

Contabilidad Fiscal
y Administrativa

Capital Humano

Tecnologías
de la Información

Mejora de Procesos

Soporte Jurídico

El pilar de las empresas que se olvida con el estancamiento económico

Edición Número 62. Noviembre 2019

- México tuvo un crecimiento de -0.4% en el 3T19 y no ha tenido crecimiento considerando los primeros nueve meses de 2019
- En tiempos de estancamiento económico, el enfoque de las empresas se dirige hacia las ventas
- La capacidad de las empresas de mantener intactos todos sus pilares será clave

La estimación oportuna del INEGI para el 3T19 da como resultado un crecimiento de 0% en los primeros nueve meses del año. Esto genera incertidumbre para las empresas, las cuales dedican la mayoría de su enfoque a lograr los objetivos de ventas, dejando de lado otros aspectos organizacionales de relevancia. Sin duda la promoción y la venta es un pilar fundamental para la organización, pero si se descuidan otros se causan desbalances.

20 años
COMPETIMEX
inteligencia ● empresarial

Crecimiento cero

Hace unos días, el INEGI dio a conocer su estimación oportuna del PIB para el tercer trimestre del año, la cual mostró una tasa de crecimiento de -0.4% con respecto al año anterior y de 0.1% en su comparación con el trimestre inmediato anterior. **Estas cifras arrojan un crecimiento de 0% en los primeros nueve meses del año.**

En tiempos de estancamiento económico, la alta gerencia de las empresas tiene una preocupación, cumplir con los objetivos de ventas. **A causa de lo anterior, generalmente se olvida de diagnosticar y atender el clima laboral, así como de procurar el bienestar emocional de su personal.**

En Competimex, S.C. consideramos a los recursos humanos uno de los principales pilares en las empresas, al igual que a la promoción y la tecnología. En esta etapa de cambio y desaceleración económica, estos pilares deben mantener a flote a la organización. Importante será tener la capacidad

de atenderlos simultáneamente, evitando enfocarse únicamente en las ventas.

Uno de los pilares de las empresas

El continuo crecimiento y el cumplimiento de objetivos de una compañía está altamente correlacionado con el desempeño de su personal. La efectividad de estrategias, herramientas y planes de trabajo no será la mejor si no se procura el bienestar de los empleados.

La razón de ser del departamento de Recursos Humanos es la de mejorar al máximo el talento con el que cuenta la empresa. Algunos focos rojos para esta tarea son la despersonalización del puesto laboral, el agotamiento emocional y la falta de realización personal.

En la medida en que más necesidades de cada individuo sean cubiertas, mejores serán las características de los recursos humanos de una organización. **Características como el compromiso organizacional, las buenas relaciones**

interpersonales, la proactividad y el enfoque al servicio al cliente, asentarán la base de una operación exitosa.

¿Cambio en la cultura laboral?

A propósito de este tema, el pasado 23 de octubre entró en vigor la NOM-035, la cual busca prevenir el estrés laboral mediante la identificación de riesgos psicosociales.

Todas las empresas tendrán la obligación de implementar una política de prevención de riesgos psicosociales, identificar a los trabajadores que hayan presenciado acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y realizar actividades de difusión y prevención.



Las empresas con más de 15 y hasta 50 trabajadores deberán identificar los factores de riesgo psicosocial y adoptar medidas para prevenirlos, promover el entorno organizacional favorable y practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos si existen síntomas que denoten alteración a la salud.

En cuanto a las empresas con más de 50 empleados, deberán registrar por escrito la evaluación del entorno de la organización. Esta valoración deberá considerar el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa, la capacitación de los empleados, la definición precisa de

responsabilidades, la comunicación entre el patrón y los trabajadores, la distribución adecuada de cargas de trabajo y el reconocimiento del desempeño de los trabajadores.

Te invitamos a implementar esta norma a pesar de la dificultad de los tiempos económicos. No debe ser implementada únicamente para evitar sanciones económicas o vista como una norma populista, sino como un medio para cambiar el paradigma de la relación entre el empleador y los empleados, así como la cultura laboral. **La implementación de esta norma puede representar un medio más por el cual la empresa podrá asegurar el mejor desempeño de sus colaboradores.**

Sin acciones no hay resultados

Los recursos humanos siempre representan un tema complejo en las empresas, y aunque no son triviales como una receta de cocina, sugerimos las siguientes acciones para procurar el bienestar del personal:

- Fortalecer los vínculos sociales mediante eventos de integración y para equipos de alto rendimiento
- Desarrollar un proceso detallado de inducción y seguimiento
- Construir mecanismos de evaluación y retroalimentación continua
- Fomentar la toma de decisiones y la autonomía en la medida de lo posible
- Establecer procesos operativos
- Comunicar de forma clara los roles, responsabilidades y líneas de autoridad

En **Competimex, S.C.** estamos convencidos de que vale la pena tomar acción e invertir en este tema, no sólo para alcanzar los objetivos organizacionales, sino para maximizar el bienestar que brindan las empresas a la sociedad mexicana.

Si no desea seguir recibiendo este boletín envíe un correo solicitándolo con el asunto: eliminar a info@competimex.com