

Medir para ver y solucionar.

Cuando se habla de medir, se está evidenciando lo que pasa en una empresa, las instrucciones acatadas y no, analizando siempre aquellas áreas de oportunidad. Son muchos los beneficios de medir periódicamente diversas variables en una organización. Ya lo dijo Galileo Galilei "Mide lo que se puede medir; y lo que no, hazlo medible".

Entre las ventajas de realizar la medición se mencionan las siguientes:

- ✓ Permite recabar información que no se ve a simple vista.
- ✓ Es una oportunidad para que el empleado exprese su sentir y su percepción acerca de diversas variables.
- ✓ Detectar conflictos dentro de la organización a causa de las condiciones de trabajo.
- ✓ Permite identificar fortalezas y debilidades de los equipos de trabajo y de la organización.
- ✓ Identificar causas de ausentismo, rotación, falta de productividad, calidad de la comunicación, entre otros.

La base de la NOM-035 está en identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial y las características del entorno organizacional, esto se logra mediante la aplicación de una serie de **diagnósticos**. Según la Real Académica Española, el término diagnóstico procede de la palabra griega *diagnosis*, la cual traducida al castellano es lo mismo que *conocimiento*.



Hablando en materia empresarial, este término hace referencia a las actividades que se llevan a cabo para conocer con mayor detalle y precisión la situación de la empresa y los principales obstáculos que tiene para alcanzar sus objetivos, así como su crecimiento.

En este esquema se observa qué es lo que se puede medir y analizar de acuerdo a la NOM-035:

Guías de Referencia NOM-035

Guía	Objetivo	Resultados	No mide
I	Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del ejercicio de su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Número de trabajadores que requieren valoración clínica. Los resultados dependerán del número de Si o No en cada una de las 4 secciones que componen este cuestionario. 	Evaluación psicológica de los trabajadores, trastornos mentales, variables psicológicas internas al individuo y el estrés de los trabajadores.
II	Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> El impacto que tiene estos factores en la salud y bienestar de los trabajadores, tomando como base las condiciones en las que desarrollan sus actividades y de acuerdo a la naturaleza de su puesto de trabajo y que repercuten en la productividad. Las respuestas a los ítems de este cuestionario deberán ser calificadas, de acuerdo a la puntuación de la tabla 2 y 3. 	<p>El estado clínico y emocional de cada trabajador.</p> <p>Su finalidad es informativa, para trabajar en acciones e intervenciones primeramente correctivas y posteriormente implementar una cultura preventiva en los centros de trabajo.</p>
III	Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> El impacto que tiene en el bienestar de los trabajadores tomando como base las condiciones en las que desarrollan sus actividades y de acuerdo a la naturaleza de su puesto de trabajo, así como el ambiente laboral en cuanto a (retroalimentación del desempeño, reconocimiento y compensación, sentido de pertenencia e inestabilidad laboral) que repercuten en la productividad. Las respuestas a los ítems de este cuestionario deberán ser calificadas de acuerdo a la puntuación de la tabla 5 y 6. 	El nivel de comunicación dentro y fuera de la empresa, el trabajo en equipo, nivel de satisfacción y motivación de los empleados.

Categorías del diagnóstico para identificar y analizar factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional en los centros de trabajo. NOM-035

Categoría	Dominio	Dimensión
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones peligrosas e inseguras. • Condiciones deficientes e insalubres. • Trabajos peligrosos.
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cargas cuantitativas. • Ritmos de trabajo acelerado. • Carga mental. • Cargas psicológicas emocionales. • Cargas de alta responsabilidad. • Cargas contradictorias e inconsistentes.
	Falta de control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de control y autonomía sobre el trabajo. • Limitada o nula posibilidad de desarrollo. • Insuficiente participación y manejo del cambio. • Limitada o inexistente capacitación.
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo y rotación de turnos	<ul style="list-style-type: none"> • Jornadas de trabajo extensas.
	Interferencia en la relación trabajo-familia	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia del trabajo fuera del centro laboral. • Influencia de las responsabilidades familiares.
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa claridad de funciones. • Características del liderazgo.
	Relaciones en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones sociales en el trabajo. • Deficiente relación con los colaboradores que supervisa .
	Violencia	<ul style="list-style-type: none"> • Violencia laboral.
Entorno organizacional	Reconocimiento del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa o nula retroalimentación del desempeño.
		<ul style="list-style-type: none"> • Escaso o nulo reconocimiento y compensación.
	Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Limitado sentido de pertenencia. • Inestabilidad laboral.

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

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.