

con sentido HUMANO

Boletín de la Asociación de Profesionales en Gestión Humana de Michoacán A.C.

No. 1

Julio de 2021

**Generando valor a través del
desarrollo de los profesionales en
gestión humana.**



SUMARIO

- | | |
|-----------------------------|--|
| • Editorial: | Una empresa sensible |
| • Filosofía que trasciende: | Los humanos no son recursos |
| • El gran líder: | Liderazgo intergeneracional |
| • Salud Ocupacional: | Errores en la implementación de la NOM 035 1/2 |



EDITORIAL

Una Empresa SENSIBLE



De nada sirve una filosofía empresarial que se presumas de “sensible”, si no somos congruentes con ella.

Las empresas no tendrían vida sin las personas que en ella participan, sin las aportaciones, modestas o mayores de cada uno de sus colaboradores. Es cierto que se puede contar con una planta moderna con tecnología de punta, sistemas de trabajo de vanguardia, los mejores proveedores de insumos para los procesos, una filosofía empresarial ejemplar, etc., pero todo esto de nada serviría si no se tuvieran a las mejores personas colaborando en la empresa y sobre todo, a líderes sensibles, ya que la gente es la vida misma de la empresa porque son los artífices de los productos, de su crecimiento, si lo hacen bien o de su pequeñez y decrecimiento, si lo hacen mal. Son los colaboradores, con los recursos que los inversionistas ponen en sus manos, quienes tienen la tremenda responsabilidad de demostrar todas esas bondades materiales, las instalaciones, los insumos, los procesos y sistemas, etc. Son los colaboradores quienes dan testimonio de la filosofía empresarial a través de sus acciones, de su crecimiento como personas y como grupo orientado a la mejora continua.

La Empresa es el reflejo de que hace su gente.

Como lo dije con anterioridad, de nada sirve tener una serie de procedimientos, normas y políticas institucionales que duerman el sueño de los justos, en espera de ser despertados. De nada sirve una serie de recursos de calidad y excelentes procesos, si no se capitaliza en calidad producida. De nada sirve una filosofía empresarial que se presumas de “sensible”, si no somos congruentes con ella.

Los fines las empresas deben estar enfocados a servir y a servir bien: a los clientes, a los proveedores, a la comunidad, a los que en ella laboran, etc., por lo tanto debe ser productiva y prestigiada, no existe otra manera de lograr cristalizar la visión de ser una empresa sensible. Hay que cuidar de no confundir sensibilidad empresarial con paternalismo. Una Empresa con sentido humano fomenta la participación, requiere de personas comprometidas e impulsa el desarrollo de los que en ella trabajan.



FILOSOFÍA QUE TRASCIENDE

Los Humanos NO SON RECURSOS



En la actualidad las organizaciones comprometidas con la Responsabilidad Social han buscado creativamente cambiar “Recursos Humanos” por otro nombre que le dé mayor dignidad a las personas que colaboran en ellas, tales como asuntos humanos, desarrollo humano, gestión humana, capital humano, etc., buscando con ello dignificar a la persona y su quehacer y evitar que sea considerada como recurso.

Alberto Alcázar

Recursos: pl. Bienes, medios o riqueza. Conjunto de medios disponibles para resolver una necesidad o llevar a cabo una empresa. Recursos naturales, hidráulicos, forestales, económicos, humanos.

Cuando la empresa considera a los humanos como recursos, los está considerando en el mismo plan que sus bienes, sus pertenencias (riqueza) o como un medio para conseguir sus objetivos personales.

Como cualquier recurso, los recursos humanos son susceptibles de ser contabilizados, medidos, pesados, controlados y utilizados como cualquier otro bien o medio de la empresa, es decir de un modo racional, objetivo e impersonal.

Los recursos tienen un costo, una rentabilidad, son aprovechables y sumisos a los cálculos económicos como los recursos financieros, técnicos y materiales de la empresa.

Considerar a los humanos como recursos nos lleva a considerar nuestra relación con ellos desde una óptica legal, y no moral, y sabemos que son dos puntos de vista que no son siempre iguales, ni parecidos.

