



Estrategias para el cumplimiento de la NOM-035

Promoción del entorno
organizacional favorable a través
de diversas herramientas



Índice

Explicación	1
Sentido de pertenencia, ¿Hace la diferencia?	1
Reconocimiento: componente de la felicidad laboral	2
Con propósito y significado un trabajo es feliz	5
Cierre	7
Referencias bibliográficas	8



Explicación

Sentido de pertenencia, ¿Hace la diferencia?

El objetivo de la Norma-035 es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como, para promover **un entorno organizacional favorable** en los centros de trabajo, y uno de los puntos en los que hace hincapié es en promover un **sentido de pertenencia**.

¿Qué es sentido de pertenencia?, es lo que hace que un colaborador se sienta parte de la empresa y tome los objetivos del equipo como propios; al estar comprometido con su trabajo aumenta el desempeño y contribuye a mejorar el ambiente laboral mediante emociones y actitudes positivas, usando sus fortalezas de carácter más sobresalientes, se les llaman también fortalezas particulares y son aquellas que mejor describen la singularidad y esencia de un individuo (Niemic, 2019) contagiando de su alegría y entusiasmo a todos los que lo rodean, generando así relaciones positivas.

Gómez (2018), en su artículo Sentido de Pertenencia: 6 Estrategias de Implementación, habla que el **sentido de pertenencia** se relaciona con:

un antecedente de este tema abordado en un Marco Normativo, el cual se muestra a continuación:



Sin embargo, solo se vive y hace la diferencia en la empresa cuando existe un conjunto de estrategias las cuales se planean, organizan, implementan y están en constante revisión y mejora. Pues no hay nada más cambiante que las formas de relacionarse, por lo cual, tal vez lo que funcionó para la empresa años atrás o en sus inicios y la llevó a un punto de crecimiento y posicionamiento importante, no necesariamente es lo que hoy sigue funcionando, la cultura laboral años atrás, también estaba más

arraigado “el sentido de para siempre” donde las personas ingresaban a una organización pública o privada y se visualizaban toda su vida en esa empresa hasta que se jubilaran.

Hoy por hoy, las nuevas generaciones son mucho más dinámicas, cambiantes y están en continua búsqueda de algo mejor, por lo tanto, atraer, retener y conservar el talento, que son aquellos colaboradores que suman y aportan al crecimiento de la empresa, del equipo y de ellos. Cada vez es más retador y complicado.

Reconocimiento: componente de la felicidad laboral

Hablar de reconocimiento y retroalimentación o *feedback*, no es lo mismo, no son sinónimos, sin embargo, están directamente relacionados para generar **emociones positivas** en las personas y viéndolo desde el ámbito laboral, es el trampolín para que los colaboradores disfruten su trabajo, se comprometan, incrementen el sentido de pertenencia, los ambientes laborales sean de equipo y las relaciones se fortalezcan y sean positivas.

El **reconocimiento laboral** genera emociones positivas que hace que el colaborador sea más feliz y comprometido desarrollando su *trabajo*.



La **retroalimentación** o *feedback* es el lenguaje verbal o no verbal que una persona (s) dirige a otra persona (s) con la finalidad de felicitar, agradecer lo bien que hizo algo, refuerza lo positivo y si fuera necesario, comenta las áreas de oportunidad para que las próximas ocasiones sean mucho mejor los resultados.

Las personas no están acostumbradas a reconocer los logros de los demás, es mucho más común que en automático, la mayoría de las veces sin pensarlo, mencionar primero las acciones negativas que llevó a cabo el compañero (s) o desde el lugar de jefe, los colaboradores, antes que abierta y sinceramente darle un valor a las acciones, decisiones y fortalezas que tienen cada uno de los integrantes del equipo. De hecho, dentro de las empresas que sustentan algún tipo de reconocimiento por buenas prácticas, por ejemplo, el distintivo *Great Place to Work* (GPTW), su esencia está en promover lugares donde los empleados confían en la gente con la que trabajan, disfrutan de las personas con las que trabajan y confían en lo que hacen, el reconocimiento y la retroalimentación son un punto clave en:



David Tomás (2018), CEO de Cyberclick, empresa que cuenta con el reconocimiento *Great Place to Work*, comparte. *"Un ingrediente fundamental del cóctel de la felicidad laboral es el hacer que los profesionales se sientan reconocidos y valorados todos los días"*. En su artículo, titulado, *10 motivos de por qué el reconocimiento de los empleados es vital*, nos menciona las siguientes acciones que aplican al interior de su empresa:

1

Porque los empleados reconocidos son empleados felices. No dejamos las emociones en la puerta de la oficina, sino que se vienen con nosotros al trabajo todos los días. Y de la misma manera, cuando salimos por la puerta de la oficina al terminar la jornada laboral, nos llevamos los sentimientos del día con nosotros.

