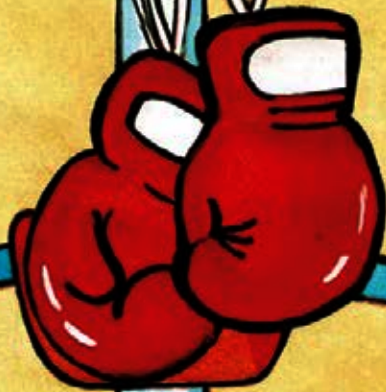


DIARIO DE UN CAMPEON



LEXNAYA®



**INSTITUTO ELECTORAL
CIUDAD DE MÉXICO**



**CONSEJO GENERAL DEL
INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

Consejero presidente: *Mario Velázquez Miranda*
Consejeras y consejeros electorales: *Carolina del Ángel Cruz*
Erika Estrada Ruiz
Mauricio Huesca Rodríguez
Sonia Pérez Pérez
César Ernesto Ramos Mega
Bernardo Valle Monroy
Secretario Ejecutivo: *Rubén Geraldo Venegas*

Edición: Lex Anaya.
Supervisión: Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos.

Primera edición, noviembre de 2020.

D.R. © Instituto Electoral de la Ciudad de México.
Huizaches 25, colonia Rancho Los Colorines,
Tlalpan, 14386, Ciudad de México.

www.iecm.mx

Las opiniones expresadas por las y los autores no necesariamente
reflejan la postura de quienes editaron esta obra.

Impreso y hecho en México.

Ejemplar de distribución gratuita, prohibida su venta.
Impreso por Lex Anaya, en Médicos N.32 Int. B-1 Col. El Sifón
Iztapalapa C.P. 09400 Ciudad de México.
Este libro álbum se terminó de imprimir en noviembre de 2020.
Tiraje: 1,000 ejemplares.

Diario de un Campeón

PRESENTACIÓN

Con la entrada en vigor de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención* (Norma 035), y la aprobación de la *Política de Prevención de Riesgos Psicosociales del Instituto Electoral de la Ciudad de México*, por parte de nuestra Comisión Central de Seguridad y Salud en el trabajo, el Instituto Electoral de la Ciudad de México inicia un proceso de implementación que requiere que conozcamos diversos conceptos nuevos o que debemos actualizar.

Uno de ellos es el de entorno organizacional favorable, por ello se pensó en un material que permita comprenderlo de manera sencilla, sin tecnicismos jurídicos o psicológicos, y que a su vez coadyuve a la sensibilización y a la construcción de ese entorno.

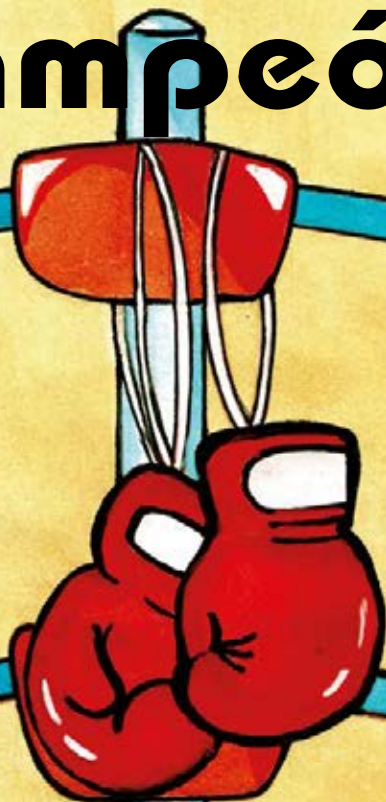
Encontramos en esta obra la opción adecuada, pues nos da la posibilidad de llegar a todas las personas que laboramos en el Instituto sin importar el nivel jerárquico; se trata de dos historias diferentes, pero en un mismo contexto, con ilustraciones que nos narran situaciones laborales y textos que ayudan a ilustrarlas.

El IECM, como institución de vanguardia, tiene el compromiso de contribuir a que las personas trabajadoras contemos con herramientas para prevenir y evitar conductas que afecten el clima laboral, así como aquellas que favorezcan un entorno organizacional favorable. Por lo anterior, te invito a leer y observar cada historia aquí planteada y a la reflexión personal y colectiva de este tema.

Al concluir cada una de las historias, sólo debes dar vuelta al libro. Que lo disfrutes.

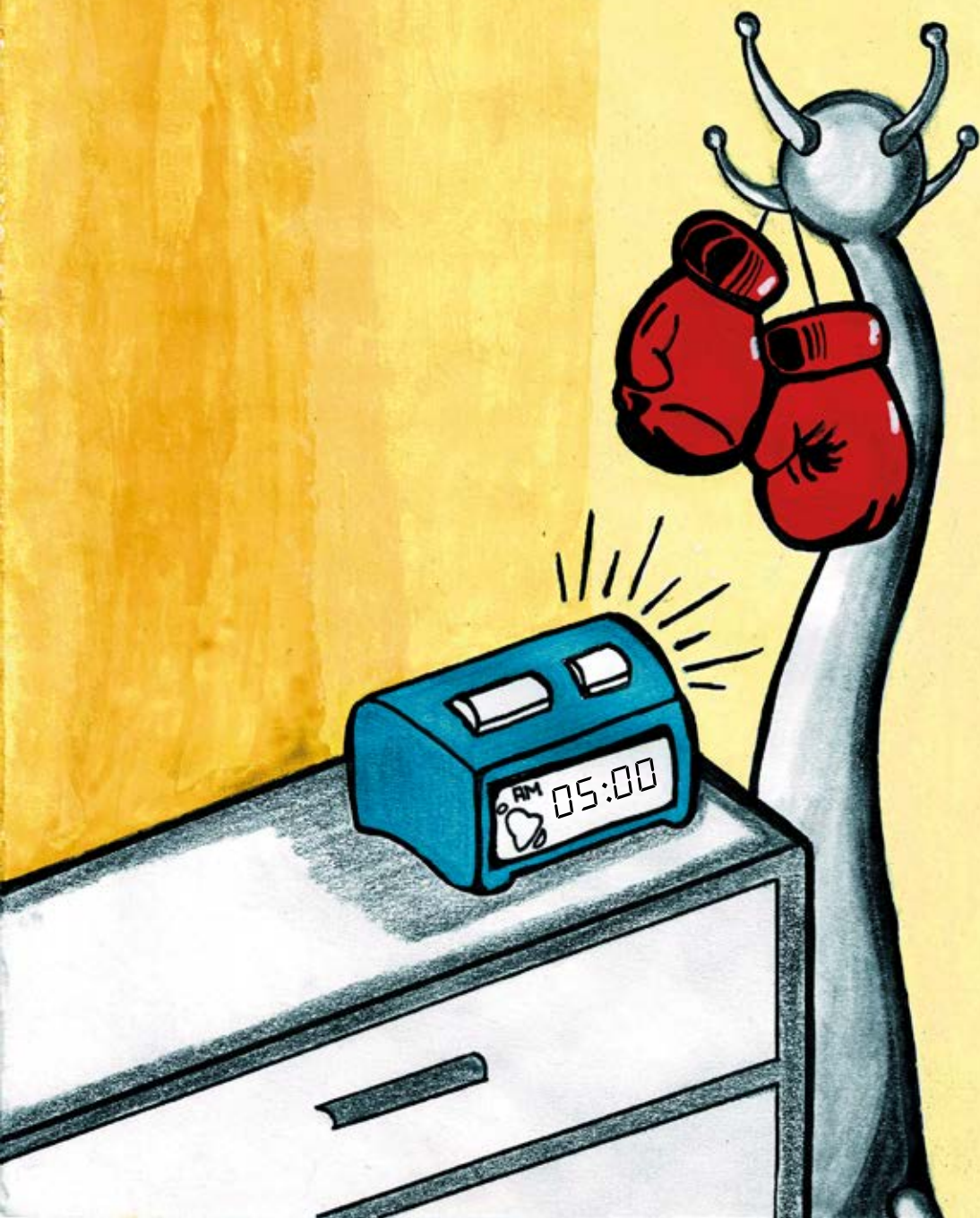
Carolina del Ángel Cruz
Consejera electoral y presidenta de la
Comisión de Igualdad de Género y Derechos Humanos.

