Tema 7. Ambiente laboral saludable

Introducción

Mantener la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores es fundamental para ellos y sus familias, por lo que evidentemente lo debe ser para los empleadores, ya que esto se verá reflejado directamente en la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas.

El trabajo debe ser valorado desde la perspectiva del entorno y no solo de la producción. En últimas fechas se ha demostrado que integrar un ambiente saludable resulta beneficioso entre las personas y el empleador, ya que tendrá resultados favorables más allá de la ganancia corporativa.

Actualmente se ha transformado el concepto de trabajo debido a que se suele tener la idea de trabajar por el interés económico, siendo este el sustento primordial de cada familia. Se depende tanto del trabajo salarial, que este es definido por el tiempo laboral, lo que es contraproducente, pues las personas deberían tener más tiempo libre. Por ende, cada vez se necesitan cubrir más necesidades, por lo que se trabaja con un sueldo bajo, creando un círculo vicioso por el exceso de carga laboral, lo que se traduce en jornadas laborales más extensas, por tanto, es evidente que la globalización tiene que ver mucho en estos cambios.

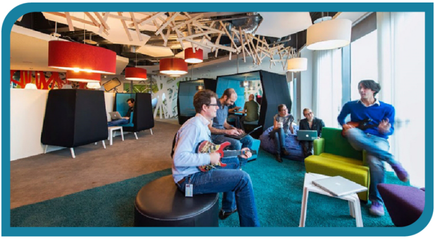
> La globalización económica es la integración de naciones, regiones y localidades a la economía mundial. Para entender mejor esto, se puede decir que la globalización económica es la integración de todos los países (junto a sus regiones y localidades) a acuerdos comerciales que permiten el comercio de bienes y servicios entre todos ellos. (León, 2019)

En los años 80 se adoptó el término del estrés, el cual es un fenómeno cada vez más común que puede traer consecuencias negativas muy graves cuando este se vuelve crónico. A saber, este es un término que tiene dos vertientes esenciales, de acuerdo con el portal MedlinePlus (s.f.):

- **Estrés agudo.** Este es estrés a corto plazo que desaparece rápidamente. Puede sentirlo cuando presiona los frenos, pelea con su pareja o esquía en una pendiente. Esto le ayuda a controlar las situaciones peligrosas. También ocurre cuando hace algo nuevo o emocionante. Todas las personas sienten estrés agudo en algún momento u otro.
- **Estrés crónico**. Este es el estrés que dura por un período de tiempo prolongado. Usted puede tener estrés crónico si tiene problemas de dinero, un matrimonio infeliz o problemas en el trabajo. Cualquier tipo de estrés que continúa por semanas o meses es estrés crónico. Puede acostumbrarse tanto al estrés crónico que no se dé cuenta que es un problema. Si no encuentra maneras de controlar el estrés, este podría causar problemas de salud (MedlinePlus, s.f.).

Aunque se infirió que la era digital ayudaría a generar más tiempo libre, en realidad se trata de un movimiento reaccionario que impulsa a automatizar los mecanismos de la era industrial, siendo esto contraproducente, ya que se da la posibilidad de llevarse el trabajo a casa o a los destinos vacacionales, con la finalidad de continuar con el trabajo. Por esa razón, resulta fundamental crear un balance entre la vida propia y el trabajo para mantener un estado mental y físico saludable, lo cual también ayudará a lograr los objetivos de una empresa, puesto que de ese modo se podrá generar mayor productividad. Un ejemplo de ello es lo que nos muestra Lambda3 (2018) sobre el caso de las oficinas de Google, las cuales se encuentran diseñadas para que el 20% del horario de su jornada laboral sea empleado para el desarrollo de la capacidad, por lo que se crearon áreas específicas en donde los trabajadores pueden crear proyectos personales o profesionales. Algunas de las características principales de sus oficinas, las cuales hacen que se destaque por encima de otras empresas, son las siguientes:

- **Mobiliario de oficina divertido.** Juegan con el diseño, los colores y los momentos de esparcimiento.
- **Oficinas *pet*.** Adecuadas para que las personas puedan acudir a la empresa con su mascota.
- **Áreas abiertas.** Eliminación de paredes divisorias para fomentar las relaciones positivas y la comunicación.
- **Servicios alimenticios.** Cuentas con cafetería y restaurantes para que sus trabajadores puedan mantener una buena alimentación.
- **Servicios especiales.** Cuenta con áreas para el cuidado de la salud, por ejemplo, enfermería, gimnasio, albercas, etc., además de apoyar con lugares de guardería para padres y madres de familia, peluquería, lavandería, entre otros.



