

There are no translations available.

Circular 822-2019

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por el periodista Gerardo Hernández, publicado el 19 de octubre de 2019 en el diario “El Economista”, que es de actualidad.

¿Cómo manejar la información que generará la NOM 035 en cada empresa?

Cumplir con la NOM 035 requerirá de un buen manejo de datos por parte de Recursos Humanos para darle seguridad y confianza a los trabajadores en la aplicación de las nuevas reglas.

La NOM 035 no podrá aplicarse sin un buen manejo de datos, la información será clave para generar entornos organizacionales favorables para los trabajadores, uno de los objetivos de la nueva norma. Para Andrea Cuéllar, los datos y el cumplimiento de las obligaciones están ligados.

“Claramente las empresas necesitan empezar a analizar sus políticas internas. El clima laboral, si nunca lo han medido, tienen que empezar a hacerlo. Toda la información que puedas integrar será necesaria para cumplir”, dice la consultora de CDG.

Sin embargo, entre tantas [dudas que genera la aplicación de la NOM 035](#) ¿Quién debe tener acceso a los datos que se generarán con las evaluaciones y cómo debe gestionarse esta información?

Andrea Cuéllar asegura que los datos deben ser un instrumento para mejorar el entorno y prevenir los factores de riesgo psicosocial, pero jamás un motivo para despedir a un colaborador, esta acción podría ser motivo de una demanda del trabajador.

La consultora de CDG considera que sólo las áreas de Recursos Humanos, Productividad, Capacitación, el abogado de la empresa y las comisiones de Seguridad y Salud son quienes pueden tener acceso íntegro a la información. En el caso de los gerentes, es necesario que tengan los datos globales, pero no los detalles de los trabajadores.

Seguridad y confidencialidad

Lockton México recomienda que el acceso a la información individual sólo se permita al Comité de Riesgos Psicosociales o Recursos Humanos.

“Es importante que presentemos la seguridad de la información y del colaborador sobre todas las cosas. Es importante que como empresa tengamos un aviso de privacidad y el manejo de los datos, algo que sí es muy importante porque simplemente sí tenemos los datos, con los nombres de los colaboradores. Eso ya se maneja como información sensible”, explica Annel Lozano, subdirectora de Estrategia de Salud Be Well de Lockton México.

Annel Lozano opina que antes de comenzar a recabar la información de los colaboradores y del entorno organizacional es importante que también el trabajador sepa desde el principio el manejo que se le dará a los datos y quiénes tendrán acceso a ellos.

En ese punto coincide Andrea Cuéllar. “La comunicación será clave para que los colaboradores sepan para qué se usará la información que compartan”, puntualiza la consultora de CDG.

Por otra parte, Annel Lozano detalla que los datos tienen que ser resguardados y administrados de manera segura y la información que se debe compartir con toda la organización es la de carácter general.

Además, Cuéllar destaca que los canales de quejas, [disposición obligatoria de la NOM 035](#), deben ser operados por agentes externos para dar más confianza a los colaboradores, pues este mecanismo será clave en la detección de acciones contrarias al entorno organizacional favorable.

“Si tú pones un buzón de quejas, pero lo recibe la persona de despidos, nadie va a querer presentar la queja. Incluso la NOM 035 sugiere que este buzón sea manejado por un externo”, enfatiza..