Diario de un Campeón



Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

*A todas las trabajadoras y trabajadores
de un país campeón en fatiga laboral*



¿OTRA VEZ TARDE?

¿POR QUÉ NO ERES
COMO LUCÍA?

ELLA LLEGA HASTA
30 MINUTOS ANTES



Lunes 8 de febrero

Querido diario:

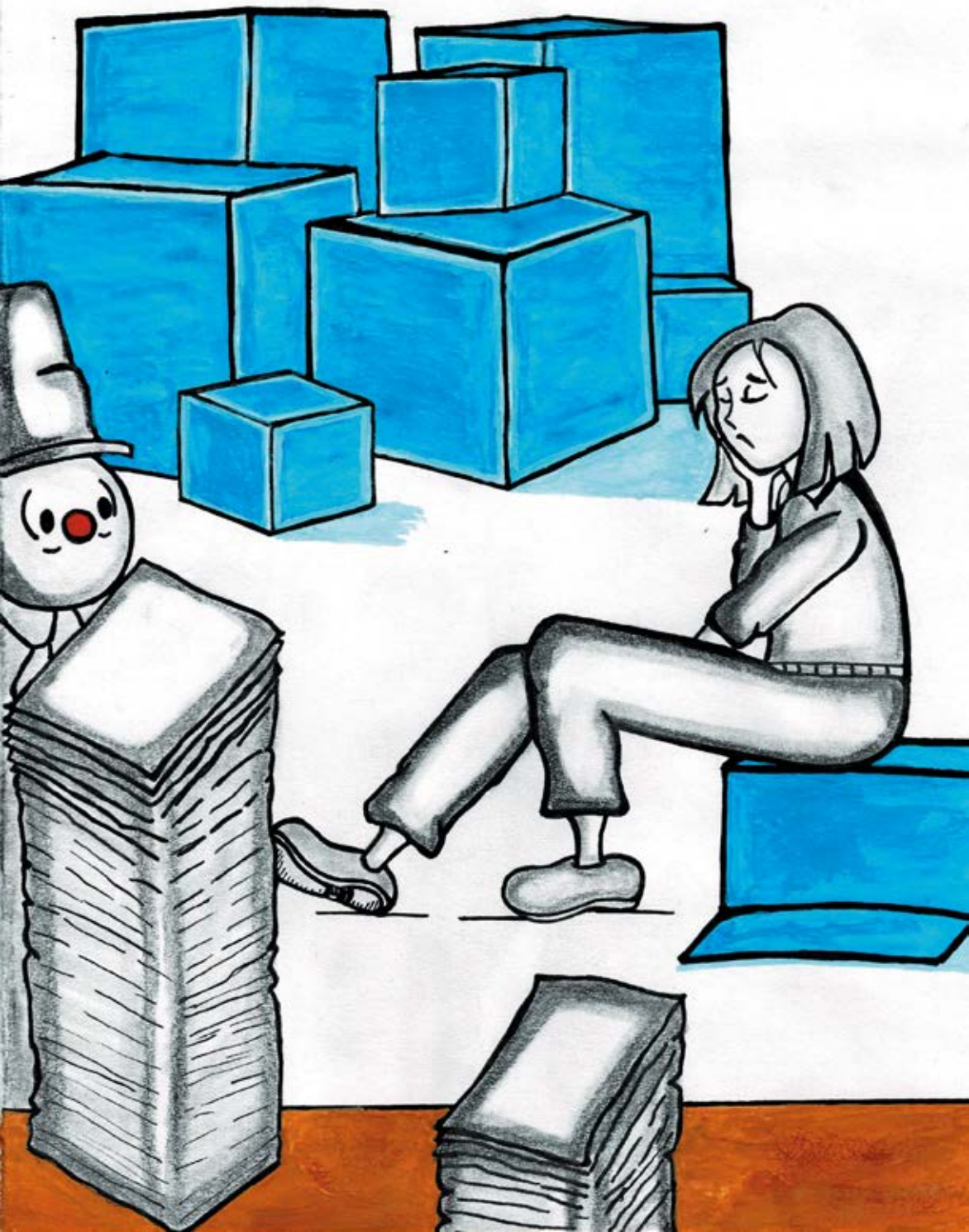
Llegué tarde al trabajo, jotra vez tarde!

Me gusta viajar del lado de la ventana en el transporte público, es una manía colectiva para poder mirar el mundo, pero también puedes ver cómo la ciudad se transforma en un túnel del tiempo donde los minutos se vuelven espesos y de pronto nos atoramos en cualquier avenida, un semáforo, dos, tres, cuatro, cinco, seis; en rojo, en verde, amarillo, en rojo, en verde, amarillo, en rojo, en rojo, en rojo, en rojo, en rojo.

Lucía me cae bien, ella no tiene la culpa que me regañen frente al personal.

¿SIGUEN AQUÍ?