Fuente: The Arquitectural Review Drawings. (s.f.). *Inside of Google Office in Dublin.* Recuperado de http://thearchitecturalreviewdrawings.blogspot.com/2013/07/inside-of-google-office-in-dublin.html

Bizneo (s.f.) recomienda que, para poder tener un balance entre la vida propia y el trabajo, las organizaciones deben elaborar un plan basado en los diversos modelos de negocios de la empresa. Las organizaciones son diferentes, por ejemplo, un hospital no puede actuar con la misma flexibilidad que la empresa de Google, pues cada una atiende necesidades diferentes. En forma general, las empresas pueden decidir (de un catálogo amplio) lo que puede o no funcionar.

Ejemplo de un catálogo:

- Programas de nuevas modalidades de trabajo.

- Permitir horarios flexibles.
- Opción de semanas comprimidas o semanas laborales de cuatro días.
- Espacios adecuados para descansar, tomar alimentos, etcétera.

Fuente: Ofiprix. (2015). *¿Cómo son las oficinas de Google?* Recuperado de https://www.ofiprix.com/blog/oficinas-de-google/

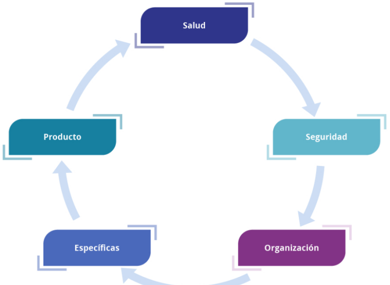
Por consiguiente, cada organización puede crear un catálogo adaptado a sus necesidades.

Explicación

Las NOM oficiales 025 y 035, y las consecuencias de no implementarlas

De acuerdo con el Diario Oficial de la Federación (2018), la **NOM-035** se encuentra dentro de la clasificación de salud porque se refiere a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (identificación, análisis y prevención). Es decir, procesos y recursos para cambiar situaciones exteriores que afecten en la salud mental de los trabajadores, por ejemplo, la interacción de objetivos entre la demanda y la posibilidad de cumplimiento de los objetivos de proceso. También se refieren a una interacción respetuosa entre la comunidad laboral, por lo que actualmente esta norma resulta de aplicación obligatoria. Es importante definir que en el área laboral existen una serie de normas oficiales mexicanas referidas al trabajo que están circunscritos al área de operación empresarial. Dichas normas se clasifican de la siguiente manera:

Clasificación de las Normas Laborales

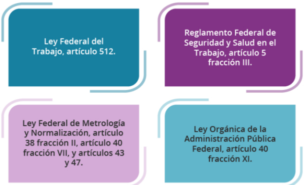


Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo.* Recuperado de http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx

Esta clasificación estipula las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo, por lo que atienden factores a los que pueden estar expuestos los trabajadores, los cuales están divididos en cuestiones propias de los trabajadores o como parte del ejercicio del trabajo.

> Las primeras tres categorías denominadas de salud, seguridad y organización, se aplican de manera obligatoria en los centros de trabajo debido a que desarrollan actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en función de las características de las actividades que desarrollan y de las materias primas, productos y subproductos que se manejan, transportan, procesan o almacenan. Para la cuarta categoría denominada específicas, se prevé su aplicación obligatoria en las empresas dirigidas a ramas de actividad concreta: ferroviaria, minería, construcción, agrícola y forestal. Finalmente, la quinta categoría denominada de producto, corresponde a las empresas que fabrican, comercializan o distribuyen equipos contra incendio y de protección personal. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, s.f.)

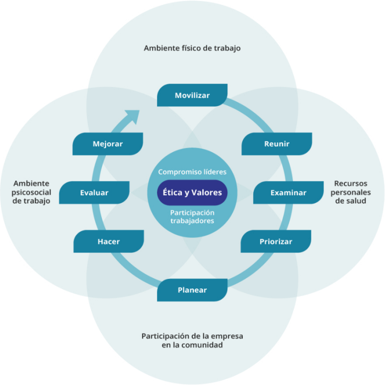
La aplicación de la normatividad vigente para las empresas (anteriormente descrita en el esquema) requiere de la interacción de cuatro leyes que impulsan las normas oficiales obligatorias que establece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a las empresas:


Ley Federal del Trabajo, artículo 512.
Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, artículo 5 fracción III.
Ley Federal de Metrología y Normalización, artículo 38 fracción II, artículo 40 fracción VII, y artículos 43 y 47.
Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, artículo 40 fracción XI.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Recuperado de https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como,en%20los%20centros%20de%20trabajo

En atención a las cuatro legislaciones anteriormente señaladas, se hace factible que se emitan multas que obliguen al cumplimiento de las normas oficiales vigentes, entre ellas la última referida a la Norma Oficial Mexicana 035 a través de la Ley Federal del Trabajo, lo que supone que muchas empresas hayan adelantado sus procesos de instauración en relación con esta norma específica (y que la mayoría los hayan concluido).

