

Prevención de enfermedades de trabajo relacionadas con factores de riesgo psicosociales en el trabajo



ELSSA
ENTORNOS LABORALES
SEGUROS Y SALUDABLES



Puntos de comprobación 6 y 7

La toma de decisiones y la capacitación e información para el trabajo



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 y/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, supervisor y jefe inmediato 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 trabajadores

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 aborda los 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 II en las herramientas de apoyo.

Centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores

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 aborda los siguientes interrogantes:

		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					

		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					

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.
 - 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.



ELSSA
ENTORNOS LABORALES
SEGUROS Y SALUDABLES



- 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.



ELSSA
ENTORNOS LABORALES
SEGUROS Y SALUDABLES



5. Referencias bibliográficas

Amigo A, Zamorano H, Porta, Pamela, *et al.* (2014). Análisis de la capacitación profesional frente a los requerimientos de las empresas. Recuperado en abril 28, 2022, de Universidad Nacional de Rosario: Decimonovenas Jornadas "Investigaciones en la Facultad" de Ciencias Económicas y Estadística. Sitio web: https://www.fcecon.unr.edu.ar/web-nueva/sites/default/files/u16/Decimocuertas/amigo_zamorano_y_otros_analisis_de_la_capacitacion_profesional.pdf

Faya A, Venturo C, Herrera M, *et al.* (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. Recuperado en abril, 2022, de Apuntes Universitarios, Revista de Investigación. Universidad Peruana Unión. Sitio web: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467657107003>

México. (1970). Ley Federal del Trabajo. Recuperado en abril, 2022, de Presidencia de la República. Sitio web: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

STPS. Elaboración del Plan y Programas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad para dar cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo. Recuperado en marzo, 2022, de Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sitio web: <https://www.stps.gob.mx/gobmx/masinfo/capacitacion.html>

STPS. (2014). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado en diciembre, 2021, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sitio web: http://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 en diciembre, 2021, de Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sitio web: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018