

Un acercamiento al **bienestar laboral** del sector **no lucrativo** en México

Georgina Jatzire Arévalo Pacheco¹

María Teresa Martínez Cruz²

Mónica Ayala Chávez³

Resumen

El bienestar laboral en el sector no lucrativo en México es un tema de creciente relevancia, ya que este sector desempeña un papel fundamental en el desarrollo social y comunitario del país. A través de organizaciones que van desde fundaciones hasta ONGs, se abordan diversas problemáticas como la pobreza, la educación, la salud y el medio ambiente. Sin embargo, a pesar de su importante misión, los trabajadores de estas instituciones a menudo enfrentan desafíos únicos relacionados con la sostenibilidad de sus trabajos, la falta de recursos y el estrés emocional asociado a su labor. Por lo tanto, estudiar el bienestar laboral en este contexto no solo es crucial para mejorar las condiciones de los empleados, sino también para garantizar la efectividad y la continuidad de los servicios que ofrecen, contribuyendo así al bienestar de las comunidades a las que sirven.

Introducción

El bienestar laboral en el sector no lucrativo en México se ha convertido en un tema de creciente importancia debido al papel esencial que desempeñan estas organizaciones en el desarrollo social y comunitario del país. Las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) abordan diversas problemáticas como busca de personas desaparecidas, defensa de los derechos humanos, pobreza, temas relacionados a la salud, entre otros; contribuyendo al bienestar de la sociedad. Sin embargo, los tra-

ININEE CIENCIA Revista de
Divulgación Científica, 3(6)
Julio - Diciembre 2025. pp: 16-24.

Esta obra está bajo una licencia de
Creative Commons Attribution-Non
Commercial 4.0 International



- 1 Doctora en Ciencias de la Administración. Adscrita a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México, Profesora de asignatura. Contacto principal: arevalogeorgina80@gmail.com
- 2 Licenciada en Administración por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- 3 Licenciada en Contabilidad por la Universidad Nacional Autónoma de México.

bajadores de estas instituciones a menudo se enfrentan a condiciones que desafían su bienestar, incluyendo la sostenibilidad de sus empleos condicionada a la situación económica de sus organizaciones, la escasez de recursos dadas las circunstancias que no persiguen el lucro en sus acciones y el estrés emocional asociado a su labor en ocasiones desafiantes ante la inexistencia de apoyo multifactorial como es del gobierno, estado o sociedad. Como resultado, es vital estudiar el bienestar laboral en este contexto no solo para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados, sino también para asegurar la efectividad y continuidad de los servicios que ofrecen.

El marco legal y normativo que rige las OSC en México es fundamental para el bienestar laboral, ya que establece los lineamientos que estas entidades deben seguir para operar adecuadamente. La Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil (LFFAROSC) y otras leyes como la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y las Normas Oficiales Mexicanas, forman un conjunto robusto de regulaciones orientadas a proteger los derechos de los trabajadores y fomentar un ambiente de trabajo saludable. A través de la implementación de estas regulaciones, así como de políticas internas que prioricen el bienestar emocional y físico de sus empleados, las organizaciones no lucrativas en México pueden crear un entorno laboral más favorable.



Marco legal y normativo en México

El marco legal y normativo que regula las OSC en México está compuesto por diversas leyes y reglamentos que establecen los requisitos y obligaciones que estas entidades deben cumplir para operar de manera legal y eficiente. Uno de los pilares fundamentales de este marco es la LFFAROSC, promulgada en 2004. Esta ley establece los principios y mecanismos para el fomento de las actividades de las OSC y crea el Registro Federal de las OSC, el cual es obligatorio para aquellas que buscan recibir fondos públicos (DOF, 2004).

Además, las OSC en México deben cumplir con diversas disposiciones fiscales establecidas por el Código Fiscal de la Federación y la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR). Estas leyes estipulan los requisitos para que las OSC puedan obtener el estatus de donatarias autorizadas, lo que les permite recibir donaciones deducibles de impuestos. La LISR en particular define los criterios para que las organizaciones sean consideradas donatarias autorizadas y los requisitos de transparencia y rendición de cuentas que deben cumplir (DOF, 2023).

Por otro lado, las OSC también están sujetas a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados (LGPD-PPSO), que regula el tratamiento de los datos personales y busca garantizar la privacidad y protección de la información manejada por estas organizaciones. Esta ley es especialmente relevante para las OSC que manejan datos sensibles de sus beneficiarios y donantes (INAI, 2017).

Asimismo, la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública establece obligaciones de trans-



parencia para las OSC que reciben fondos públicos, asegurando que la información sobre el uso de estos recursos esté disponible para el público y promoviendo una cultura de rendición de cuentas (DOF, 2015). Esta ley es crucial para mantener la confianza del público y de los donantes en la gestión de las OSC.

