

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](mailto:info@competimex.com)