Se me pasó decirles que ya no
necesitamos esos documentos

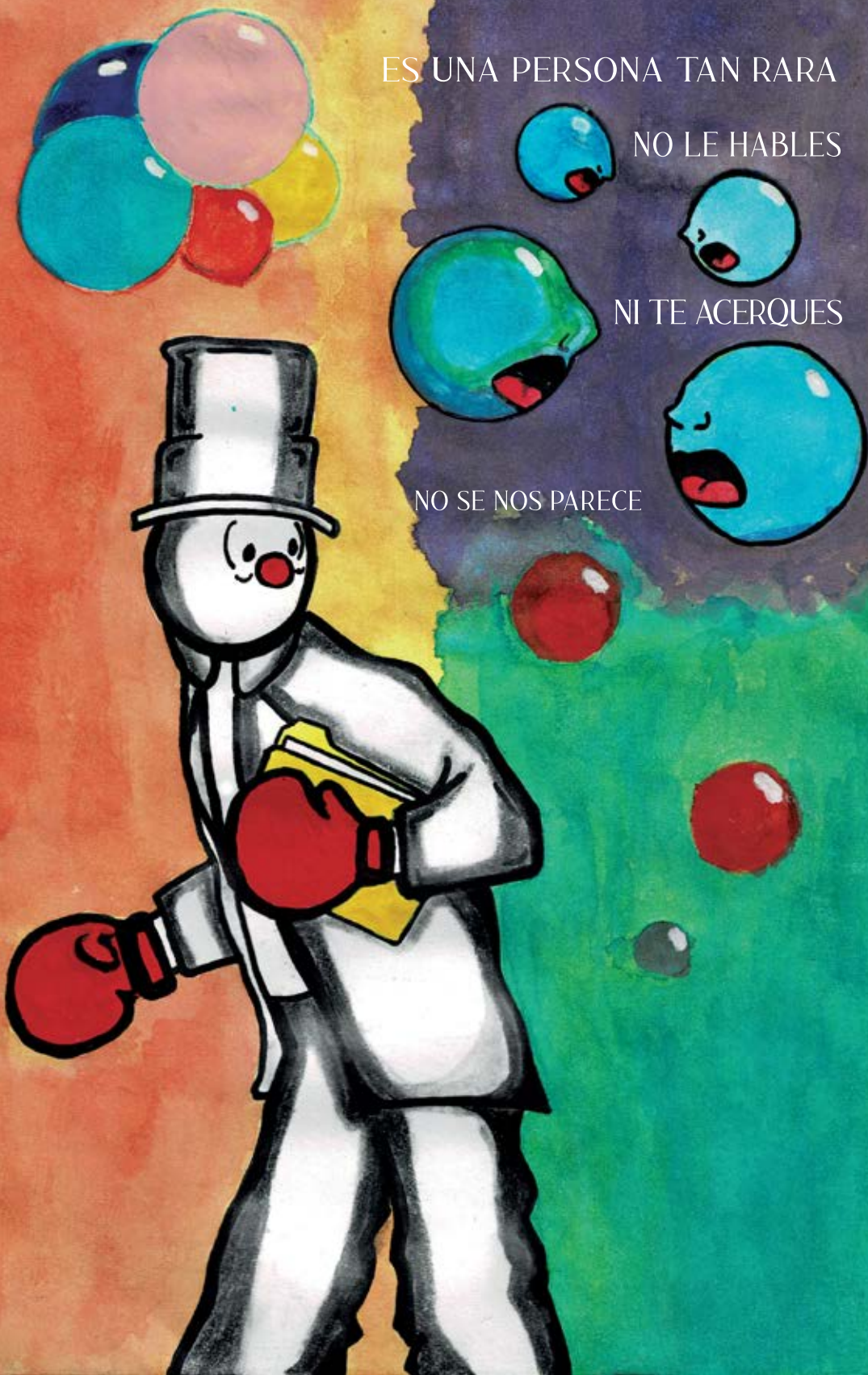


Martes 9 de febrero

Era urgente, eso nos dijeron, que esos documentos eran importantes, que estaban en alguna caja de la bodega. Al menos Itzel me ayudó, nadie más quería hacerlo.

Es como si no nos tomaran en cuenta, como si no nos vieran o no quisieran vernos, ¡no! ¡no es eso!, es como si fuéramos... INVISIBLES, ¡sí!, jeso debe ser!, somos invisibles.

No sólo yo soy invisible, también lo son Julia, Fidel, Ernesto, Eli, Laura y por supuesto Itzel. Me he dado cuenta que no solo hay personas invisibles, sino lugares completos, áreas enteras que nadie ha visto todavía.



ES UNA PERSONA TAN RARA

NO LE HABLES

NI TE ACERQUES

NO SE NOS PARECE

Miércoles 10 de febrero

Siempre he creído que la voz puede volar, no como un ave o un avión, sino como si estuviera dentro de burbujas de jabón. Van las burbujas flotando al antojo del viento y de pronto ¡plop! revientan en tu oído con todas las palabras que llevaban dentro, burbujas llenas de frases.

Burbujas de diferentes colores con palabras de diferentes colores, de distintos tamaños con pesos distintos, con palabras ligeras, otras juguetonas, amargas, sorprendentes, agudas, insoportables a veces, y hay las que duelen.

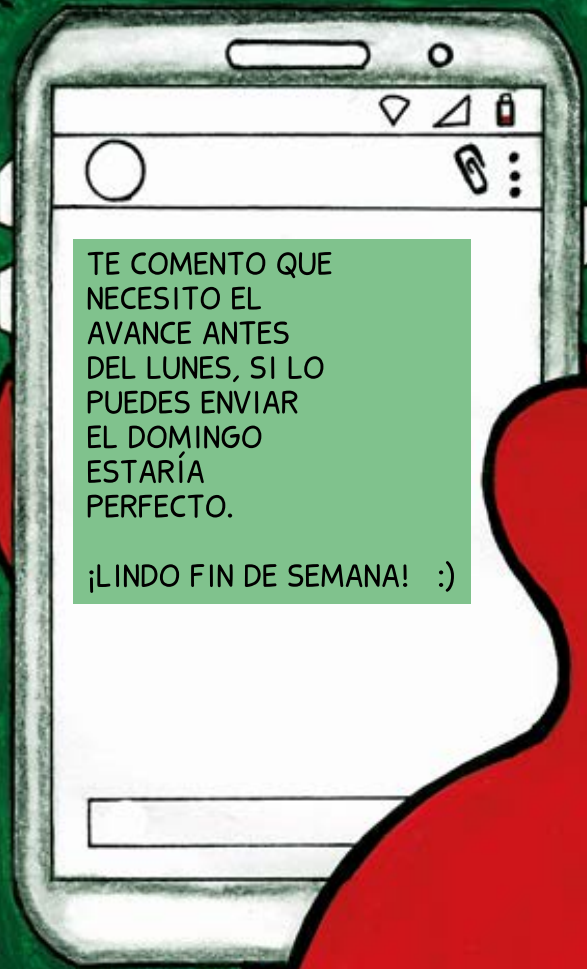
AQUÍ ESTÁ EL TRABAJO
COMPLETO
¿NECESITA
ALGO
MÁS?