Se requiere que los líderes de la empresa conjunten los puntos, que a continuación se presentan en la siguiente gráfica, para saber incluir equipos de trabajo exitosos por compatibilidad de ideas y de respeto a las emociones del conjunto, con el fin de evitar sesgos de conductas indebidas que trastoquen la finalidad global de la empresa. Existen formas de lograr esto, por ejemplo, el modelo inclusivo con trabajadores diversos, lo cual mejorará el ambiente laboral al sentir la aceptación de cualquier grupo, fomentando el sentido de pertenencia.


Ambiente físico de trabajo
Ambiente psicosocial de trabajo
Recursos personales de salud
Participación de la empresa en la comunidad
Movilizar
Reunir
Examinar
Priorizar
Planear
Hacer
Evaluar
Mejorar
Compromiso líderes
Ética y Valores
Participación trabajadores

Fuente: Seguridad Minera. (2014). *Modelo para crear un entorno laboral saludable según la OMS*. Recuperado de https://www.revistaseguridadminera.com/salud-ocupacional/entorno-laboral-saludable-segun-oms/

Por otro lado, el Instituto Nacional de las Mujeres (2022) estipula la implementación de otras Normas Oficiales Mexicanas (NOM), en donde se incluye la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**, la cual es un mecanismo de adopción voluntaria, al contrario de la NOM 035, y sirve para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, con el fin de favorecer el desarrollo integral de los trabajadores. Esta norma oficial no se encuentra dentro del catálogo de las normas oficiales mexicanas obligatorias para las empresas, por lo que agregarla representa un plus en su ejercicio, pero no conlleva una sanción para el caso de no implementarla.

Pese a lo anterior, la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social (s.f.) señala los principales ejes de la certificación para los centros de trabajo públicos, privados o sociales, de los cuales se destacan los siguientes:

- Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación.
- Garantizar la igualdad salarial.
- Implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral.
- Realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

A pesar de que la NOM-025 no es obligatoria, se considera necesaria su implementación para que en conjunto con la NOM-035 creen de manera integral la fortaleza cultural organizacional de una empresa. A saber, ambas normas tienen en común el respeto a la dignidad de las personas, por lo que su aplicación en conjunto puede garantizar una organización que promueve el bienestar y el respeto de los individuos en todas sus prácticas.

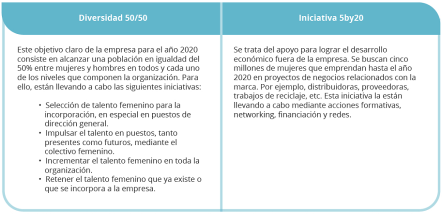
Generar una cultura laboralmente adecuada

Dentro de los cambios obligatorios será indispensable que las empresas contemplen una guía o manual que dirija a los líderes y al personal en general hacia una nueva forma de convivencia sin generar resistencias que impidan los cambios hacia mejores prácticas en la igualdad laboral, ya que esto formará un sistema mucho más estable y basado en la igualdad entre hombres, mujeres, personas de grupos vulnerables, diversidad sexual, discapacidad y no binarias, permitiendo posicionar a los trabajadores por méritos y capacidades en los escalafones salariales que merecen sin preocuparse por factores externos que les impida el progreso dentro de la corporación.

Una muestra de ello es el caso de Walmart, en donde se fomenta el cambio a favor de la igualdad. Gracias a esto, Walmart ha obtenido mejores resultados, según lo reporta el Índice de Equidad de Género de Bloomberg (Bloomberg, 2022), debido a que sus éxitos en ventas se deben a la nueva composición de la fuerza de trabajo, la diversidad de género en puestos ejecutivos y el gran número de mujeres que forman parte de su consejo de administración. Para las empresas, el compromiso con la inclusión de género crea un ambiente de trabajo de apoyo, el cual a su vez fomenta una mayor productividad y colaboración entre empleados con diferentes antecedentes y perspectivas.

