

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

## Puntos de comprobación 12 y 20

### Responsabilidades y su definición precisa para los miembros de la organización

#### 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 personas trabajadoras en su centro de trabajo.



De acuerdo con lo establecido en el número 7.2 de la misma norma, uno de los puntos que se deben considerar para la identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial son las cargas de trabajo, que hacen referencia a las exigencias que el trabajo imponen a la persona trabajadora y que exceden su capacidad, pudiendo ser de diversa naturaleza, como cuantitativas; cognitivas o mentales; emocionales; de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.

Así como también en el numeral 7.3 de la misma norma, se establece que como parte de la evaluación del entorno organizacional favorable se debe considerar la definición precisa de responsabilidades para las personas trabajadoras, entre otros factores.

#### 2. ¿Qué son las responsabilidades y su definición precisa?

Podemos definir como responsabilidad laboral aquellas actividades que el patrón espera que la persona trabajadora lleve a cabo dentro de su jornada laboral y para las cuales se contrató, estas deben ser definidas como parte del análisis del puesto de trabajo.

Para evitar que las responsabilidades laborales se conviertan en un factor de riesgo psicosocial es importante la definición precisa de las mismas para que las personas trabajadoras las conozcan y comprendan, por lo que es importante que dichas responsabilidades sean comunicadas de manera asertiva, ya sea por medio de instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades que les correspondan; se debe de evitar dar órdenes contradictorias y pedir realizar actividades que no se consideren necesarias para la adecuada ejecución del trabajo.

Es importante que los centros de trabajo tengan bien definidas las responsabilidades de cada puesto. Cuando las personas trabajadoras no tienen conocimiento de las actividades que deben realizar, deben procesar más información y tomar un número mayor de decisiones para poder realizar las tareas encomendadas, lo que aumenta la carga mental y podría generar estrés.

Por otra parte, la incertidumbre con relación a las actividades laborales a realizar puede hacer que aumenten los tiempos de producción, incrementen los tiempos de entrega y se consuman más recursos.

### 3. ¿Cómo identificar las responsabilidades como factor de riesgo psicosocial, así como su definición precisa como parte del entorno organizacional favorable?

De acuerdo con la NOM-035-STPS-2018, las responsabilidades y su definición precisa están contempladas específicamente para aquellos centros de trabajo que tengan más de 50 personas trabajadoras.

#### 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 aborda los siguientes interrogantes:

		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.					

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

- La Organización Internacional del Trabajo recomienda tomar en cuenta los siguientes puntos para organizar las responsabilidades laborales y dirigir adecuadamente una empresa productiva:
  - La diferenciación de la división del trabajo: ¿quién hace qué?
  - La jerarquía y la autoridad en la organización. Cada posición en la organización debe tener una responsabilidad claramente definida de los productos o resultados. La cantidad de responsabilidad debe coincidir con el grado de autoridad que se tiene sobre los recursos necesarios para alcanzar un objetivo en particular.
  - La relación de subordinación entre las personas trabajadoras: todas las personas deben estar subordinadas a un supervisor. No confunda a las personas empleadas con una jerarquía mal definida.
  - Agrupe las tareas en funciones o cargos.
- Es prioritario difundir y promover el seguimiento a los manuales de organización y las descripciones de puesto que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo para lograr la definición precisa de responsabilidades para las personas trabajadoras.



Organización  
Internacional  
del Trabajo

- Es importante que los centros de trabajo cuenten con canales abiertos para que las personas trabajadoras puedan expresar dudas y comentarios sobre las actividades que les son asignadas, además de recibir capacitaciones constantes que les permita reiterar el conocimiento de lo que deben hacer como parte de sus tareas cotidianas y aprender nuevos procesos.

## 5. Referencias bibliográficas

OIT. (2016). Mejore su negocio: El Recurso Humano y la Productividad. Recuperado de la Oficina Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, de [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)

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](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014)

STPS. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-201: 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](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018)

Zapata G, Mirabal A, Canet MT. (2015). El entorno de la organización: un estudio de sus tipologías y su vinculación con la percepción directiva y el diseño organizativo. Recuperado de Ciencia y Sociedad, Instituto Tecnológico de Santo Domingo, de [www.redalyc.org/articulo.oa?id=87043449006](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87043449006)