6

Porque escuchar es amar. El reconocimiento a los trabajadores empieza por escucharlos, escuchar de verdad.

2

Porque los empleados que están bien ayudan a construir una empresa mejor. La felicidad grupal viene directamente de la felicidad de los individuos. Por tanto, el reconocimiento a los trabajadores acaba redundando en más armonía, más bienestar y mejor trabajo en equipo.

7

Porque los empleados reconocidos confían en sí mismos. A menudo, conseguir tus metas vitales empieza por un paso muy sencillo: creer que eres capaz de hacerlo. Las empresas más felices son aquellas donde los trabajadores tienen una buena autoestima. Saben lo que valen y están dispuestos a demostrarlo cada día, a seguir mejorando.

3

Porque los empleados valorados se quedan en la empresa. El reconocimiento de los empleados se traduce directamente en beneficios para la empresa. Un empleado reconocido y feliz es un empleado leal. Y una de las mejores maneras de retener al talento es el reconocimiento de las personas.

8

Porque los empleados reconocidos afrontan mejor los retos. Un empleado que se siente valorado y que confía en su valía como profesional se enfrentará a los retos con optimismo y afán de superación. En cambio, un empleado que cree que su jefe ni sabe que existe tendrá una actitud apática ante los cambios.

4

Porque los empleados reconocidos son los mejores promotores de su marca. Cuando un empleado se siente valorado y feliz, habla bien de su empresa allá donde va. Por tanto, el reconocimiento a los empleados es una inversión en "boca oreja" positivo para tu empresa. No solo conseguirás atraer a los trabajadores más valiosos, sino que también mejorará tu imagen de marca y tus posibilidades para colaborar con otras empresas éticas y felices.

9

Porque el reconocimiento a los empleados fomenta la confianza. "Confianza" es una palabra clave para cualquier relación. Una empresa feliz es aquella donde tanto el jefe como los empleados confían en los demás de manera fluida y en todas las direcciones.

5

Porque el agradecimiento lleva al agradecimiento. "Gracias" es una palabra mágica que abre muchas puertas y que sin duda los jefes deberían decir más a menudo. Cuando dices "gracias", la otra persona se ve empujada a bajar la guardia y responder "de nada". Al igual que la felicidad, la gratitud se contagia.

10

Porque los jefes que reconocen a sus empleados no son jefes, son líderes. Un buen jefe es una persona que guía, que motiva, que escucha, que da confianza, que saca lo mejor de cada persona y que les anima a asumir retos nuevos. Porque solo así el jefe puede dejar de ser jefe, para convertirse en lo que las empresas de hoy en día necesitan: un líder.

Con propósito y significado un trabajo es feliz

Una de las causas por las cuales los trabajadores sufren de enfermedades físicas, emocionales y hasta mentales, tiene que ver con “disfrutar o no el trabajo”.

Si bien es cierto, se convierte en una fuente de ingresos que permite cubrir desde las necesidades más básicas hasta las de autorrealización, como lo menciona Maslow en la pirámide de las necesidades. Sin embargo, si se toma como base la definición de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 20. se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

“La pregunta es: ¿Es suficiente que una persona reciba una retribución económica para que todas las necesidades sean cubiertas incluyendo las de pertenencia, reconocimiento y autorrealización?, la respuesta es no.”

“El alcanzar objetivos personales y hacer una diferencia en el mundo es un motor significativo para muchas personas, sobre todo para las nuevas generaciones” (Amozorrutia, 2017).

Muchos de los trabajadores no tienen muchas opciones para elegir en qué trabajar, puede haber varios factores que predispone a estar en un trabajo por “necesidad o por obligación”. Por ejemplo, costumbres, cultura, grupo étnico, ubicación geográfica, tipo de gobierno, discapacidades, etc. Si la primera opción, elegir libremente el trabajo en base a lo que se ama hacer, no ocurre, entonces lo más recomendable es verlo con una mirada positiva, como el escalón que se necesita para el siguiente paso.