Los resultados mostrados por Giovanini (2020), sobre las compañías incluidas en el Índice de Equidad de Género 2020, brindan una visión amplia e integral de cómo las empresas de todo el mundo están invirtiendo en integrar más talento femenino en el lugar de trabajo, así como en la cadena de suministro y en las comunidades en las que operan.

No obstante, este cambio estaría incompleto si no modifican las conductas o políticas en relación con las mujeres o personas que no se ubican en un determinado género, ya que un sistema de pensamiento correcto lleva a acciones que modifican un entorno para mejorar no solo a nivel laboral, sino social, como el caso de Coca-Cola, que es una reconocida multinacional que apuesta por la integración laboral de la mujer en igualdad de condiciones desde dos perspectivas claramente diferenciadas e igualmente efectivas, las cuales son las siguientes:



Diversidad 50/50	Iniciativa 5by20
Este objetivo claro de la empresa para el año 2020 consiste en alcanzar una población en igualdad del 50% entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los niveles que componen la organización. Para ello, están llevando a cabo las siguientes iniciativas: • Selección de talento femenino para la incorporación, en especial en puestos de dirección general. • Impulsar el talento en puestos, tanto presentes como futuros, mediante el colectivo femenino. • Incrementar el talento femenino en toda la organización. • Retener el talento femenino que ya existe o que se incorpora a la empresa.	Se trata del apoyo para lograr el desarrollo económico fuera de la empresa. Se buscan cinco millones de mujeres que emprendan hasta el año 2020 en proyectos de negocios relacionados con la marca. Por ejemplo, distribuidoras, proveedoras, trabajos de reciclaje, etc. Esta iniciativa la están llevando a cabo mediante acciones formativas, networking, financiación y redes.

Fuente: Consilia2. (2017). *Casos de éxito de igualdad de género en empresas*. Recuperado de https://www.concilia2.es/casos-de-exito-de-igualdad-de-genero-en-empresas/

Por otro lado, según se menciona en la tercera edición de Equidad CL 2021 (Laborum, s.f.), el Índice de Equidad Corporativa, enfocado en la diversidad sexual y de género, coloca a Walmart como una de las instituciones con mayor compromiso en la incorporación de políticas de diversidad e inclusión.

Walmart trabaja en la construcción de un ambiente laboral inclusivo desde hace años. Sus esfuerzos por garantizar la diversidad y equidad incluyen:

- La creación de un protocolo de acompañamiento de transición de género.
- La creación de una comunidad de aliados LGBTQ+ con más de 2000 miembros.
- La formación de un grupo de afinidad encargado del diseño e implementación de iniciativas de inclusión para la comunidad LGBTQ+.
- La realización de más de 550 talleres de sensibilización sobre la temática LGBTQ+. (Laborum, s.f.)

Riesgos psicosociales, liderazgo y ambiente de trabajo NOM-035

Para atender los factores de riesgo psicosocial en un entorno organizacional favorable, los empleadores y trabajadores deben enfocarse en la prevención de los factores que provoquen riesgo, como lo son las cargas de trabajo excesivas, rotación de turnos sin tener periodos de descanso, relaciones negativas en el trabajo tales como acoso laboral, mismas que pueden desencadenar trastornos de ansiedad, trastornos del ciclo sueño-vigilia, de estrés y de adaptación, todo ello derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, que pueden desencadenar enfermedades de la salud mental.

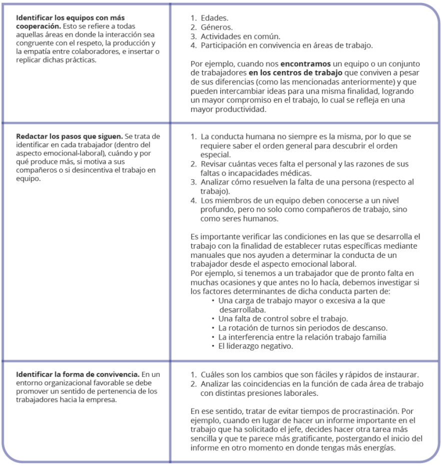
En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo, se debe incluir lo siguiente:

- Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo y la determinación de las prioridades en el trabajo.
- Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto.
- Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores.
- Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo cuando estos se presenten.
- Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables.

Actualmente se puede apreciar cada vez más la automatización de los procesos productivos con la ayuda de la digitalización y otros avances tecnológicos. Por tanto, aunque esto supondría que los trabajadores podrían reducir las horas de trabajo y ganar lo mismo, esta “ayuda” también les obliga a trabajar sin descanso, produciendo una obsesión de velocidad y cantidad con parámetros imposibles para la biología humana. Las personas no son multifuncionales, simplemente aceleran y pierden concentración en actividades que deberían ser más razonadas.

