

There are no translations available.

Circular 706-2019

Copiamos a ustedes un buen articulo publicado el día 20 de Julio 2019, escrito por Gerardo Hernández, que sostiene lo que hemos estado recomendando en el sentido, de que en virtud de la reforma laboral y de la NOM 035, hay que reencauzar las actividades de los departamentos de Recursos Humanos hacia el servicio a los trabajadores y mas importante aun, que la Dirección de la Empresa debe estar en el mismo canal.

NOM 035, asunto de toda la empresa, no sólo de Recursos Humanos

Cumplir con las nuevas reglas sobre riesgos psicosociales en el trabajo debe involucrar a todo el liderazgo de una organización, no sólo a los gestores de talento.

Escrito por: Gerardo Hernández

“No tengan una visión de túnel, sino una visión global. No es un tema de un área, no es un tema de Recursos Humanos, es de toda la organización. Si toda la organización no se suma a

esto no hay efectividad”, ese fue el consejo de Jorge Gutiérrez, coordinador del Programa Mexiquense de Bienestar Emocional en el Trabajo, para enfrentar las implicaciones de la NOM 035.

Gutiérrez resaltó que cumplir con la nueva norma tiene un componente importante en el liderazgo de las compañías. En pocas palabras, si los líderes no cambian la implementación fallará.

En ese punto coincidió Herman Morfin, director de Comunicación Corporativa de Nissan México. Para el ejecutivo es necesario involucrar a los líderes en las buenas prácticas de las compañías para el cuidado de su talento.

Por ello, Jorge Gutiérrez enfatizó que nuestro país está atrasado en la [atención de factores de riesgos psicosociales](#) y el mayor motivo para cumplir con las nuevas disposiciones debe ser lograr un incremento en la productividad y cuidar la salud de los colaboradores, más allá de evitar multas.

En ese sentido, Francis Covarrubias, directora de Experiencia al Cliente de Sodexo México, consideró que sin importar el tamaño de las organizaciones se debe apostar por el bienestar del capital humano.

La NOM 035, comentó Gutiérrez, no sólo tiene como objetivo prevenir los factores en el trabajo que provocan un daño en la salud mental de los empleados, también servirá para incrementar la productividad.

El funcionario público del Estado de México aconsejó a las empresas, de cara a la entrada en vigor de la nueva norma –el 23 de octubre–, tres acciones:

- 1 Establecer o mejorar las políticas de seguridad y salud en el trabajo
- 2 Implementar un protocolo contra la violencia laboral
- 3 Sensibilizar a la base trabajadora mientras se hace obligatoria la aplicación de los cuestionarios que establece la 035.

Reconfiguración de RH

El director de Recursos Humanos de Coca Cola México, Manuel de la Vega destacó que para la mayoría de los directores generales de las empresas lo más importante es el talento, pero eso no se refleja en la inversión en capital humano.

“En el ‘speech’ la verdad es que decimos que lo más importante es la gente, pero no siempre actuamos en consecuencia de que la gente es lo más importante”, puntualizó.

Por ello, las áreas de Recursos Humanos tienen que concebir el trabajo en torno a la generación de experiencias y no procesos tan rígidos.

“Queremos generar una conexión emocional con nuestros colaboradores a través de nuestros procesos. Está bien complicado”, expresó.

En el deseo que tienen las empresas por incrementar el “engagement” con su gente, es importante considerar la generación de experiencias, pues es con lo que se consigue una conexión con los colaboradores.

El éxito está, sugirió Manuel de la Vega, en que el trabajo sea una buena experiencia para cada colaborador, esto no significa que será la misma para todos.

“No importa la generación, no importa la necesidad. Lo que importa es la experiencia. La gente conecta su necesidad con la experiencia que está buscando”, concluyó.