Jueves 11 de febrero

Es verdad que el resultado es importante, pero
¿y el camino? cada paso andado debe contar, tener
un valor propio ¿no es así? no existe el paso ocho
sin el siete, ni éste sin el seis, y éste último
no puede ver la luz si no está antes el cinco, y que no
existen los pasos míos sin los pasos de otras
personas, y que los caminos son de todos.

El primer paso es igual de valioso que el último.



TE COMENTO QUE
NECESITO EL
AVANCE ANTES
DEL LUNES, SI LO
PUEDES ENVIAR
EL DOMINGO
ESTARÍA
PERFECTO.

¡LINDO FIN DE SEMANA! :)

Viernes 12 de febrero

Estoy seguro de que estamos hechos de tiempo.

y el tiempo no solo pasa sino que se acaba. Los pasos del tiempo son los pasos míos también y su piel es la mía. Cuando nos miramos en el espejo del tiempo y no nos reconocemos es porque nos volvimos fantasmas, una ausencia presente, que está sin estar.

Pero también hay tiempo bello, con agua fresca y cielos azules, de parpadeos cortos y miradas largas.

¿Cuánto tiempo nos queda?

¿Cuánto vale ese tiempo?

Por cierto, hablando del tiempo, hoy fue mi cumpleaños.



¿SE
PUEDE
O
NO
SE PUEDE?

Lunes 15 de febrero

¿Cómo lo iba yo a saber? nadie me ha enseñado sobre este procedimiento, todo es aprisa, para ya, ahora, ahorita, ahoritita. Ayer es tarde y otra vez el tiempo se comprime como un acordeón al compás que tocan las manos de las metás y donde la música ya no importa.

¿Y el tiempo para aprender?, hablan del derecho a saber, pero si hay un derecho a saber es porque existen personas que no saben, que necesitan conocer ¿cierto? hay que enseñarles.

¿Dónde duerme el saber?

¿Dónde la experiencia?



PARA

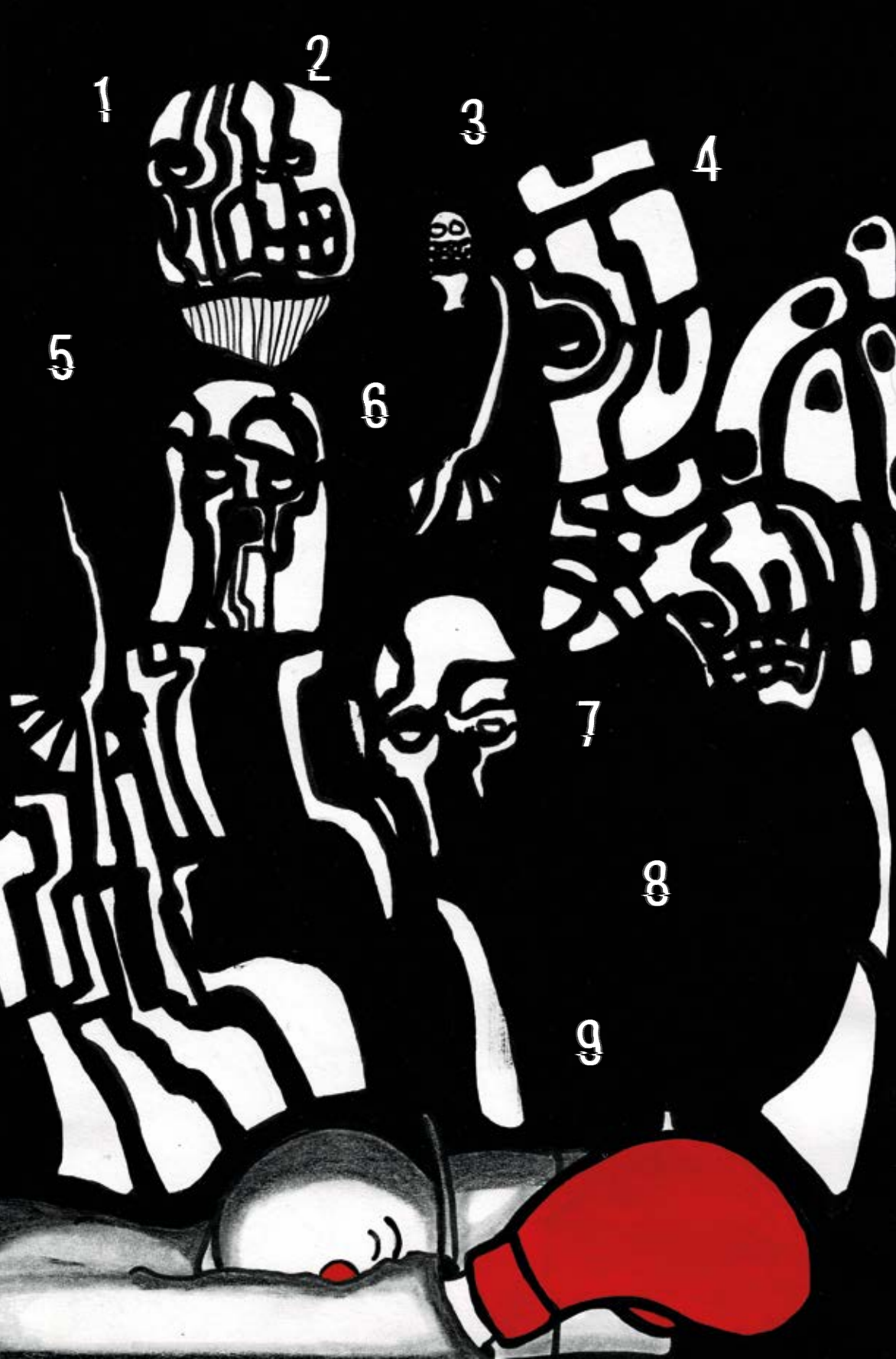
MANANA

A

PRIMERA

HORA

[illegible]