Siendo recursos, los humanos no sienten, no opinan, no se motivan, ni se consideran; son bienes, medios para conseguir nuestros fines. Este planteamiento tiene un serio sabor a post taylorismo ¿no? Cabe preguntarse si los empleados de las empresas de hoy se identifican con un medio al servicio de los objetivos de los propietarios industriales.

Cuando los plebeyos se segregaron de los patricios y se refugiaron en la romana Colina Palatina, Cicerón les contó la historia de los miembros y del estómago. Les explicó que el estómago moriría si los miembros dejasen de recoger y traerle alimentos, pero que también morirían los miembros si el estómago no transformara estos alimentos en energía. Cicerón les mostró la interdependencia y las relaciones simbióticas, en las que nadie puede desarrollarse sin la existencia del otro.

La historia tal como la he leído no precisaba si Cicerón contaba lo mismo a los patricios, espero que sí. En todo caso, cuando la empresa habla de sus Recursos Humanos, me parece que necesitaría un Cicerón moderno, quien podría argumentar que la propiedad empresarial y los trabajadores son en realidad socios en el negocio. El capital estómago necesita tanto a los miembros trabajadores como es cierta la recíproca.

Las personas no son un instrumento de la organización, sino que forman la organización. La organización no dispone de personas, sino que se encuentra formada por personas.

Tal vez este cambio de perspectiva debiera formalizarse en un nuevo nombre para la función. Tal vez en lugar de Recursos Humanos debiéramos hablar de Asuntos Humanos y esto, a su vez, nos llevaría a replantearnos si el título de Director de Recursos Humanos es correcto. ¿Se dirige a un socio, o se colabora y negocia con él? Paso palabra.



EL GRAN LÍDER

Liderazgo INTERGENERACIONAL



“...el llamado Liderazgo Intergeneracional, que considera convertir las experiencias, conocimientos, competencias y habilidades de los colaboradores en fortalezas y oportunidades para las organizaciones.”

Actualmente destacamos, en todas las organizaciones, el contar con colaboradores de diferentes edades con los cuales convivimos, y sentimos la necesidad de gestionar su vida laboral y productiva, siempre dentro del diseño organizacional establecido en cada entidad económica y que la tendencia de clasificar a los colaboradores según al grupo en que pertenecen por la edad de cada uno de ellos, destacando sus características de grupo, nos obligan a implementar un estilo de liderazgo que permita guiar a los colaboradores a la satisfacción de las necesidades de la organización y de cada una de las personas que la integran; sin el afán de cosificar a las personas y considerando la clasificación generalmente aceptada de las distintas generaciones, a saber: Generación Silenciosa, Baby Boomers, Generación X, Generación Y (millennials), Generación Z (centennials) y Generación Alfa, han surgido algunos intentos de establecer nuevos modelos de liderazgo para guiar a esta heterogénea mezcla de individuos multigeneracionales.

Una de esas tendencias es el llamado Liderazgo Intergeneracional, que considera convertir las experiencias, conocimientos, competencias y habilidades de los colaboradores en fortalezas y oportunidades para las organizaciones.

Es claro que los modelos universales de motivación, remuneración y compensación pueden ser obsoletos para algunos de estos grupos, por lo que debemos poner nuestra energía y creatividad en que no existe una solución o receta mágica para llevar a cabo esta tarea, pero que inicialmente la aceptación de la diversidad de las personas que colaboran juntas día a día y la generación de espacios comunes en donde todos puedan interactuar y expresar sus diferencias es nuestro objetivo cotidiano.

