

¿Cómo realizo el diagnóstico?



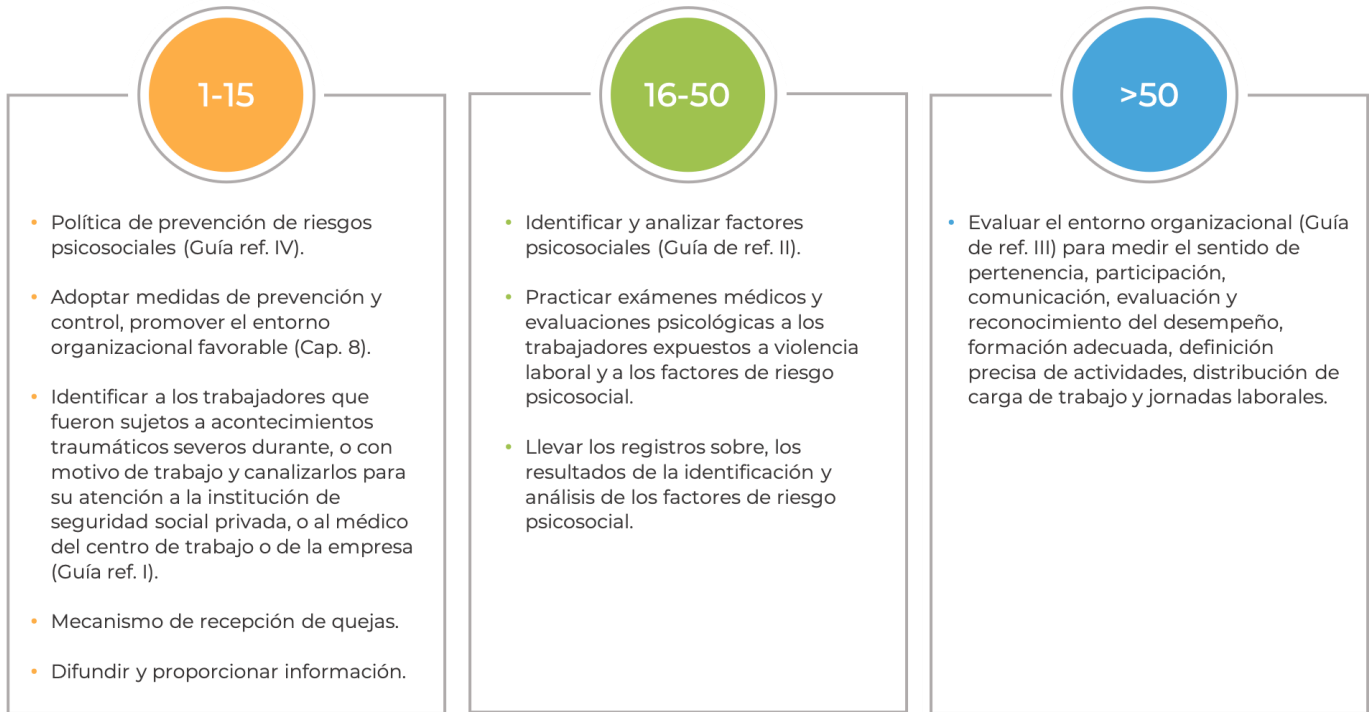
En la actualidad, son minoría las empresas que tienen la cultura de aplicar encuestas de clima laboral, las cuales buscan medir el nivel de satisfacción del empleado en algunos puntos muy específicos. La mayoría son empresas medianas y grandes con una estructura organizacional formal las que ya tienen implementada esta buena práctica. A mayor estructura y tamaño de las empresas van surgiendo conflictos relacionados con cargas de trabajo, jornadas laborales excesivas, actividades duplicadas o indefinidas, inestabilidad por rotación o falta de personal, poca productividad, entre otras. Es ahí donde los líderes se empiezan a preocupar por la poca productividad o rentabilidad, y en punto la norma puede ser un gran aliado y apoyo.

