



Estrategias para el cumplimiento de la NOM-035

La elaboración del plan
del programa preventivo



Índice

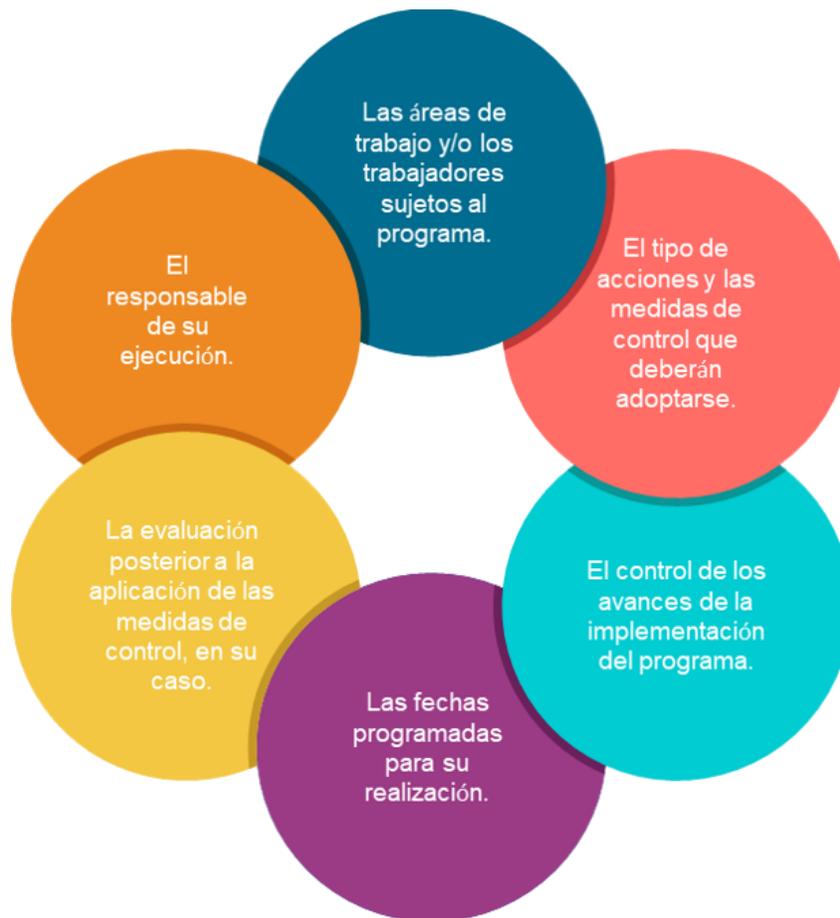
Explicación	1
Todos para uno y uno para todos.....	1
El liderazgo como punto de partida	4
Sin respeto, no hay resultados positivos	5
Cierre	7
Referencias bibliográficas	8



Explicación

Todos para uno y uno para todos

Una vez que los centros de trabajo tengan los resultados de las evaluaciones de acuerdo a los criterios establecidos en el método aplicado, se debe determinar cuáles son las acciones de control que se deberán implementar a través de un **programa** y los componentes son los siguientes (apartados 8.3 y 8.4 de la NOM-035):



El programa es el proyecto o planificación ordenada de las distintas partes o actividades que componen algo que se va realizar.

La herramienta en la cual se apoya es el cronograma de actividades, mientras que el cronograma de actividades es simplemente un calendario en el que se establece los tiempos en los que realizaras el proyecto, una tarea, o un conjunto de actividades a trabajar o desarrollar.

Los pasos necesarios para lograr cambios en las empresas con respecto a los factores de riesgo psicosocial, entorno organizacional favorable y violencia laboral son:



Dentro de las acciones preventivas que se deben impulsar dentro de los equipos de trabajo para mejorar las relaciones sociales en el lugar de trabajo son:

El apoyo social. Consiste en el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos a los otros (NOM-035).

Nota: Lee las actividades que menciona la norma en el apartado 8.2, inciso d) y e), se encuentran en los recursos adicionales de este tema.

Edith Gómez (2018) en su artículo sobre cómo mejorar las relaciones de trabajo, nos propone lo siguiente:



Un buen ejemplo de esta acción es cuando las empresas involucran a sus empleados para ayudar a un compañero que está pasando por una situación personal difícil y requiere de un apoyo económico y se hace una colecta voluntaria entre todos.

Es importante reforzar los valores organizacionales para que cada uno de los colaboradores los viva e implementar buenas prácticas en el desarrollo del trabajo día a día.

Difusión de la información. La comunicación interna es parte fundamental para disminuir los factores de riesgo psicosocial y un clima laboral favorable, se debe cuidar que la información sea recibida de manera correcta y que genere el impacto deseado.

