

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

Punto de comprobación 13

Cambios en 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 Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 132, Fracción XVII, hace referencia al cumplimiento del reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, mientras que el Artículo 512D menciona que “los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

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.

De acuerdo con lo establecido en el numeral 7.2 de la misma norma, uno de los puntos que se deben considerar para la identificación y el análisis de factores de riesgo psicosocial es la falta de control sobre el trabajo.

Con relación a la falta de control sobre el trabajo, la NOM-035-STPS-2018 hace referencia a **la insuficiente participación y manejo del cambio** como una dimensión específica a considerar para la identificación y el análisis de factores de riesgo psicosocial.

2. ¿Qué son los cambios en el trabajo?

Los avances tecnológicos, los cambios demográficos e incluso las alteraciones ambientales han provocado diversos efectos en la organización del trabajo. A menudo, estos cambios generan inseguridad para las personas en distintos ámbitos, desde la desconfianza causada por realizar sus procesos laborales de manera diferente a como estaban acostumbradas, hasta la sensación de inseguridad de mantener su empleo e ingresos, la protección laboral, social e incluso su salud en el trabajo.

Es de vital importancia para los centros de trabajo estar conscientes del manejo de los cambios en el ambiente laboral. Siempre será recomendable que los **cambios en la organización o en las condiciones de trabajo** se difundan entre las personas trabajadoras. Esto debe comunicarse a través de medios oficiales como oficios o notas; de igual manera, se puede hacer uso del correo electrónico, si las personas trabajadoras tienen una cuenta empresarial o institucional. También es posible emplear recursos didácticos como infografías, presentadas a modo de cartel en murales o lugares visibles para todo el personal en los centros de trabajo.

Es conveniente resaltar que los cambios generados en la organización de un centro laboral influyen en la conducta de seguridad de las personas trabajadoras, propiciando un clima de seguridad adecuado. Del mismo modo, los cambios en la conducta de seguridad de las y los patrones o supervisores, permean al personal operativo, generando una disminución importante en el nivel de riesgo, que a su vez disminuye los índices de accidentabilidad.

3. ¿Cómo identificar los cambios en el trabajo como factor de riesgo psicosocial?

Centros de trabajo que tienen más de 50 trabajadores

Para estos centros de trabajo, la NOM-035-STPS-2018 pone a disposición la aplicación del cuestionario establecido en su Guía de referencia III. Para estos factores aborda los siguientes interrogantes:

		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					

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

La aplicación del cuestionario establecido en la Guía de referencia 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

- Difundir los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo; de igual forma, alentar a que las personas empleadas puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo.

Es conveniente que los lineamientos establecidos en el centro de trabajo se traduzcan en acciones de cumplimiento, y que estas a su vez sean documentadas para darles el seguimiento adecuado, por lo que es importante:

- Definir normas y procedimientos seguros de trabajo y proporcionar la capacitación dentro del horario laboral.
- Disponer de las normas oficiales vigentes y compartir su contenido con las personas trabajadoras.
- Facilitar los recursos humanos, técnicos, económicos y organizacionales para cumplir en forma eficaz y eficiente con los lineamientos que se establezcan.

Entre los cambios organizacionales que debe buscar el centro de trabajo se encuentran:

- Favorecer el sentido de pertenencia de las personas trabajadoras, al conectar sus objetivos individuales con los de la organización, así como la sensación de recibir una recompensa adecuada, que no necesariamente se refiere a un estímulo económico.
- Proporcionar una mayor autonomía y control sobre su propio trabajo.
- Implementar oportunidades de desarrollo profesional.
- Evitar las jornadas de trabajo largas y mantener controlada la carga laboral.



Organización
Internacional
del Trabajo

En la medida de lo posible, cuando se presenten cambios en el trabajo se deben tomar en cuenta las ideas o aportaciones del personal involucrado en el proceso a modificar. Si bien los cambios muchas veces no pueden ser frenados, tomar en cuenta estas ideas y aportaciones permitirá tener una visión y perspectiva más amplias sobre los efectos que las modificaciones en los procesos productivos llegaran a tener.

Es importante considerar que, a medida que se le otorga mayor autonomía y control a la persona trabajadora, es necesario capacitarla adecuadamente en cuanto a gestión de tiempo y toma de decisiones, ya que recibir demasiada autonomía sin estar preparada para ello puede ser también una fuente de estrés.

5. Referencias bibliográficas

CEM. (2013). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. España: Confederación de Empresarios de Málaga.

Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía. (2009). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. España: Fundación para la prevención de riesgos laborales.

Ortiz Guzmán A. (2021). Factores psicosociales que afectan a los empleados en las organizaciones. Daena: International Journal of Good Conscience; 16(3).

Poder Legislativo. (1970). Ley Federal del Trabajo. 31072021st ed. México: Diario Oficial de la Federación.

STPS. (2014). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado en marzo de 2022, 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 en diciembre de 2021, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018