Lo primero que se debe realizar antes del diagnóstico, es determinar la cantidad de empleados que existen en cada centro de trabajo. De acuerdo a la NOM-035 se entiende por **centro de trabajo**:

El lugar o lugares de trabajo, tales como, edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

De esta definición se desprende que cada centro de trabajo es único y tiene sus propias características, aunque pertenezcan a la misma empresa. Por ejemplo, una empresa que tiene varias sucursales y en cada una tiene diferente número de personas, no pasa por lo mismo una que otra, debido a las cuestiones del entorno interno y externo. Un factor externo puede ser el sector en el que está ubicada y un factor interno puede ser si hay más mujeres que hombres y viceversa, así como, las edades de cada uno.

Diagnóstico con base en el número de trabajadores en el centro de trabajo.



Para poder tener un diagnóstico es importante medir, y por otro lado ubicar aquello que aplica de acuerdo a la NOM-035. Si un centro de trabajo tiene de 1-15 trabajadores no tiene la obligación de aplicar los cuestionarios que en ésta se proponen (Guía de referencia II y III). No obstante, la norma establece en el **Apartado 5: subtema 5.5**. "Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo, y canalizarlos para su atención a la Institución de seguridad social o privada, o a médico del centro de trabajo o de la empresa". Donde, la **Guía de referencia I**, es un cuestionario que consta de 4 secciones donde la contestación afirmativa a uno de los reactivos de la Sección I, hace obligatorio contestar las siguientes 3 secciones para determinar su canalización y valoración clínica. Si, por el contrario, son las respuestas negativas, ya no se continúa contestando y el trabajador no requiere una valoración clínica.

Es importante aclarar que la NOM-035 no te obliga a tener:

Psicólogo o Psiquiatra de planta.

La norma indica que solo si después de aplicar el cuestionario (Guía de referencia I) un trabajador requiere ayuda, el patrón elige a dónde lo canaliza. Es decisión de la empresa por necesidad, no por obligatoriedad de cumplimiento.

Contratar un Consultor, Asesor o Gestor para su cumplimiento.

El patrón de acuerdo a sus necesidades y recursos tomará dicha decisión. La NOM-035 recomienda: "Que el centro de trabajo realice las actividades con personal propio, capacitado, ya que éste conoce las condiciones existentes del centro del trabajo".

La norma considera la evaluación de las condiciones en las que se desarrollan las actividades laborales (ambiente y condiciones de la organización), pero en ningún caso evalúa el estrés en el trabajador, su perfil psicológico o identificación de enfermedades mentales. Este tipo de evaluaciones son objeto de otros instrumentos y su alcance queda fuera de la norma.

Cierre

Afortunadamente la NOM-035 ha llamado la atención de los directivos sin importar el giro, tamaño y ubicación de la empresa a la que pertenecen. Esta norma viene a ser un "antes" y un "después", ya que trabajadores y patrones ahora están dirigiendo su atención a cuatro elementos: **salud, bienestar, trabajo y productividad**. Todos ellos muy importantes para las personas, pues de aquí se desprende la calidad y tiempo de vida, relaciones interpersonales, el futuro de los niños y jóvenes, debido a que ellos están viviendo directamente las consecuencias negativas de las cargas excesivas de trabajo, ya sea desde el lugar de familia o en el rol de trabajador. El reto aún es muy grande, como país debemos fomentar e impulsar la **cultura preventiva** para disminuir el efecto negativo de los factores de riesgo psicosocial, así como, promover entornos laborales favorables.

Referencias bibliográficas

- 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
- Diario Oficial de la Federación. (2014). *REGLAMENTO Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13%2F11%2F2014
- OIT (2015) *Informes de la Comisión sobre la transición de la economía informal a la economía formal: Resumen de las deliberaciones*. Recuperado de https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/committees/informal-economy/WCMS_375367/lang--es/index.htm

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.