NO

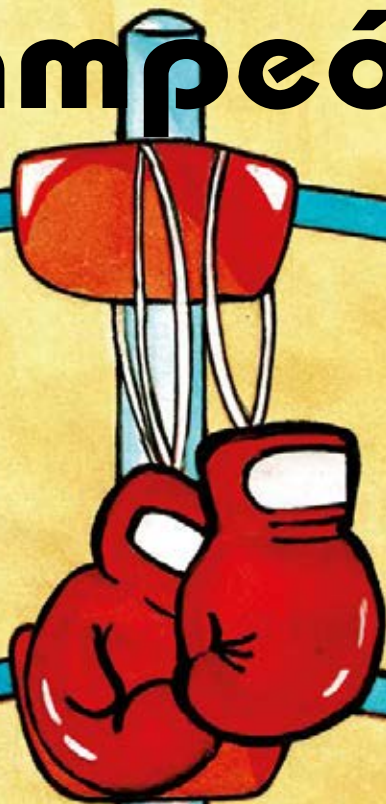
SÉ

SI

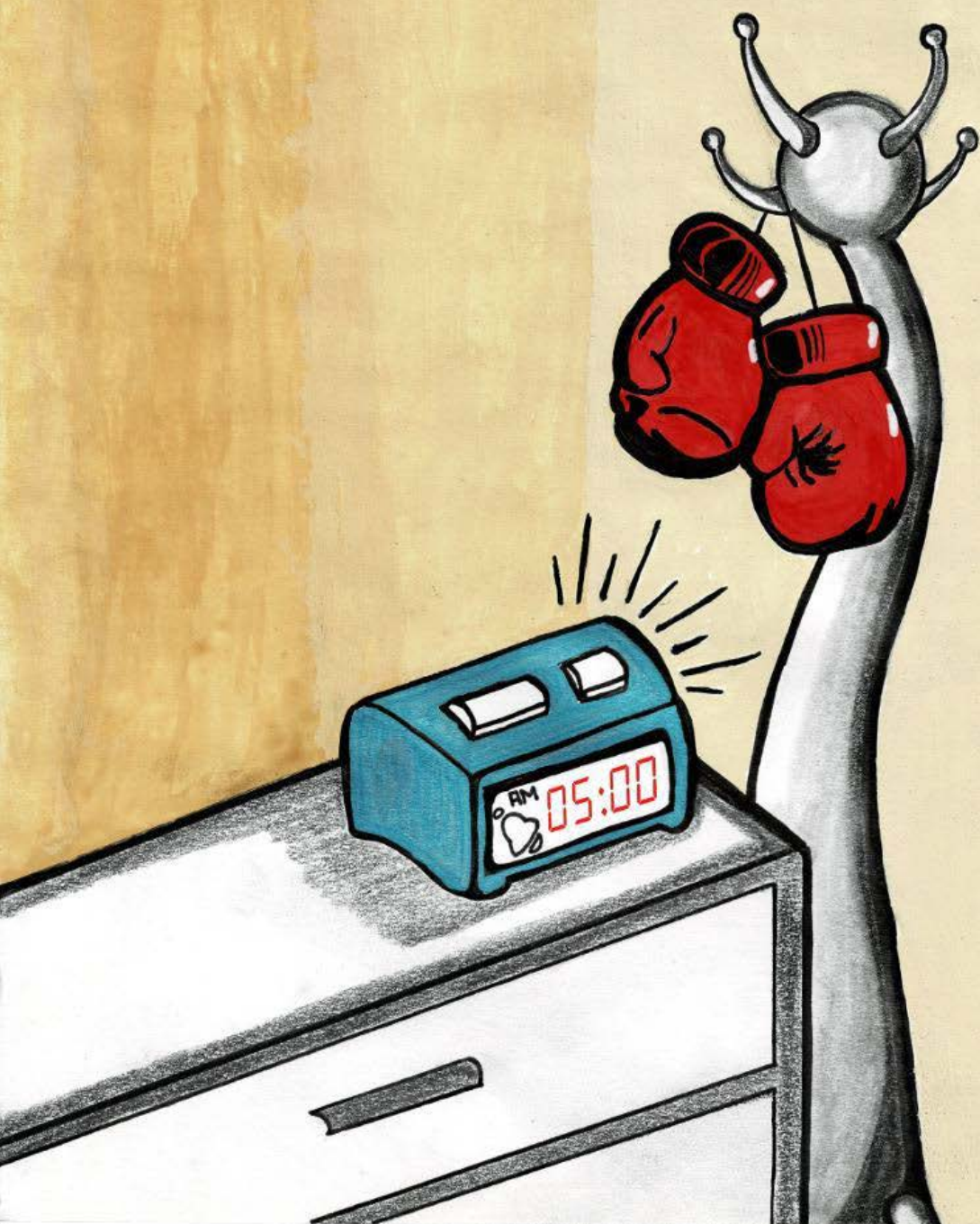
PODRÉ

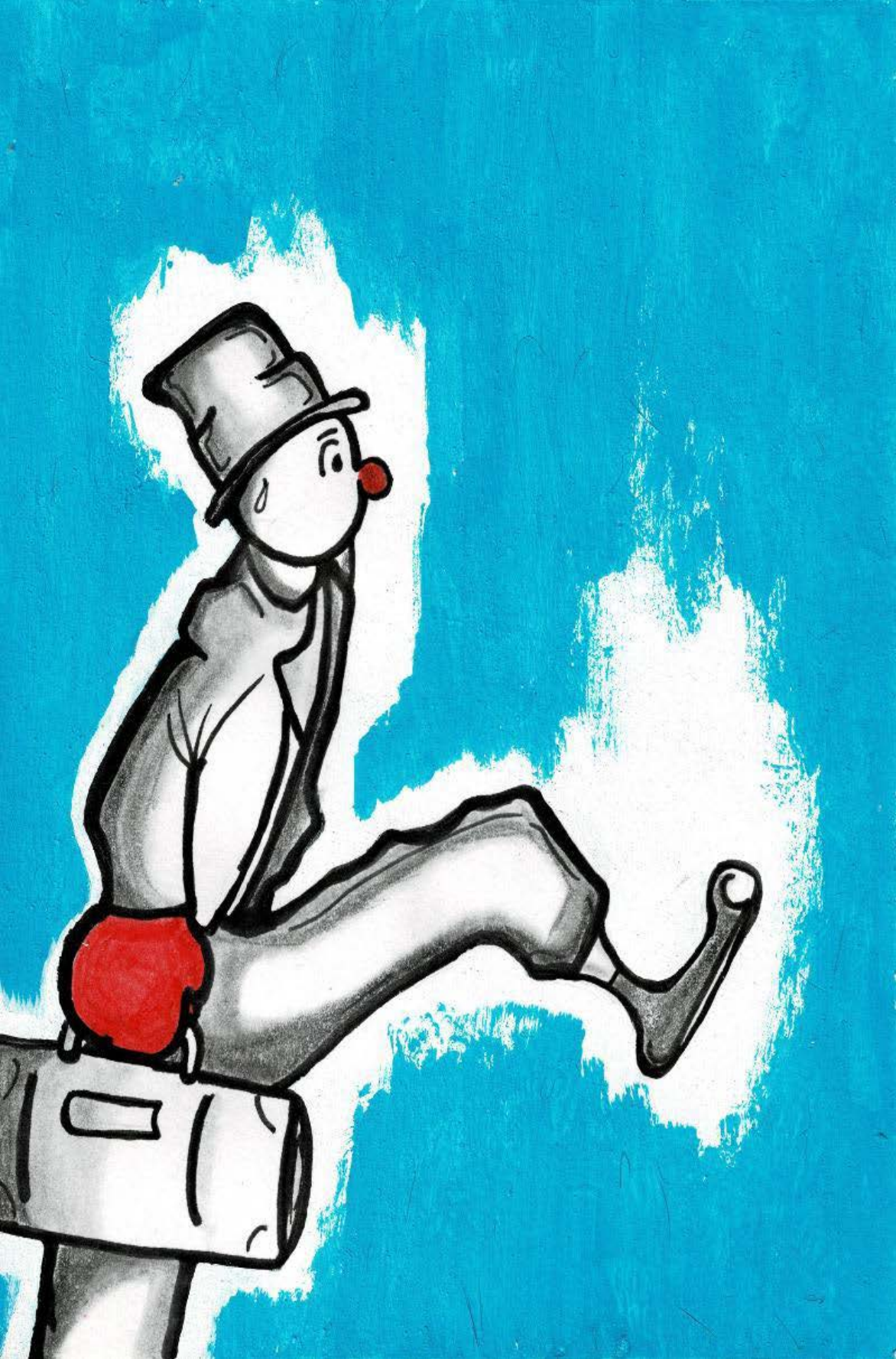
LEVANTARME...