Por otro lado, se cuenta con la Ley Federal del Trabajo, esta ley establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, incluyendo las OSC, en cuanto a condiciones laborales, salarios, y prestaciones (DOF, 1970). Esto incluye la obligación de evitar riesgos de trabajo mediante la implementación de medidas preventivas y la adecuación de instalaciones para proteger la salud física y mental de los trabajadores. La ley establece límites en las horas de trabajo, definiendo la jornada laboral máxima, las horas extras y los descansos obligatorios, para garantizar que los empleados tengan tiempo suficiente para el descanso y la recreación, lo cual es esencial para el bienestar general. Además, existen normas específicas que obligan a los empleadores a realizar exámenes médicos a los trabajadores en ciertas circunstancias y a establecer servicios médicos en los centros de trabajo, dependiendo del número de trabajadores y del tipo de actividad laboral.

Por su parte, la Norma Oficial Mexicana (NOM) juega un papel crucial en la especificación de los estándares de seguridad y salud que deben cumplirse en los lugares de trabajo. Por ejemplo, la NOM-035-STPS-2018 se enfoca en la identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial, así como en la promoción de un entorno organizacional favorable (DOF, 2018).

La legislación laboral mexicana incluye disposiciones para proteger a los trabajadores contra el acoso sexual y la discriminación por motivos de género, raza, religión, entre otros, asegurando un ambiente de trabajo respetuoso y equitativo (Guerrero y Puerto-Barrios, 2007). Estas regulaciones son especialmente importantes ya que impacta su reputación y capacidad para atraer financiamiento y apoyo dentro del sector OSC. Además, adherirse a estas normas puede mejorar la eficiencia y productividad al crear un ambiente laboral más saludable y motivador.

Leyes aplicables al bienestar laboral en México

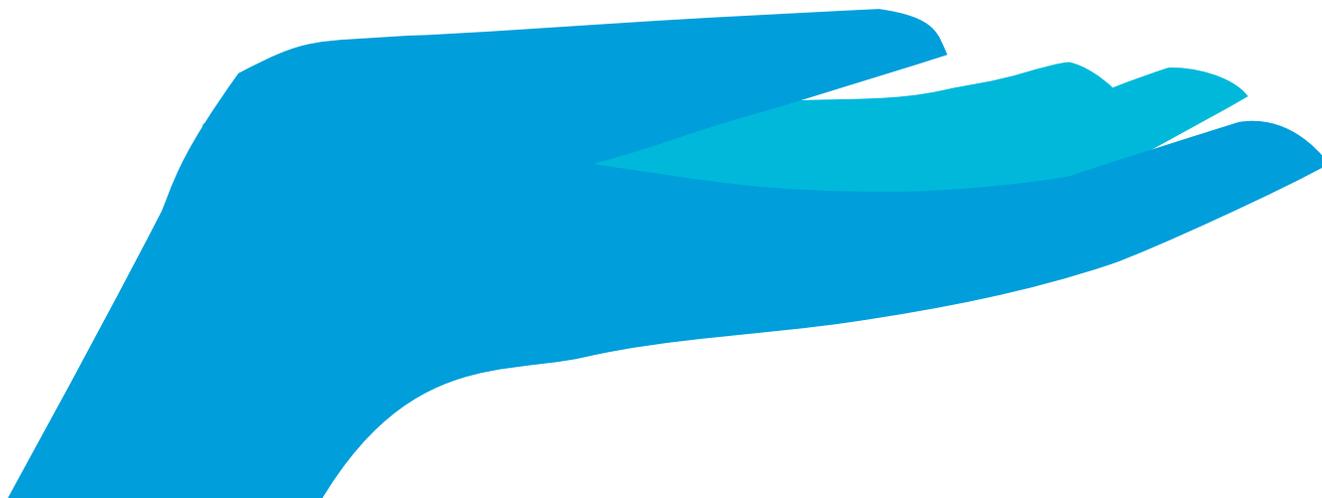
En México, el bienestar laboral está regulado por diversas leyes y normativas que garantizan la protección y el cuidado de los trabajadores. A continuación, se detallan las principales leyes aplicables:

- **Ley Federal del Trabajo:** es la ley principal que regula las relaciones laborales en México. Establece los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, incluyendo condiciones de trabajo, jornadas laborales, salarios, prestaciones, seguridad y salud en el trabajo (DOF, 1970).
- **Ley del Seguro Social:** esta ley es fundamental porque regula la afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que proporciona servicios médicos, prestaciones económicas, pensiones y otros servicios sociales que contribuyen directamente al bienestar de los trabajadores y sus familias (DOF, 1995).



- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado: regula las relaciones laborales de los trabajadores de la administración pública federal, estableciendo disposiciones específicas sobre condiciones de trabajo, jornada laboral, vacaciones, remuneraciones, y seguridad social (DOF, 1963).
- Normas Oficiales Mexicanas (NOMs): estas normas técnicas son esenciales para especificar los requisitos que deben cumplirse en diversos aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Por ejemplo:
 - NOM-035-STPS-2018: se enfoca en factores de riesgo psicosocial en el trabajo, como el estrés laboral, y promueve un ambiente organizacional adecuado (DOF, 2018).
 - NOM-030-STPS-2009: trata sobre los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo (DOF, 2009).
- Ley General de Salud: aunque su enfoque principal es la salud pública, también incide en aspectos de salud ocupacional, estableciendo las bases para la prevención de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo (DOF, 2014).
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad: esta ley promueve la no discriminación y la igualdad de oportunidades, incluyendo el acceso a un empleo digno y justo para las personas con discapacidad, lo cual es un componente importante del bienestar laboral.