Ahora bien, dentro de las obligaciones de un patrón está el generar un ambiente de trabajo sano, positivo, favorable para el crecimiento y desarrollo de todas las personas que integran esa organización y de la organización misma.

Una combinación entre el trabajo de los líderes y las prácticas de Capital Humano, son útiles para fomentar el compromiso hacia el propio trabajo y hacia la organización misma. Es importante que las personas puedan identificar este propósito o significado en la misión, visión y valores organizacionales (Amozorrutia, 2017).

Finalmente, si cada colaborador tiene claro sus actividades y tareas, el objetivo del puesto que ocupa también le será más fácil identificar su contribución no solo a un área en especial, sino



a un todo que es la organización y fuera de ella, a un cliente y a una sociedad.

Siempre hay alguien que se ve impactado positivamente por las actividades que realiza cada persona, sin importar el puesto; todos son importantes y todos suman para lograr “el más alto bien de todos”. Este trabajo deberá ser digno, alcanzable en sus objetivos, equilibrado y positivo.

La mejor manera de saber si está la persona correcta en el puesto correcto, lo muestra sus resultados, sus emociones y sus actitudes. Hablando de los factores de riesgo psicosocial su salud física y mental, será el cuerpo a través de enfermedades, dolencias y padecimientos que mande señales de alerta cuando algo no está funcionando bien en la vida de las personas, y el trabajo es un factor determinante en la calidad de vida.

Una manera de entender cómo se puede encontrar el sentido a través del trabajo es la propuesta por Michael Steger, en la que se explican diferentes niveles en los que una persona puede sentir que su trabajo es **significativo**. Lo hace a través de tres características que ubica en círculos concéntricos. En el centro se encuentra el sentimiento de que el trabajo que se realiza es importante y tiene un propósito para la organización; el segundo círculo se refiere al sentimiento de que el trabajo que se realiza mejora la vida de la persona; y el tercero tiene que ver con el sentimiento de que el trabajo que se realiza ayuda a los demás y está orientado a un bien mayor (Steger M. F., 2016).



Algo en común que tienen todos estos elementos, es que permiten darle un significado al trabajo, pues se relacionan con la manera en que percibimos, interpretamos o pensamos acerca de nuestras tareas o trabajos.



Cierre

El ambiente laboral que se vive dentro de las empresas no necesariamente depende del número de empleados, sino de cómo se sienten y viven el día a día. Un ejemplo tiene que ver con la actitud y la emoción con la que se inicia una semana laboral, si la persona disfruta y se siente bien en su trabajo, puede hacerlo más fácilmente y con una actitud positiva, sin embargo, cuando no le gusta el trabajo o el ambiente laboral es pesado y denso, faltará continuamente argumentando un sinfín de excusas o se le manifiesta esta insatisfacción en enfermedades o accidentes inesperados. Cada empresa debe enfocar sus esfuerzos en generar y promover ambientes de trabajo positivos y favorables, de esta manera le será mucho más factible transformar debilidades en fortalezas.



Referencias bibliográficas

- Amozorrutia, J. (2017). *El propósito de mi trabajo*. Recuperado de: <https://www.greatplacetowork.com.ar/publicacions/articulos/el-proposito-de-mi-trabajo>
- Gómez, M. (2018). *Sentido de pertenencia 6 estrategias de implementación*. Recuperado de: <https://clusmin.org/sentido-de-pertenencia-6-estrategias-deimplementacion/>
- Diario Oficial de la Federación. (2018). *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS2018, 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
- Niemiec, R. (2019). *Fortalezas de carácter. Guía de intervención*. México: Manual Moderno.
- Steger, M. F. (2016). Creating Meaning and Purpose at Work. En L. G. Oades, M. F. Steger, A. Delle Fave, & J. Passmore (Edits.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*.
- Tomás, D. (2018). *Empresa feliz, 10 motivos de porqué el reconocimiento de los empleados es vital*. Recuperado de: <https://www.cyberclick.es/numerical-blog/10-motivos-de-por-que-el-reconocimiento-de-los-empleados-es-vital>

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.