Lo primero es crear espacios en los que participen los empleados directamente, opinen y aporten. Todos y cada uno de los integrantes de los equipos se sientan implicados e importantes.



Informar es clave para conseguir buenos resultados cuando buscamos seguir creciendo y mejorando. Esto involucra a todos los actores de la empresa desde la directiva hasta el último empleado. Todos son importantes.

Las organizaciones, sin importar su tamaño o giro, han de aprovechar al máximo las ventajas que brinda la tecnología. Por ejemplo, hoy el WhatsApp es una herramienta que nos permite comunicarnos mediante el chat, grupos, audio llamadas, video llamadas, imágenes etc. Es muy útil y práctica, siempre y cuando el uso sea con responsabilidad y con una finalidad muy clara para todos los participantes.

La comunicación interna es también fundamental para que la información fluya positivamente y se vea reflejada en un ambiente laboral sano y favorable, así como, en productividad. Los líderes son una pieza clave para que ésta ocurra o no ocurra, son ellos quienes la fomentan o la bloquean (voluntaria e involuntariamente).

Cada organización tiene sus propias complejidades, necesidades y retos distintos, por lo que la capacitación debe responder a las necesidades y planes del momento presente y futuro de la empresa para que realmente se convierta en un puente adecuado para el cumplimiento de todos los objetivos y de las metas en beneficio de todos. Se debe considerar la misión, la visión y los valores organizacionales para que se camine hacia un mismo sentido.

Es recomendable que la capacitación de personal se realice con integrantes de un mismo equipo de trabajo, ya que cada área tiene objetivos específicos.

Las capacitaciones deben ser programadas e impartidas en todos los puestos, en base a la detección de necesidad de capacitación, así como, de los resultados de los diagnósticos aplicados según la norma.

Es necesario apoyarse con instructores internos y externos especializados para la impartición de los temas. Por ejemplo, dentro de los planes anuales de capacitación no solo se deben considerar cursos, pueden ser talleres, conferencias, congresos, sesiones de coaching, es decir, todo aquello que desarrolle y mejore las habilidades, fortalezas, competencias y calidad de vida de las personas.

El liderazgo como punto de partida

Una base importante y fundamental de la NOM-035 es que da por hecho que los directivos, gerentes y mandos medios conocen y tienen identificados cuales son los factores de riesgo psicosocial y cuál es el clima laboral que se vive en cada de sus centros de trabajo.



El involucramiento directo y comprometido de los líderes, también es estar capacitados para dar respuesta oportuna y positiva a las situaciones que se van presentado en su empresa, para posteriormente implementar políticas, acciones y programas que disminuyan o erradiquen esas causales.

La sensibilización en los temas centrales de la norma es responsabilidad de quienes identifican ,analizan y generan los resultados de los diagnósticos, difundir esta información para que al estar todos los involucrados enterados e informados las acciones, decisiones, actitudes y emociones, vayan enfocados a crear y generar una cultura preventiva, no correctiva, lo que hoy se conoce como “apaga fuegos”, es decir, resolver lo que acontece día a día sin identificar, analizar y erradicar la raíz del problema.

Es imperativo que los líderes de cada área se involucren y sensibilicen pues un equipo de trabajo sin una guía sólida es casi imposible que sucedan los cambios y avances. Al final, los resultados esperados son en beneficio de patrones y empleados, ambos pierden o ambos ganan.

“Por ejemplo, el contratar los servicios de una consultoría para que guíe y apoye en un tema en específico, no significa que se resolverán todas las situaciones que ocurren en la organización, que se les quiere entregar el mando de la empresa para que la “arreglen”, mientras el lider se encuentra ausente, en otros asuntos o indiferente para hacer y ejecutar acciones directas o mediante su equipo para tener resultados diferentes. No debemos olvidar que “el equipo es el reflejo del líder”. Si se quieren cambios dentro de la empresa, los líderes son los primeros que deben cambiar su mirada y su enfoque.”

Otro tema importante es planear, organizar, implementar y controlar el manejo del tiempo y la distribución de las actividades, así como, priorizar lo importante de lo urgente, de cada uno de los puestos.

Cada líder es responsable de hacerlo de manera eficiente, equilibrada y minimizando al máximo los conflictos entre las personas y las áreas.

Una herramienta muy útil es la **Matriz de Decisiones de Eisenhower**, ésta ayuda a distinguir entre las tareas que requieren atención inmediata y las que requieren tiempo, una distinción que puede frenar o impulsar la productividad dependiendo hacia donde se canalice la energía en cada actividad.

Al utilizar la matriz para definir las actividades, da una información más precisa y muestra el enfoque que requiere cada una de ellas, en lugar de prestar más atención al tiempo.