Estas leyes, junto con las regulaciones y normativas asociadas, forman un marco robusto para asegurar que los derechos de los trabajadores sean respetados y que se promueva un ambiente de trabajo seguro y saludable en México.



Cultura organizacional en temas de bienestar laboral en México

La cultura organizacional juega un papel fundamental en el bienestar laboral, especialmente en el contexto mexicano, donde las relaciones interpersonales y la cohesión social son aspectos clave en el entorno de trabajo. Según González y González (2019:45), *“una cultura organizacional positiva favorece un ambiente laboral donde los empleados se sienten valorados y motivados, lo que a su vez impacta en su rendimiento y en la satisfacción laboral”*. En México, muchas organizaciones están comenzando a reconocer la importancia de implementar políticas que promuevan no solo el desarrollo profesional, sino también el bienestar emocional y físico de sus trabajadores, lo cual es esencial en un país donde la carga laboral y el estrés pueden afectar significativamente la calidad de vida.



Además, la importancia de la cultura organizacional en el bienestar laboral se manifiesta en la atención a las necesidades específicas de los empleados. Guerrero y Puerto Barrios (2007:223) señalan que *“fomentar un entorno donde se priorice la salud mental y el equilibrio entre vida laboral y personal no solo es moralmente correcto, sino que también potencia la productividad y reduce la rotación de personal”*. En este sentido, las organizaciones no lucrativas en México están implementando programas de bienestar que incluyen desde talleres de manejo del estrés hasta actividades recreativas, creando así un espacio de trabajo más saludable y satisfactorio para todos los colaboradores, lo que podría traducirse en un impacto positivo en los resultados organizacionales.

Reflexiones

La creciente relevancia del bienestar laboral en el sector no lucrativo en México resalta la necesidad de comprender que el éxito de las organizaciones que operan en este ámbito no solo se mide por su capacidad para abordar problemáticas sociales, sino también por la salud y el bienestar de sus empleados. La implementación de un marco legal y normativo robusto es crucial para garantizar que estas organizaciones no solo cumplan con sus objetivos sociales, sino que también ofrezcan condiciones de trabajo justas y sostenibles para quienes las integran. Al priorizar el bienestar de los trabajadores, las OSC no solo mejoran su reputación y su capacidad para atraer y retener talento, sino que también fortalecen su capacidad de impactar positivamente en las comunidades a las que sirven.

Asimismo, la cultura organizacional se presenta como un elemento fundamental para promover el bienestar laboral en este sector. Cultivar un entorno en el que se valore el desarrollo personal y profesional, así como el equilibrio entre la vida laboral y personal, puede conducir a un aumento significativo en la motivación y la productividad. Los programas de bienestar que integran actividades recreativas y talleres de gestión del estrés, por ejemplo, son estrategias que pueden marcar una diferencia importante en la calidad de vida de los colaboradores. En última instancia, al fusionar un enfoque consciente en el bienestar laboral con un marco normativo adecuado, las organizaciones del sector no lucrativo en México pueden no solo asegurar su continuidad, sino también maximizar su impacto social y contribuir al bienestar general de la sociedad.

Referencias

- Diario Oficial de la Federación (DOF). (1970). Ley Federal del Trabajo. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_250619.pdf
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2004). Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFFAROSC_170117.pdf
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2015). Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGTAIP_200521.pdf
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2022). Ley del Impuesto sobre la Renta. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_311022.pdf
- Diario Oficial de la Federación. (1995). Ley del Seguro Social. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_101222.pdf
- Diario Oficial de la Federación. (2014). Reglamento de la Ley Federal del Trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/nor132.pdf>
- Diario Oficial de la Federación. (1963). Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/150_310121.pdf
- 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 http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018
- DOF (2009). Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades. <https://www.dof.gob.mx/normasOficiales/3923/stps/stps.htm%23::~:~:text=%3DNORMA%2520Oficial%2520Mexicana%2520NOM%2520D030%2Cel%2520trabajo%252DFunciones%2520y%2520actividades%26text%3DEstablecer%2520las%2520funciones%2520y%2520actividades%2Caccidentes%2520y%2520enfermedades%2520de%2520trabajo.>
- DOF, (2023). Anexo 14 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2023, publicada el 27 de diciembre de 2022. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5676729&fecha=11/01/2023
- Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI). (2017). Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPDPPSO_160517.pdf
- González, R., & González, A. (2019). *Cultura organizacional y bienestar en el trabajo*. Editorial de la Universidad de México.
- Guerrero, J; Puerto Barrios, Y. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*, núm. 16, 2007, pp. 203-234. <https://www.redalyc.org/pdf/804/80401614.pdf>