Un ambiente laboral saludable será fundamental para que no existan problemas de convivencia y de aprecio por la vida y el trabajo, así como para generar un equilibrio, ya que se toman mejores decisiones en forma conjunta, es decir, cuando se aceptan los errores no como parte de una crítica que destruye, sino como una forma de mejorar. Por ende, lograr una interacción benéfica implica realizar cambios por parte de los líderes, lo cual resulta difícil, por lo que la solución siempre será dedicar más tiempo a buscar el éxito común que en resolver problemas.

Por consiguiente, se debe usar alguna de las siguientes líneas de pensamiento para evitar el riesgo psicosocial:



Identificar los equipos con más cooperación. Esto se refiere a todas aquellas áreas en donde la interacción sea congruente con el respeto, la producción y la empatía entre colaboradores, e insertar o replicar dichas prácticas.	1. Edades. 2. Géneros. 3. Actividades en común. 4. Participación en convivencia en áreas de trabajo. Por ejemplo, cuando nos **encontramos** un equipo o un conjunto de trabajadores **en los centros de trabajo** que conviven a pesar de sus diferencias (como las mencionadas anteriormente) y que pueden intercambiar ideas para una misma finalidad, logrando un mayor compromiso en el trabajo, lo cual se refleja en una mayor productividad.
Redactar los pasos que siguen. Se trata de identificar en cada trabajador (dentro del aspecto emocional-laboral), cuándo y por qué produce más, si motiva a sus compañeros o si desincentiva el trabajo en equipo.	1. La conducta humana no siempre es la misma, por lo que se requiere saber el orden general para descubrir el orden especial. 2. Revisar cuántas veces falta el personal y las razones de sus faltas o incapacidades médicas. 3. Analizar cómo resuelven la falta de una persona (respecto al trabajo). 4. Los miembros de un equipo deben conocerse a un nivel profundo, pero no solo como compañeros de trabajo, sino como seres humanos. Es importante verificar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo con la finalidad de establecer rutas específicas mediante manuales que nos ayuden a determinar la conducta de un trabajador desde el aspecto emocional laboral. Por ejemplo, si tenemos a un trabajador que de pronto falta en muchas ocasiones y que antes no lo hacía, debemos investigar si los factores determinantes de dicha conducta parten de: • Una carga de trabajo mayor o excesiva a la que desarrollaba. • Una falta de control sobre el trabajo. • La rotación de turnos sin periodos de descanso. • La interferencia entre la relación trabajo familia • El liderazgo negativo.
Identificar la forma de convivencia. En un entorno organizacional favorable se debe promover un sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa.	1. Cuáles son los cambios que son fáciles y rápidos de instaurar. 2. Analizar las coincidencias en la función de cada área de trabajo con distintas presiones laborales. En ese sentido, tratar de evitar tiempos de procrastinación. Por ejemplo, cuando en lugar de hacer un informe importante en el trabajo que ha solicitado el jefe, decides hacer otra tarea más sencilla y que te parece más gratificante, postergando el inicio del informe en otro momento en donde tengas más energías.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo.* Recuperado de http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx

De acuerdo con Heath (2018), la claridad disuelve la resistencia. Por lo tanto, de lo antes expuesto, se puede definir un ambiente laboral saludable como aquel que tiene alguna de las siguientes características:

1. Equipos de trabajo de edades diversas.
2. Composiciones diversas en materia de género biológico o aquellas personas no identificadas bajo este precepto.
3. Ascenso por méritos o capacitaciones obtenidas que generan el progreso laboral.
4. Equipos híbridos en materia de trabajo presencial y teletrabajo.
5. Reglamentos específicos que en lugar de sanciones de amonestación tiendan a proveer cursos que orienten el autoconcepto personal en lugar de la autoestima, que no es la función de la empresa.

