

Entorno organizacional favorable.

Según la NOM-035 el **entorno organizacional favorable** se define como aquel en el que se promueve:

- ✓ El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa.
- ✓ La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas.
- ✓ La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo.
- ✓ La participación proactiva y comunicación entre los trabajadores.
- ✓ La distribución adecuada de cargas de trabajo.
- ✓ Jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo.
- ✓ La evaluación y el reconocimiento del desempeño.



También hace mención que el **apoyo social** es importante, y lo define como las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y subordinados.

Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son:

- ✓ Afianzar la relación supervisores-trabajadores.
- ✓ Propiciar la ayuda mutua entre trabajadores.
- ✓ Fomentar las actividades culturales y del deporte.
- ✓ Proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.

Estos puntos que menciona la NOM-035 ya han sido considerados en algunos distintivos que las empresas pueden obtener, como lo son: Empresas Socialmente Responsable (ESR), *Great Place to Work* (GPW), Mejores Empresas Mexicanas (MEM), Organizaciones Positivas y la corriente denominada Psicología positiva, en cuya esencia está el **enfoque en las personas**, al implementar buenas prácticas laborales y de bienestar personal, que

mejoren las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los colaboradores y de sus familias, así como, un impacto positivo al medio ambiente. Lo que trae un incremento en la productividad y rentabilidad de las empresas.



Transformar una organización es una tarea donde deben estar involucrados los líderes, es decir, todas las personas cuyas acciones y toma de decisiones tienen un impacto directo en la administración de la empresa, su crecimiento, desarrollo y, sobre todo, en las personas que la integran.

Disminuir las consecuencias negativas de todos aquellos factores de riesgo psicosocial que pueden estar inmersos dentro del ambiente interno de trabajo, el ambiente externo de la organización, sumado a los problemas que cada persona tiene en su propia vida, se vuelve una ardua labor, más no imposible.

No basta con mejorar las instalaciones físicas del lugar de trabajo, horarios de trabajo, sueldo, ofrecer las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo (seguridad social, pago de aguinaldo, derecho a vacaciones, reparto de utilidades, entre otras).

También es de vital importancia el clima laboral que se vive dentro de la empresa y su cultura organizacional. Ambos son componentes significativos de los resultados que tenga la empresa en cuestiones de rentabilidad, estabilidad, crecimiento y posicionamiento en el mercado laboral y comercial.

Es la atmósfera dentro de la compañía, “lo que se respira en ella” y tiene que ver con el conjunto de sentimientos, emociones favorables y desfavorables, con la cual los colaboradores valoran su trabajo y se ve directamente reflejado en la productividad y calidad de las relaciones.

Clima laboral

Cultura organizacional

Es todo aquello que da una identidad a la empresa, que dicta como funciona en realidad (decisiones y acciones). Sus elementos son:

- Historias y leyendas organizacionales
- Rituales y ceremonias
- Lenguaje organizacional
- Estructura física y símbolos

Cierre

De esta manera la NOM-035 considera el cambio en la cultura laboral como país y revertir todos los efectos negativos que tienen los factores psicosociales, los cuales ocasionan gran incremento en las enfermedades relacionadas directamente con el estrés laboral. Es una labor multidisciplinaria, continua y prioritariamente enfocada al contenido y contexto del trabajo.

La OIT (2015) indica que han incrementado en nuestro país los pre-infartos en personas más jóvenes y que son aun potencialmente productivas para la economía, los rangos son entre 35 y 50 años y relacionados con el estrés laboral, y lo más sorprendente es que se dan mayormente en día lunes, cuando inicia otra semana laboral.

Los cambios suceden cuando todos los involucrados aceptan que hay un problema. La norma ha incluido a los 3 actores involucrados:

- Empresario (patrón)
- Trabajador
- Autoridades relacionadas (sector salud y Secretaría del Trabajo y Previsión Social)

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
- Warren, N. (2010). Psychosocial and work organizational risk factors for work related musculoskeletal disorders. *International encyclopedia of ergonomics and human factors*.

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.