

## Circular 781-2019

**Copiamos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández, publicado el 18 de septiembre de 2019 en el diario "El Economista", que es de actualidad.**

### **5 nuevas responsabilidades de la NOM 035 para las áreas de RH**

La NOM 035 le da un rol más activo a los gestores de talento y, por tanto, convierte a Recursos Humanos en una pieza estratégica para garantizar un buen clima laboral.

Las áreas de Recursos Humanos están en una transformación constante, han comenzado a transitar a tareas cada vez más estratégicas. En ese cambio, la NOM 035 viene a confirmar que los **departamentos de capital humano son cada vez más clave en las organizaciones**, opina Andrea Cuéllar, consultora de la firma CDG.

"Recursos Humanos ha estado relegada y es una buena oportunidad para que se posicione, implemente (la NOM 035) y sea **más estratégica en la empresa**. A partir de una buena planeación para cumplir las nuevas disposiciones, se pueden obtener buenos resultados", asegura la especialista en entrevista con Factor Capital Humano.

Esto no significa que los departamentos de RH son las únicas responsables de que la empresa cumpla con la NOM 035 [—que entrará en vigor gradualmente a partir del 23 de octubre—](#), pues se requiere que todos los liderazgos de los centros de trabajo se involucren. Sin embargo, el peso de la planeación y el apoyo a los líderes caerá sobre los gestores de capital humano, explica Cuéllar.

“Si ponemos al trabajador como el centro de la empresa, si bien van a mejorar sus condiciones laborales, también va a mejorar su rendimiento y su productividad y a la larga eso va a ser un beneficio para las empresas porque reducen el porcentaje de ausentismo, de rotación y se obtiene una buena reputación para mejorar la marca empleadora, esta licencia social para seguir operando”, expresa Andrea Cuéllar.

## Por responsabilidad, no por obligación

En ese sentido, la especialista de la consultoría CDG considera que las empresas **deben enfocarse en implementar la norma por valorar a los colaboradores** y no sólo por cumplir con las obligaciones y evitar multas.

Un punto en el que coincide José Ignacio García Olvera, consultor senior de TCA Consultores. “Yo espero que pocas lo vean con el enfoque de cumplimiento de la norma, sino que lo vean con el enfoque de generar el bienestar dentro de la empresa”, comenta.

García Olvera puntualiza que las áreas de Recursos Humanos ya no tienen un trabajo exclusivamente administrativo, ahora también tienen tareas como **generar un buen ambiente organizacional**.

“El cumplimiento de la norma es por default, el tema central, la motivación correcta es generar ese ambiente, ese bienestar correcto que en automático lo va a hacer (al trabajador) más productivo y, por lo tanto, más rentable”, dice el consultor de TCA Consultores.

## Las nuevas responsabilidades

El 23 de octubre entrarán en vigor las obligaciones de carácter preventivo de la NOM 035 sobre factores de riesgo psicosocial. Esto significa que, entre otras cosas, los centros de trabajo y sus áreas de Recursos Humanos tendrán que **cumplir con 5 responsabilidades básicas**:

1. **Comenzar** a informar a sus trabajadores sobre los factores de riesgo psicosocial
2. **Diseñar** las políticas de prevención de la violencia laboral
3. **Identificar** a los colaboradores que hayan estado expuestos a un acontecimiento traumático

4. **Promover** un entorno organizacional favorable
5. **Informar** a los trabajadores sobre los canales de recepción de quejas

“Algo muy importante durante esta primera fase es que todos los colaboradores deben de estar enterados del contenido de la norma y las acciones que está tomando la empresa al respecto, pues la prioridad dentro de esta primera fase es **que los colaboradores estén sensibilizados** en temas de qué es un riesgo psicosocial y cuáles son las políticas de prevención para temas de violencia dentro de la empresa”, detalla Annel Lozano, subdirectora de Estrategia de Salud Be Well de Lockton México.

Además, de acuerdo con Lockton México, los centros de trabajo deben dar **tres pasos para cumplir con las primeras obligaciones** de la NOM 035:

1. **Creación de una política corporativa:** en la cual se deberá determinar cuáles son las conductas que tiene la compañía en temas de prevención de riesgos psicosociales.
2. **Difusión y promoción de esta política:** compartir cuáles son las medidas de prevención que se van a adoptar para las prácticas de la misma y los mecanismos de prevención para situaciones opuestas al entorno organizacional favorable. Además de realizar acciones para promover el sentido de pertenencia de los colaboradores.
3. **Identificar a los colaboradores** que expuestos a un evento traumático severo mediante un cuestionario breve.