Diario de un Campeón



Entorno organizacional favorable



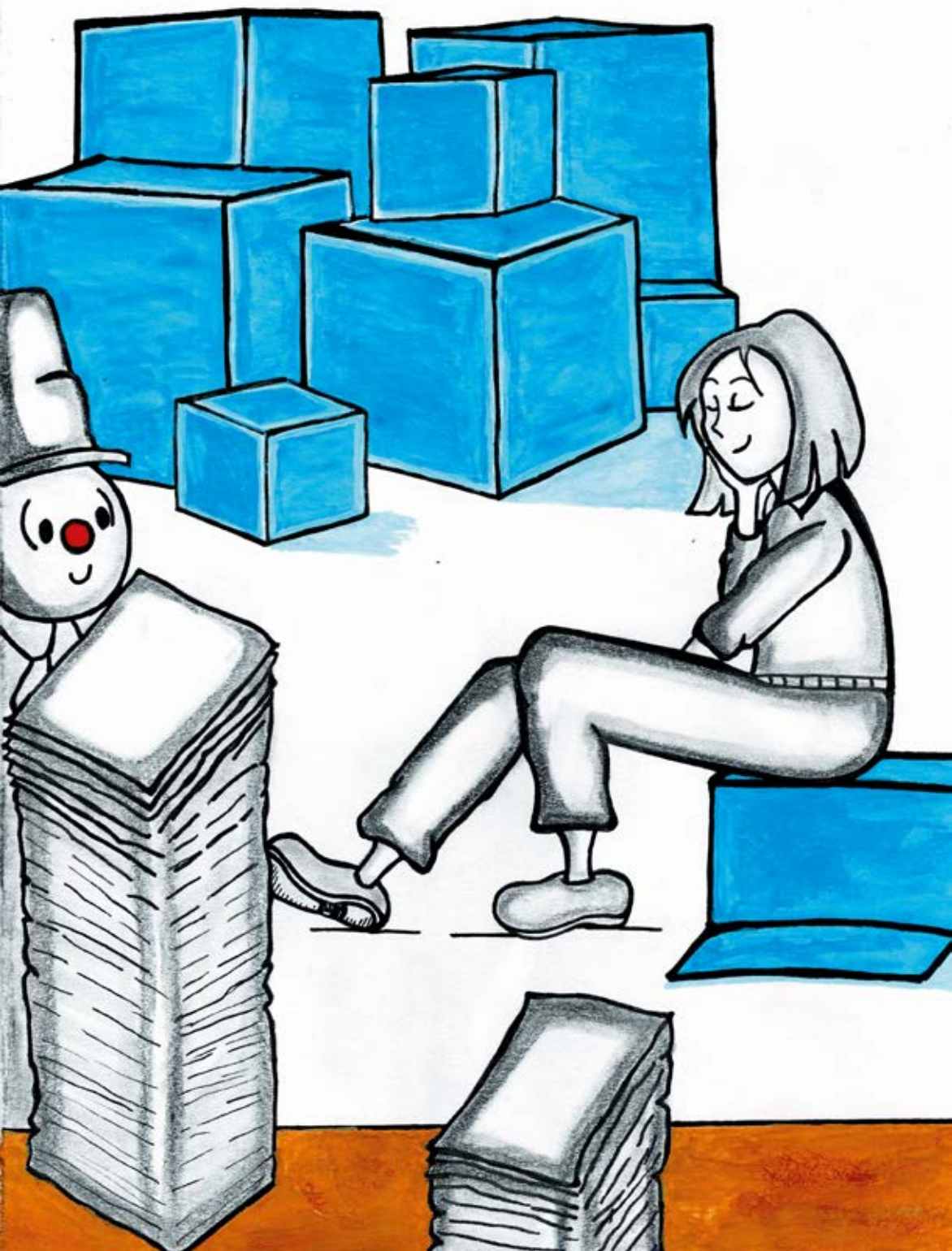


Lunes 8 de febrero

Tarde, hoy me quedé más tarde en el trabajo pero por fin quisieron platicar conmigo, me escucharon. Estoy más relajado, tenía que decirlo y tenían que

saberlo, quedarse en el hospital a cuidar a mi hermana todas las noches y después ir al trabajo a las cinco de la mañana no es una rutina saludable. La ciudad cambia según la ventana desde donde la mires, desde la enorme ventana del piso quince del hospital se ve tan tranquila, la distancia la vuelve como un susurro.

Mientras Camila esté en el hospital podré llegar sin tanta prisa.