Normas de trabajo obligatorias, su implementación y las certificaciones necesarias

REGULATIONS
REGULATIONS

Las normas oficiales mexicanas tienen la misión de fomentar lineamientos en forma de medidas que coadyuven a mejores diseños de estándares en el trabajo, debido a la modificación del entorno laboral, con el fin de evitar incidentes que se trasladen en perjuicios, ya sea del trabajador o de la empresa en forma conjunta. Las primeras normas oficiales mexicanas obligatorias para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se refieren a los procesos externos que pueden llegar a afectar la salud y la seguridad de los trabajadores, lo cual puede ocasionar accidentes o enfermedades de trabajo. Las normas posteriores se refieren a la ciencia, por lo que en esta se integra la detección oportuna de enfermedades mentales que puedan resultar sumamente incapacitantes, lo que incide directamente en la pérdida de empleos o en la saturación del servicio público de seguridad social. Sin embargo, lo más preocupante es que este tipo de enfermedades no son de fácil detección, además de que se tiene un gran estigma social, por lo que este tipo de padecimientos llegan a generar vergüenza. Por ende, se deben evitar detonadores como el hostigamiento o acoso moral, el agotamiento emocional (burnout) o el acoso sexual.

Identificar los trastornos mentales y ofrecer un apoyo precoz es fundamental. Los directores de los centros de trabajo pueden desempeñar un papel clave en la gestión de la sanidad mental en el trabajo, identificando los síntomas precoces de la enfermedad mental, ya que esto puede ayudar a entablar un diálogo con los trabajadores afectados y que atraviesan un período difícil, garantizando así la confidencialidad, y ajustando su tiempo de trabajo o ambiente de laboral cuando sea posible. Entablar un diálogo de este tipo puede prevenir largos periodos de licencia por enfermedad o el riesgo de perder a un miembro del personal talentoso. No obstante, también es uno de los pasos más difíciles, ya que la enfermedad mental con frecuencia es ocultada, puesto que las causas pueden ser diversas (Organización Internacional del Trabajo, 2014):

- Problemas personales en el hogar.
- Traumas infantiles.
- Estrés relacionado con el trabajo.

Las normas oficiales mexicanas, que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, determinan las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo, las cuales están caracterizadas por destinar la atención de factores de riesgo a los que puedan estar expuestos los trabajadores.

En el siguiente recuadro se describen las normas oficiales mexicanas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, mismas que se agrupan en cinco categorías: seguridad, salud, organización, específicas y de producto. Su aplicación es obligatoria en todo el país.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene la obligación de verificar estas normas

Salud	Seguridad	Organización	Específicas	Producto
• NOM-010-SPTS-1999 Contaminantes por sustancias químicas. • NOM-010-STPS-2014 Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral. • NOM-011-STPS-200 Ruido. • NOM-012-STPS-2012 Radiaciones ionizantes. • NOM-013-STPS-1993 Radiaciones no ionizantes. • NOM-014-STPS-2000 Presiones ambientales anormales. • NOM-015-STPS-2001 Condiciones térmicas elevadas o abatidas- • NOM-024-STPS-2001 Vibraciones. • NOM-025-STPS-2008 Iluminación. • NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial. • NOM-036-STPS-2018 Factores de riesgo ergonómico. Parte 1: Manejo manual de cargas.	• NOM-001-STPS-2008 Edificios, locales e instalaciones. • NOM-002-STPS-2010 Prevención y protección contra incendios. • NOM-004-STPS-1999 Sistemas y dispositivos de seguridad en maquinaria. • NOM-005-STPS-1998 Manejo, transporte y almacenamiento de sustancias peligrosas. • NOM-006-STPS-2014 Manejo y almacenamiento de materiales. • NOM-009-STPS-2011 Trabajos en altura. • NOM-020-STPS-2011 Recipientes sujetos a presión y calderas. • NOM-022-STPS-2015 Electricidad estática. • NOM-027-STPS-2008 Soldadura y corte. • NOM-029-STPS-2011 Mantenimiento de instalaciones eléctricas. • NOM-033-STPS-2015 Trabajos en espacios confinados. • NOM-034-STPS-2016 Acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad.	• NOM-017-STPS-2008 Equipo de protección personal. • NOM-018-STPS-2000 Identificación de peligros y riesgos por sustancias químicas. • NOM-018-STPS-2015 Peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas. • NOM-019-STPS-2011 Comisiones de seguridad e higiene. • NOM-026-STPS-2008 Colores y señales de seguridad. • NOM-028-STPS-2012 Seguridad en procesos y equipos con sustancias químicas. • NOM-030-STPS-2009 Servicios preventivos de seguridad y salud.	• NOM-003-STPS-1999 Plaguicidas y fertilizantes. • NOM-007-STPS-2000 Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas agrícolas. • NOM-008-STPS-2013 Aprovechamiento forestal maderable. • NOM-016-STPS-2001 Operación y mantenimiento de ferrocarriles. • NOM-023-STPS-2012 Trabajos en minas subterráneas y a cielo abierto. • NOM-031-STPS-2011 Construcción. • NOM-032-STPS-2008 Minas subterráneas de carbón.	• Son relativas al equipo contra incendios y tres sobre el equipo de protección personal.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo.* Recuperado de http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx

Es fundamental considerar a la **Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015** en igualdad laboral y no discriminación dentro de los centros de trabajo, ya que ayuda a fomentar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores de manera integral. Estos beneficios también podrán salvaguardar los valores éticos de las personas que son líderes en la estructura empresarial (en este caso los directivos), mejorando la percepción del personal sobre el centro de trabajo, creando un clima organizacional más positivo, y logrando la atracción de talentos, es decir, de personas que consideran a estos lugares de trabajo como atractivos por tomar en cuenta estas políticas. Aunado a esto, el consumidor final sentirá satisfacción al consumir productos elaborados por una empresa incluyente en temas de igualdad y no discriminación. Por esa razón, al obtener la certificación de esta NOM, se obtiene un reconocimiento público por formar parte de las empresas que llevan adelante estas medidas. Además, las normas permiten fijar las bases de la transformación cultural hacia la igualdad y la inclusión dentro de las compañías.

Los beneficios a obtener dentro y fuera del centro laboral serán los siguientes:

- Crea una imagen positiva del centro de trabajo y sus productos o servicios ante el mercado.
- Genera mayor compromiso, lealtad e identidad hacia la organización por parte del personal.
- Suscita un ambiente de trabajo a favor de la diversidad, igualdad e inclusión, lo que atrae y retiene talento.
- Disminuye la incidencia de prácticas discriminatorias y de violencia, además de que facilita su tratamiento y solución.
- Promueve el equilibrio entre las responsabilidades familiares, laborales y personales.
- Otorga el uso del logo de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación durante la vigencia de la certificación.
- Obtiene puntos adicionales en caso de participar en licitaciones públicas, de acuerdo con la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos Servicios del Sector Público.

Al certificarse en la **Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en igualdad laboral y no discriminación,** y al haber mejoras en la productividad y competitividad en los centros de trabajo, las restricciones sobre mujeres y personas de diversidad sexual se erradicarán. De igual manera, los hombres se verán beneficiados con el goce de licencias de paternidad, así como con ofertas de cuidado complementarias. Por su parte, las madres se beneficiarán al contar con establecimiento de lactarios dentro de los centros de trabajo, así como capacitación en materia de igualdad y no discriminación. Por consiguiente, no se debe limitar el desarrollo de los trabajadores y trabajadoras dando un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo.

La solución será la inclusión en los centros de trabajo y que esta sea parte de las políticas laborales internas (como ya sucede en muchos sectores de trabajo). No obstante, en algunos otros sectores ha sido difícil de instaurar debido a la predominancia de género, como son las de construcción e ingenierías, las cuales tienen que seguir los avances integradores. Por ejemplo, la rama de la construcción, en donde la mayoría de las actividades requiere de fuerza física o del esfuerzo de prolongadas horas de trabajo, es un trabajo exclusivamente para los hombres debido a estas razones.

Cierre

Un ambiente de trabajo saludable implica el cambio de percepciones, por ejemplo, promover el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa, la participación proactiva y la comunicación entre trabajadores, así como capacitar al personal y líderes en temas de identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial que probablemente ignoran o les son ajenos.

Por ende, el aspecto emocional es de suma importancia para el desarrollo de una empresa, ya que no se puede evitar que lo emocional y mental afecte de manera directa en las labores que desempeñan las personas. Conocer estos aspectos permite tener claridad para llevar a cabo un ambiente laboral saludable, debido a que es muy probable que esto llegue a afectar al ámbito empresarial en general.

Por su parte, la instrumentalización obligatoria de la NOM-035 ha representado una de las últimas implementaciones en materia de regulación del ambiente laboral, conforme a las normas oficiales mexicanas. Esto quiere decir que es la más novedosa dentro del conjunto de normas oficiales que son obligatorias para las empresas frente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Allande et al. (2022) sugieren que esto sucede, ya que apegados a los avances en materia de bienestar que se han implementado en países de avanzada, eso es lo que previene una serie de enfermedades laborales tales como: trastornos como la depresión, la ansiedad, el estrés por el trabajo o casos de agotamiento, que son las de mayor relevancia en cuanto a discapacidad laboral, por lo que tiene que completarse con la NOM-025, la cual es consistente en la inclusión laboral y la no discriminación que afecta a la mitad del país (las cuales son mujeres), descomponiendo el sentido social que representa el trabajo.