¿Cómo dirigir a las nuevas generaciones de profesionales?, Guido Stein y José Ramón Pin Arboledas en la Business Review (Núm. 178) · Recursos humanos · Abril 2009 nos comentan:

“... por primera vez en la historia del mercado laboral, las organizaciones acogen profesionales cuyas edades cubren un rango de más de cuarenta años. Esta tendencia va a incrementarse en los próximos tiempos, dada la necesaria prolongación de los tiempos de trabajo motivada por la escasez de trabajadores en el mercado... son varios los países que han decidido empezar a sentar las bases de la regulación de la permanencia de trabajadores más allá de las edades “clásicas” de jubilación... Las diferentes generaciones que hoy comparten el espacio laboral parten de diferentes concepciones del mundo, en general, y del trabajo, en particular, considerando que toda generación es fruto de la anterior y de las pautas culturales y realidades sociales a las que han estado expuestos sus integrantes”

Lo anterior hace obligada la pregunta: ¿Qué necesita un líder para gestionar las distintas generaciones de trabajadores? Entender cuáles son las cualidades que necesitan los líderes de distintas generaciones para gestionar a los trabajadores de distintas edades que conviven al interior de una misma empresa.

“La idea fue definir los atributos fundamentales que debe contemplar el liderazgo intergeneracional y ayudar a nuestros managers a fomentar su desarrollo. Lo que debe marcar la diferencia entre un jefe y otro hoy en día es cómo genera valor en sus equipos y cómo eso se traduce en un mayor compromiso”, comenta Elena Cascante, socia directora del Observatorio Generación & Talento.

“En definitiva, se trata de un liderazgo que apoye a los equipos a enfrentarse a las grandes transformaciones y constantes cambios que están experimentando las empresas hoy para potenciar su competitividad y sostenibilidad”, Ángeles Alcázar, Socia Directora del Observatorio Generación y Talento.

El modelo de liderazgo colectivo basado en la colaboración, la comunicación eficaz y el compromiso resulta clave para la definición de un liderazgo intergeneracional adaptado a la realidad que los jefes del siglo XXI deben tener, desarrollar y poner en práctica.

Juan Manuel Ramírez Celedón.



SALUD OCUPACIONAL

Errores en la IMPLEMENTACION DE LA NOM 035



La NOM 035 está publicada en el DOF, sin embargo no establece una metodología o know how para su implementación, por lo que cada empresa, patrón, su representante o consultor debe documentarse y realizar el diseño de actividades necesarias para la implementación.

Para poner como antecedente, la NOM 035-2018 de la STPS, fue concebida y legislada con el fin de atender a los trabajadores que habían sido sujetos de algún acontecimiento traumático severo y para detectar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosocial dentro del entorno laboral de los centros de trabajo en el territorio mexicano.

Al principio de su publicación en el DOF, los representantes de las empresas o los responsables del área de gestión de personal, no sabían a lo que se enfrentarían, puesto que no había formas de saber a ciencia cierta cómo se iba a implementar, cuál sería la mejor forma de darla a conocer dentro de las organizaciones, cuanto tiempo les llevaría y cuántos recursos les costaría invertir en su implementación.

Ya han pasado casi 3 años en los cuales se han divulgado las mejores formas de implementarla, sin embargo, no todo ha sido sencillo y sólo a la hora de la implementación, es donde se han podido detectar algunos de los errores o fallas más frecuentes.

Algunos de estos errores que podemos mencionar son:

1. Falta de formación en la norma.
2. Urgencia por cumplirla
3. Limitar los recursos disponibles en la empresa
4. Delegar la responsabilidad solo a una persona o departamento.
5. Comenzar aplicando los cuestionarios de diagnóstico.
6. Confundir el programa de medidas de prevención con el de acciones de control.
7. Que la empresa o el patrón asuman toda la carga de cumplimiento, sin apoyarse en los trabajadores.

8. No cumplir con algunas de las obligaciones.
9. Invertir tiempo y recursos en la implementación de acciones de atención psicológica general. Invertir en acciones de atención psicológica general sin haber necesidad, sólo es una pérdida de tiempo y de recursos.
10. Desligar su implementación de los objetivos de productividad y eficiencia.
11. Desechar las acciones que ya se realizan en el centro de trabajo.

En futuras publicaciones estaremos explicando más ampliamente en qué consiste cada uno de estos errores.