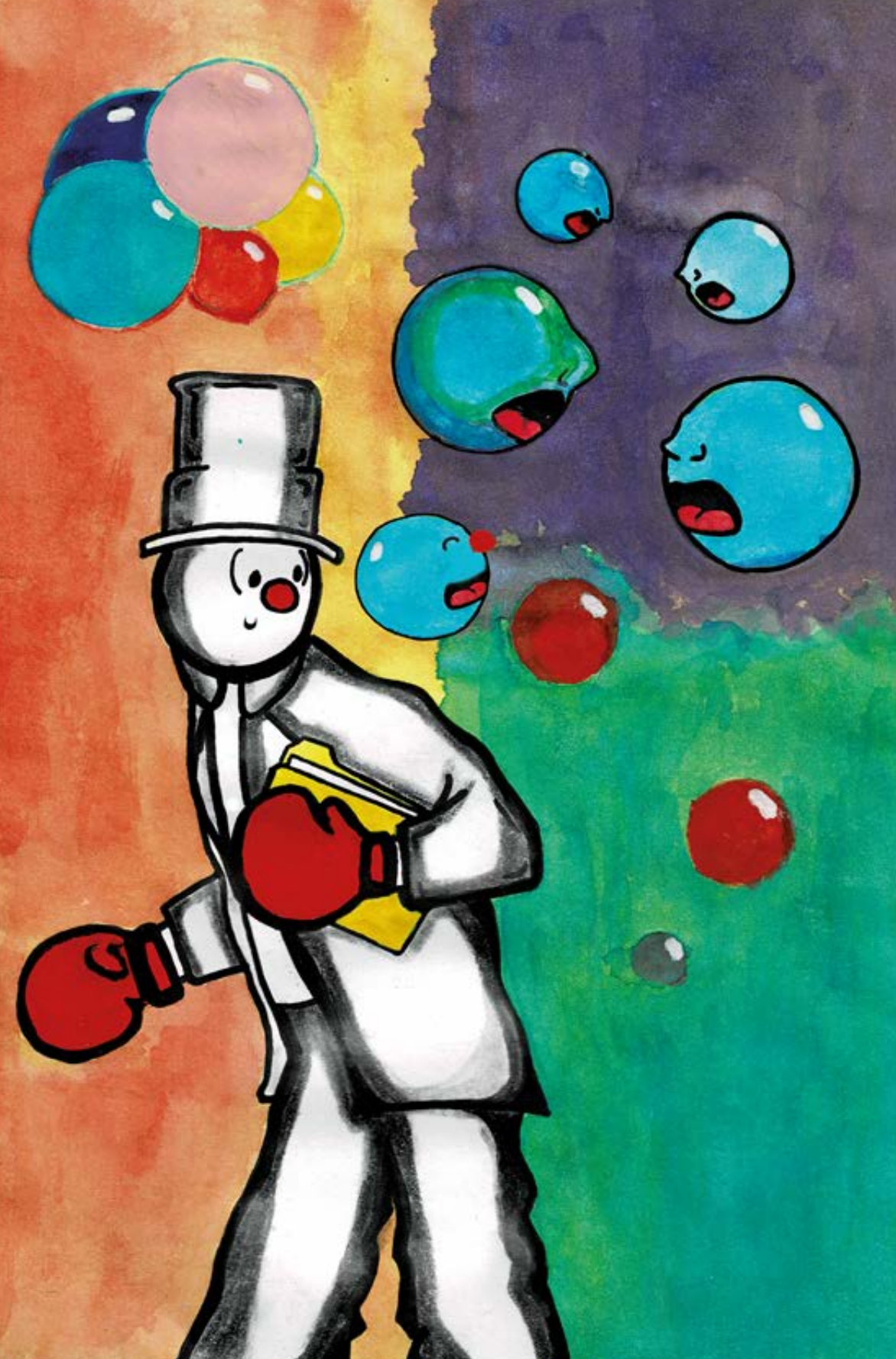


Martes 9 de febrero

Fuimos a la bodega, necesitaban pronto esos documentos. Itzel me ayudó y después llegaron Julia, Fidel, Ernesto, Eli y Laura. Ordenamos las cajas, pegamos etiquetas, hasta barrimos el lugar.

También cambiamos los focos, la luz ayuda a vernos a los ojos, es necesario aprender a mirarnos, hablarnos y hacernos visibles. ¿Sabes algo, querido diario? cuanto más nos miramos también vemos nuestras diferencias, y cada persona tiene una manera distinta de resolver los problemas, de mirar las cosas, de hablar, de decir y de nombrar el mundo.

Es como tener ojos nuevos.



Miércoles 10 de febrero

Creo que la voz puede volar como si estuviera dentro de burbujas de jabón, de esas que vuelan en el parque de un domingo por la tarde, cuando estás sentado en las jardineras comiendo un helado y de pronto sientes una explosión húmeda y delicada en tu mejilla. Así llegan las palabras de esas voces, pero hay palabras que solo sirven para no entenderse, que son frías y no unen.

Entonces nuestra voz debe viajar en una burbuja hasta encontrarse con otras, nuestra voz también decide, y vuela hacia las demás personas en todas direcciones.

Con los ojos nuevos viene también una voz nueva, oídos nuevos y quizás amistades nuevas, quién sabe.

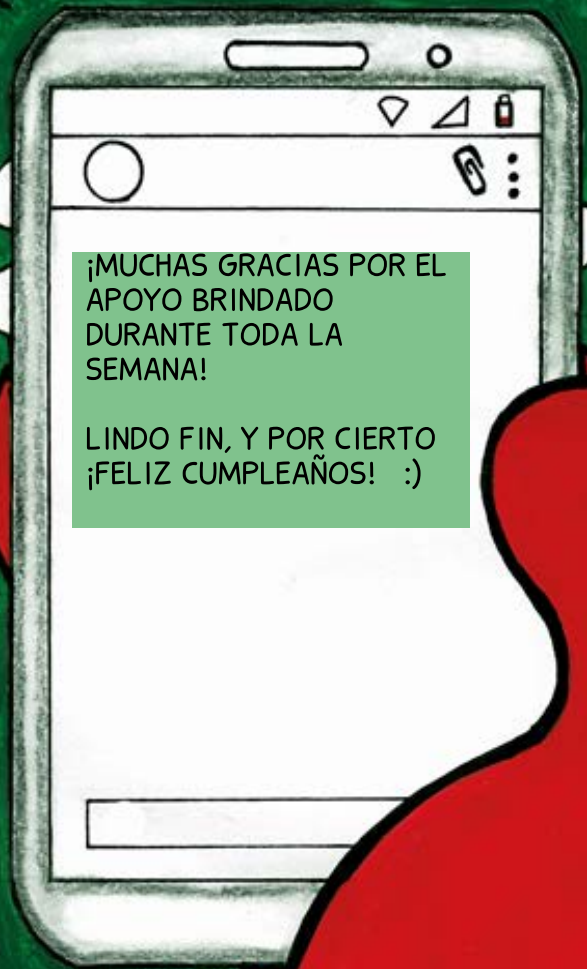
TODO EL EQUIPO SE
EMPEÑÓ MUCHO PARA
TERMINAR A TIEMPO.



Dicen que el pez grande se come al pequeño, pero no es verdad. No somos peces, y mientras no podamos respirar bajo el agua tendremos que aprender a vivir humanamente.

Por ello, se acordó que el trabajo va a nombre del equipo, no de una persona o dos, pues todas y todos participamos.

Eso sí, a los peces y a las personas nos gusta soñar con los ojos abiertos.



Viernes 12 de febrero

Lo confieso, abrí el mensaje con miedo, cuando leí el remitente y vi que era del trabajo sentí un vacío en el estómago, hormigueo en los pies, apareció el dolor de espalda que viene a visitarme solo cuando estoy estresado y el parpadeo involuntario de mi ojo izquierdo. Ya había salido, era viernes por la noche.

El mensaje decía: "¡Muchas gracias por el apoyo brindado durante toda la semana!. Lindo fin, y por cierto ¡feliz cumpleaños!"