Checkpoints

Asegúrate de:

- Planear las condiciones que modifiquen el entorno laboral para que la percepción laboral sea mucho más apegada a lo que será la empresa del futuro.
- Dar prioridad a la calidad en lugar de la rapidez para evitar errores.
- Excluir los prejuicios en el trabajo para guiar al personal hacia las conductas correctas.

Referencias bibliográficas

- León, D. (2019). *¿Qué es la globalización económica?* Recuperado de https://criptotendencia.com/2019/02/28/que-es-la-globalizacion-economica/
- MedlinePlus. (s.f.). *El estrés y su salud*. Recuperado de https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm
- Lamba3. (2018). *¿Quieres conocer las oficinas de Google?* Recuperado de https://lambdatres.com/2018/08/quieres-conocer-las-oficinas-de-google/
- Bizneo. (s.f.). *Cómo motivar a los empleados de forma creativa*. Recuperado de https://www.bizneo.com/blog/como-motivar-a-los-empleados/#10_claves_para_mejorar_la_motivacion_de_los_trabajadores
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2022). *Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. Recuperado de https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019). *Normas oficiales mexicanas*. Recuperado de http://organismosprivados.stps.gob.mx/organismosprivados/normas01.html
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. Recuperado de https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion
- Blooomberg. (2022). *Índice de Igualdad de Género 2022 de Bloomberg destaca la divulgación de datos ASG*. Recuperado de https://www.bloomberg.com/latam/blog/indice-de-igualdad-de-genero-2022-de-bloomberg-destaca-la-divulgacion-de-datos-asg/
- Giovanini, K. (2020). *La empresas destacadas en el Índice Bloomberg de Equidad de Género 2020*. Recuperado de https://www.expoknews.com/la-empresas-destacadas-en-el-indice-bloomberg-de-equidad-de-genero-2020/#:~:text=El%20%C3%8Dndice%20Bloomberg%20de%20Equidad%20de%20G%C3%A9nero%20es,new%20perspectives%20around%20the%20corner.%20Add%20a%20comment
- Laborum. (s.f.). *3 ejemplo de empresas que lideran la inclusión laboral de personas LGBTQ+*. Recuperado de https://www.laborum.cl/noticias/esta-pasando/actualidad/3-ejemplo-de-empresas-que-lideran-la-inclusion-laboral-de-personas-lgbtq/
- Heath, C. (2018). *Cambia el chip* (3ª edición). Ediciones Culturales Paidós.
- Ofiprix. (2015). *¿Cómo son las oficinas de Google?* Recuperado de https://www.ofiprix.com/blog/oficinas-de-google/
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La enfermedad mental en el lugar de trabajo: que no predomine el estigma*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_317010/lang--es/index.htm
- Seguridad Minera. (2014). *Modelo para crear un entorno laboral saludable según la OMS*. Recuperado de https://www.revistaseguridadminera.com/salud-ocupacional/entorno-laboral-saludable-segun-oms/
- The Arquitectural Review Drawings. (s.f.). Inside of Google Office in Dublin. Recuperado de http://thearchitecturalreviewdrawings.blogspot.com/2013/07/inside-of-google-office-in-dublin.html
- Allande, R., García, J., Fagundo, J., Navarro, Y., Climent, J., y Gómez J. (2022). Salud mental trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Revista Española Salud Pública*, 96. Recuperado de https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL96/C_ESPECIALES/RS96C_202201006.pdf

Para saber más – Recursos adicionales

Los siguientes enlaces son externos a la Universidad Tecmilenio, al acceder a ellos considera que debes apegarte a sus términos y condiciones.

Videos

- Alto Nivel. (2018, 18 de enero). *La importancia de la cultura laboral* [Archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=TNAuQQjjXlo

Lecturas

- Diario Oficial de la Federación. (2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019). *NOM 035 evalúa factores de riesgo psicosociales del ambiente laboral.* Recuperado de https://www.gob.mx/stps/prensa/nom-035-evalua-factores-de-riesgo-psicosociales-del-ambiente-laboral
- Diario Oficial de la Federación. (s.f.). *NORMA Oficial Mexicana NOM-025-SSA2-2014, Para la prestación de servicios de salud en unidades de atención integral hospitalaria médico-psiquiátrica.* Recuperado de http://www.dof.gob.mx/normasOficiales/5805/salud3a11_C/salud3a11_C.html#:~:text=Esta%20norma%20tiene%20por%20objeto,los%20derechos%20humanos%20de%20las

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.