Lo realmente importante, es administrar y optimizar el talento y las competencias que tienen cada uno de los colaboradores, y no que sea nuestra prioridad que se cumpla un horario de 8 horas o más, pues esto no necesariamente garantiza la obtención de los objetivos y metas de forma positiva y lleva a una empresa a ser rentable.

Sin respeto, no hay resultados positivos

Una de las partes medulares para lograr un entorno organizacional favorable inicia cuando las relaciones personales y de trabajo suceden en un ambiente de respeto, igualdad e inclusión. La norma en el apartado 8.2, inciso a), obliga a que el liderazgo que se ejerza se base en lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto.

Discriminación

Este tema dentro de las empresas no solo es por cuestión de género, también puede suceder por causas de: origen étnico, religión, preferencia sexual, nivel socioeconómico, académico, idioma, discapacidades de cualquier tipo, etc. Sin embargo, uno de los que mayor impacto tiene dentro de las empresas y el tipo de liderazgo o ausencia de éste es crucial, lo ocupa "la equidad de género".

En 2017 el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) admitió en el Índice Global de Disparidad de



Género que la brecha entre hombres y mujeres aumentó por segundo año consecutivo y que eliminar la diferencia entre los dos géneros en términos económicos, al ritmo actual, tardará 217 años.

La discriminación se puede presentar en muchas formas dentro del trabajo o en la vida personal de los empleados, el impacto en el ámbito laboral es la disminución de la productividad de quien la sufre, ocasionando aislamiento, baja autoestima y estrés, de ahí la importancia de detectarla y actuar en consecuencia.

Finalmente, combatir la discriminación laboral es tarea de todos en los centros de trabajo, la mejor forma es hacer consciencia y sensibilizar a los empleados para que no sean partícipes de este tipo de comportamientos que atentan contra la dignidad y los derechos de las personas.

“Las empresas inclusivas son aquellas que establecen acciones puntuales que buscan promover la integración, la equidad, relaciones positivas y trato igualitario. Estas acciones no se limitan a solo una serie de medidas de acción o políticas definidas, deben ser parte de su cultura organizacional y en todo momento estar presente en el actuar de sus colaboradores. Adoptar una estrategia e implementar acciones y programas que busquen erradicar la discriminación resulta esencial para que una organización pueda mejorar el nivel de vida y salud de sus trabajadores. Fomentar la igualdad y el respeto es una de las principales obligaciones de todo líder para generar ambientes laborales favorables en los que cada persona pueda desarrollar su talento, fortalezas y competencias en beneficio de todos”.

 **Cierre**

Es una realidad, que la discriminación laboral puede afectar de forma considerable el desarrollo profesional y personal de muchas personas.

De acuerdo a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), 1 de cada 5 mexicanos han sufrido algún acto de discriminación dentro de sus centros de trabajo por su apariencia física, género, orientación sexual, procedencia étnica o discapacidad, así como, violencia laboral.

Estas prácticas van en contra de los derechos humanos y afectan el crecimiento profesional de las personas y la rentabilidad de las empresas. Combatir la discriminación laboral es tarea de todos, la mejor forma en la que se puede contribuir es como trabajador no siendo participe de este tipo de actos que atentan contra la dignidad y los derechos de las personas, así como, informar de manera responsable y con madurez éste tipos de actos para su pronta atención.

Como líderes primeramente involucrarse no solo en las acciones y decisiones para el crecimiento y productividad de la organización, sino también en trabajar y cuidar que el clima y la cultura organizacional sean un ambiente sano, positivo y permita el desarrollo y crecimiento de las personas. Uno de los mayores retos está aún en la equidad de género: *"Los prejuicios de género y expectativas en cuanto a cómo lideran mujeres y hombres son la esencia de los retos que muchas personas deben afrontar al asumir su papel de líderes en las organizaciones"*. (Mollie Painter-Morland, 2014).



Referencias bibliográficas

- Equipo Editorial Buenos Negocios. (2018). *3 formas de comunicación interna en la empresa*. Recuperado de: <https://www.buenosnegocios.com/notas/comunicacioninterna/3-formas-comunicacion-interna-la-empresa-n342>
- Gómez, E. (2018). *5 tips para mejorar las relaciones en el trabajo*. Recuperado de: <https://www.pagepersonnel.es/advice/candidatos/desarrollo-profesional/5-tips-paramejorar-las-relaciones-en-el-trabajo>
- Painter-Morland. (2014). *Por qué los estereotipos frenan el liderazgo de las mujeres*. Recuperado de <https://www.bbvaopenmind.com/humanidades/sociologia/por-que-lostereotipos-frenan-el-liderazgo-de-las-mujeres/>
- Vera, A. (2018). *Lecciones de liderazgo para aplicar en nuestra empresa*. Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/310956>

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION 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.