El vacío se llenó y el parpadeo se volvió un guiño que le hice a mi reflejo en la pantalla del teléfono.

El tiempo, ¡vaya que pasa el tiempo!

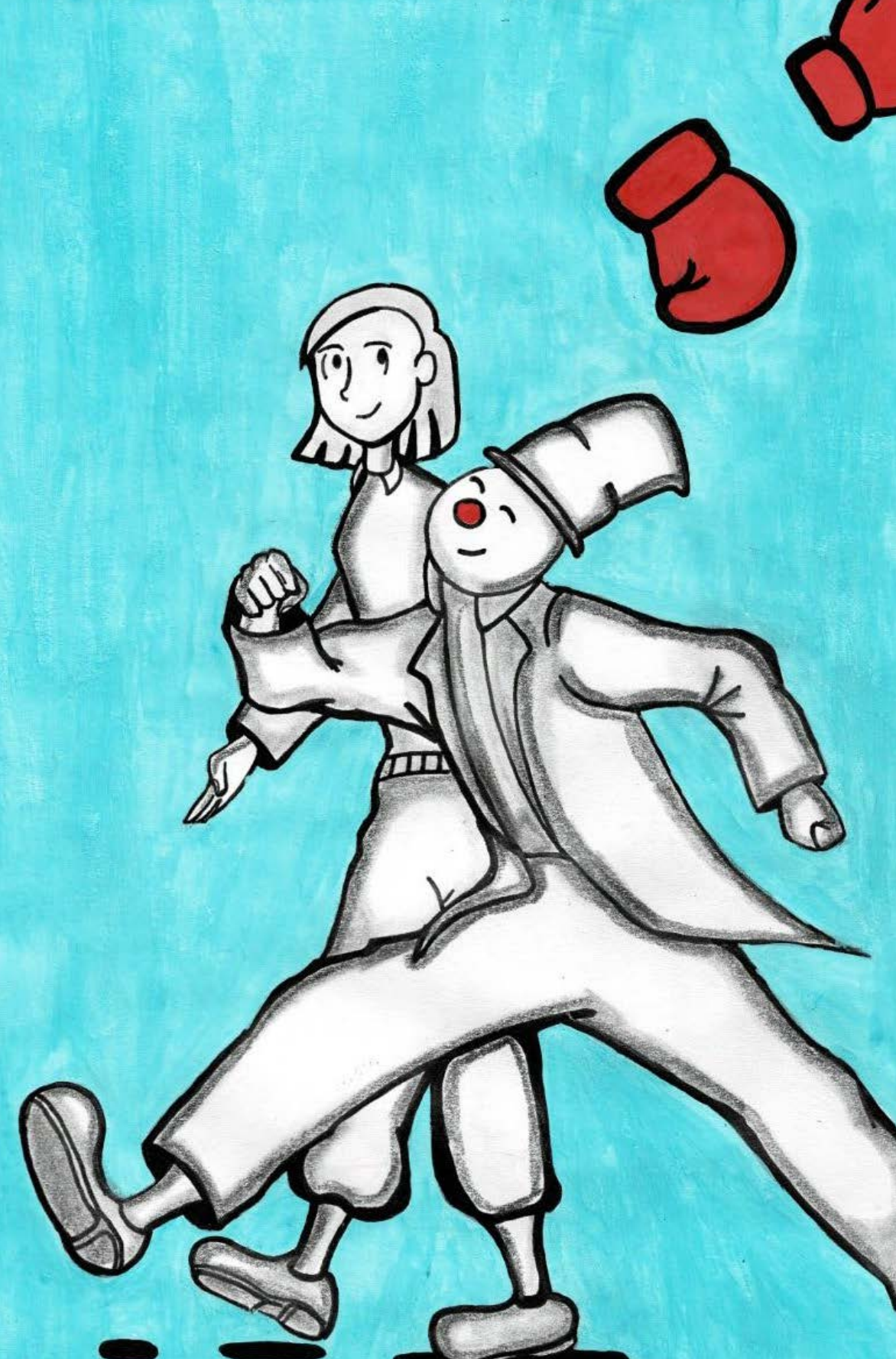
Hoy no tengo mucho tiempo de escribir, es mi cumpleaños.



¿Qué está pasando? hay un cansancio como una sombra
que lo cubre todo. El grito es un ruido que no se entiende,
una neblina que no deja ver a las personas.

Entonces buscamos un silencio para encontrarnos,
después del silencio llegó una palabra que pudimos
entender, después otra y luego otra.

Llegamos al acuerdo de que hay un tiempo para hablar,
escuchar y aprender.



Martes 16 de febrero

Existe un mito griego que me gusta recordar a menudo, cuenta la historia de un rey con el afán de engañar a los dioses, que enojados, le imponen el castigo de hacer rodar una enorme roca por una colina cuesta arriba, pero al llegar a la cima, la roca vuelve a caer. Sísifo, que es el nombre del rey, vuelve a empezar su tarea una y otra, y otra, y otra vez, como una y otra vez sale el sol cada mañana y como una y otra vez se hace de noche.

Una persona inteligente como las hay en muchos lados, dijo que no debemos afligirnos por él, porque Sísifo le da sentido y valor a su labor, que hay situaciones que no elegimos, pero podemos elegir cómo vivirlas. Además, podemos elegir desarrollar nuestras habilidades para poder subir la colina.

Dicen que hay que separar la vida del trabajo, pero eso es imposible porque somos la misma persona dentro y fuera de él.

El trabajo es un derecho y hay que ejercerlo con dignidad.
Además, traer siempre los guantes puestos es un
esfuerzo inútil y cansado.

En fin, que nos quede tiempo para ser tiempo, disfrutar de
las personas que queremos y nos quieren, o para ser
y hacer otra cosa, cualquier otra cosa.

NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

“7.2 La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar lo siguiente:

- a) Las condiciones en el ambiente de trabajo. Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación;
- b) Las cargas de trabajo. Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes;
- c) La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.

La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto;

- d) Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana;

e) Interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo;

f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:

- 1) El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y
- 2) El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social, y

g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

- 1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;
- 2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y
- 3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones)."

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención.

“Entorno Organizacional Favorable.

4.6 Entorno Organizacional Favorable: 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 trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

...

7.3 La evaluación del entorno organizacional favorable deberá comprender:

- a) El sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa;
- b) La formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas;
- c) La definición precisa de responsabilidades para los trabajadores;
- d) La participación proactiva y comunicación entre el patrón, sus representantes y los trabajadores;
- e) La distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares, y
- f) La evaluación y el reconocimiento del desempeño.”

Instituto Electoral de la Ciudad de México

Huizaches 25, Rancho Los Colorines,

Tlalpan, 14386, Ciudad de México

Teléfono: 55 5483 3800

www.iecm.mx

