del cuestionario establecido en la Guía de referencia III de la misma. Para estos factores se abordan las siguientes interrogantes:

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23					
24					
25					
26					
27					
28					
31					
32					
33					
34					
35					
36					

Consulta el cuestionario de la Guía de referencia III en las herramientas de apoyo.

La aplicación de los cuestionarios establecidos en las Guías de referencia II y III se deberá realizar en su totalidad no por secciones para obtener los resultados correspondientes.

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

4. Puntos relevantes/buenas prácticas

- Todas las empresas deben elaborar y conservar los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad de acuerdo con lo señalado en los Artículos 153-F Bis, 153-H, 153-B segundo párrafo y 153-S de la Ley Federal del Trabajo, debiendo cumplir con los siguientes requisitos:
 - Tomar en cuenta las necesidades de capacitación y adiestramiento de todos los puestos y niveles de trabajo existentes en la empresa.
 - Precisar el número de etapas durante las cuales se impartirán.
 - Indicar si se trata de planes y programas de capacitación y adiestramiento específicos para una empresa, comunes para varias empresas o bien, si se encuentran adheridos a un sistema general de capacitación y adiestramiento por rama o actividad y, en su caso, los establecimientos en los que se aplica.
 - Considerar la impartición de la capacitación o adiestramiento por conducto de personal de la propia empresa, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados.



Organización
Internacional
del Trabajo

- Basar en normas técnicas de competencia laboral o su equivalente, si las hubiera, para los puestos de trabajo de que se trate.
- Como parte del programa para la prevención de factores de riesgo psicosociales, se deben contemplar las siguientes 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.
 - Para acordar y mejorar el margen de libertad y control de las personas trabajadoras y empleadoras sobre su trabajo y para impulsar que el personal desarrolle nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo.
 - Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas.
 - Dar oportunidad al personal de señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades.
 - Realizar una detección de necesidades de capacitación, al menos cada 2 años, e integrar su resultado en el programa de capacitación.

5. Referencias bibliográficas

Amigo A, et al. (2014). Análisis de la capacitación profesional frente a los requerimientos de las empresas. Recuperado de Connecting Repositories, de core.ac.uk/download/pdf/90646001.pdf

Faya A, Venturo C, Herrera M, et al. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. Recuperado de la Universidad San Ignacio de Loyola, de repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/173239aa-8031-4032-a73a-e9ea1711052e/content

Presidencia de México. (1970). Ley Federal del Trabajo. Recuperado de la Cámara de Diputados, de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

STPS. (s. f.). Elaboración del Plan y Programas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad para dar cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo. Recuperado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de www.stps.gob.mx/gobmx/masinfo/capacitacion.html

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

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