

There are no translations available.

Circular 636 - 2019

Transcribimos un artículo publicado en “El Economista” escrito por Gerardo Hernández con fecha 10 de abril 2019 en relación a la necesidad de mejorar los servicios de los departamentos de Recursos Humanos en las empresas con motivo del reto que enfrenta el sector empresarial.

“7 CONSEJOS PARA QUE LOS RH ENFRENTEN EL NUEVO SINDICALISMO

La reforma laboral traerá cambios en la relación entre empresas y sindicatos, esto obligará a los gestores de talento a conocer y cuidar a los colaboradores.

El mundo del trabajo en México cambiará con la **implementación de la reforma laboral** y la relación entre

[empresas y sindicatos](#)

no es la excepción. La nueva legislación traerá consigo la apertura sindical en la que los trabajadores tendrán más derechos.

Estamos llegando a la era en la que se tendrá que cuidar a los trabajadores para evitar un conflicto laboral como una huelga. A pesar de los cambios en la gestión de talento, los directores de Recursos Humanos tienen que estar conscientes que los trabajadores son sus colaboradores, no del sindicato, coinciden especialistas en la materia.

¿Qué pueden hacer los gestores de talento para enfrentar esta nueva realidad? Rogelio Salcedo, líder de Carrera de Mercer comparte estos 7 consejos:

1. CONOCE A TU TALENTO

Es importante manejar la parte analítica, saber de dónde vienen tus colaboradores, quiénes son, cuánto ganan, dónde viven, cuáles son sus intereses productivos y motivaciones.

“La única forma en la que vas a poder gestionarlos es entendiéndolos y conociéndolos”, asegura Rogelio Salcedo.

No importa si son de confianza o sindicalizados, **es importante que los encargados de gestionar el talento conozcan a todos los trabajadores**, porque en algunos casos, el personal sindicalizado representa la mayor parte de la plantilla laboral de una empresa y es el personal que está en contacto directo con el producto, desde la fabricación, hasta la comercialización.

2. CUIDA A TU TALENTO

La empresa **debe tener las condiciones necesarias para que los colaboradores cumplan con su trabajo** y estén a gusto, hay ocasiones en las que las organizaciones no tienen cosas tan básicas como puertas o jabón en los baños.

“Hay que cuidarlos en lo básico, que tengan buenas instalaciones, uniformes, equipo de protección personal. Parte de los cambios es regresar a lo básico”, expresa.

3. ENTRÉNALOS

Los colaboradores deben recibir entrenamiento constante desde su primer día en la empresa. Parte del presupuesto de Recursos Humanos se debe **invertir en capacitación y formación de talento**, porque es la vía para que los colaboradores hagan bien su trabajo, crezcan dentro de la empresa y se conecten con los propósitos y valores de la compañía.

4. COMPROMÉTELOS

Los directores de Recursos Humanos deben asegurarse que los colaboradores están enganchados con la compañía.

“Que hacer el trabajo les da orgullo, que recomendarían la compañía para trabajar, que no están pensando en irse porque es la mejor empresa en la que pueden trabajar. Acompañado de esto, está el tema del reconocimiento y la recompensa”, explica Salcedo.

5. CONOCE A LOS LÍDERES SINDICALES

En varios casos, los directores de Recursos Humanos no conocen a los líderes sindicales. Esta falta de relación no sólo hace complejo el momento de la resolución de conflictos, sino que se pierde la oportunidad de platicar con ellos sobre los colaboradores.

“En ese sentido los encargados de Recursos Humanos tienen que **abrir las puertas y evitar que los conflictos se vayan acumulando** y llenando el saco de pendientes, en vez de tener una relación de confianza, pero esto sólo se logra con una relación en la que le hagas saber al sindicato que tú eres el primer interesado en que los empleados estén bien”.

6. CAPACITA A LOS LÍDERES POTENCIALES

Existe la posibilidad de que los representantes sindicales no conozcan a fondo la operación de la empresa o a hasta la negociación de un contrato colectivo. Las compañías que mejor práctica tienen en tema sindical son las que **detectan a los líderes potenciales y les enseñan cómo funciona la compañía**.

“En lugar de irse a formar a una central sindical en donde les enseñan a hacer conflictos, tú debes tener la posibilidad de entrenarlos y enseñarles cosas que tengan que ver con lo relevante de tu industria y de cómo se genera valor”.

7. MANTÉN INFORMADOS A LOS LÍDERES

Pocas empresas lo hacen, pero es importante tener acercamiento con los líderes sindicales.

Tener con ellos reuniones de negocio y mostrarles indicadores de gestión de talento para mejorar.

Una posición estratégica

En las direcciones de Recursos Humanos hay un músculo que casi no se ejercitaba: relación laboral. Las empresas no se puedan dar el lujo de tener una huelga, por tanto, esta posición será más estratégica, expresa el especialista de Mercer.

Sin embargo, en esta prevención de conflictos laborales **los gestores de talento necesitarán apoyo de los jefes de otras áreas**

en el cambio de actitud y trato hacia los colaboradores. “Los directores de Recursos Humanos no lo pueden hacer solos y van a necesitar una complicidad de parte de los líderes del negocio”, puntualiza.

Además, la reforma laboral permitirá que los trabajadores tengan la libertad de afiliarse o no a un sindicato, esto representa un área de oportunidad para las empresas, porque si encuentran un trato justo y necesario, los colaboradores no tendrán necesidad de afiliarse a un sindicato y pagar las cuotas que esto implica”.