



Recursos Humanos



Introducción

Todas las organizaciones se conciben, desarrollan su actividad y ofrecen sus productos y servicios en entornos que definen las características del contexto en el que adquieren recursos, se relaciona con sus partes interesadas e influyen con el impacto de sus decisiones y resultados. Es vital conocer dichos entornos y su contexto para prevenir riesgos de incumplimientos a las normas de salud y seguridad en el trabajo en especial a las medidas de las que el patrón está obligado a otorgar a sus trabajadores después de la instauración de la NOM035-STPS-2018; satisfacer las necesidades de sus grupos de interés y participar de forma activa en el desarrollo social y la recuperación ambiental, de la salud de los trabajadores en la organización.

Desde todos los ámbitos se confirma: la pandemia ha mostrado la cara oculta de las relaciones de trabajo, de los factores psicosociales y la necesidad de integrar la calidad de la salud y de las relaciones en los planes de desarrollo de los recursos humanos en todos los puestos de trabajo.

Los sistemas de gestión empresarial (SGE) son un modelo estandarizado, conocidos como normas ISO, como la ISO45001-2018 Seguridad y salud en el trabajo para organizar la estructura, funciones, objetivos e impactos de una organización, sea cual sea su actividad, sector o tamaño.

Con una estructura de alto nivel que enmarca definiciones, requisitos, responsabilidades, relaciones con partes interesadas y justificaciones, y que previene el riesgo y los errores a través de la mejora continua, ciclo de Deming o PDCA.

**DE
DE
DE
SISTEMA
DE
NORMAS
UN
EN
EN
PARA
EFICAZ
E HIGIENE
GESTIÓN
EN EL TRABAJO
SEGURIDAD**

1

Visión, misión y objetivos

A grandes rasgos, definimos estos elementos de la siguiente manera:

a) **Visión:** es la idea global a largo plazo de la que nace un negocio y que tiene su germen en una necesidad que se ha detectado para un grupo de personas en un contexto o entorno, y por la que se crea un producto o servicio.

b) **Misión:** implica los recursos, los procesos y las relaciones que se desarrollarán para concebir un producto o servicio. Incluye el control de los impactos.

c) **Objetivos:** hay que distinguir entre el objetivo general, que sería el producto o servicio que la organización ofrece para cubrir la necesidad detectada, y los objetivos específicos, más concretos de cada departamento o fase del proceso.

Visión → necesidad → personas → contexto

Misión → procesos → relaciones → recursos

Objetivo → general → específico

La visión de la organización se encuadra dentro de la Estructura de Alto Nivel, que permitirá unificar criterios en todo el SGE a nivel transversal de la organización. La misión se desarrolla dentro de un sistema de mejora continua o PDCA. Y el objetivo debe cumplir los criterios de transparencia y responsabilidad social corporativa (RSC) que permitan controlar los impactos. En conjunto se tiene un sistema integral, donde todas las partes dependen entre sí para que la organización satisfaga las necesidades de los interesados.

Visión

estructura de alto nivel

Misión

PDCA

Objetivo

RSC

Sin embargo, muchas empresas que aun teniendo implantado un SGE, no logran la máxima eficiencia, recuperar la inversión o mejorar su reputación, por lo que es importante tener en mente cinco puntos que pueden ayudar a las organizaciones a que su SGE logre incrementar su eficiencia y ser realmente útil a sus objetivos:

1. VISIÓN, MISIÓN Y OBJETIVOS
2. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN
3. COMUNICACIÓN
4. DATOS
5. IMPACTOS

2

Cultura de la organización

Está directamente relacionada con la alta dirección y el estilo de liderazgo. Por tanto, será la que marque el camino de la política, la estrategia y la planificación que se desarrollará con una identidad propia, definida por su marca.

Para todos los SGE, la alta dirección es la persona o grupo de personas que dirige y controla una organización al más alto nivel. Debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al SGE implantado en la organización, y para ello, llevará a cabo entre otras funciones, las siguientes:

- a) Asumir la responsabilidad y la rendición de cuentas sobre la eficacia del SGE.
- b) Asegurar que el SGE logre los resultados previstos.
- c) Promover la mejora continua

**ALTA DIRECCIÓN + LIDERAZGO =
CULTURA ORGANIZATIVA**

3

Comunicación.

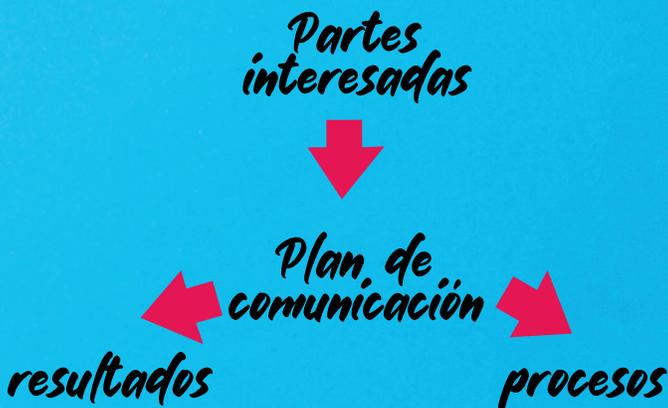
Para comunicarnos bien debemos tener claro lo que queremos transmitir y cómo hacerlo para conseguir el resultado que esperamos. Y los factores de contexto no lo pone fácil. Existen muchas teorías y modelos sobre cómo lograr la implicación de los trabajadores que incremente su productividad con la máxima flexibilidad sin caer en incumplimientos. Igualmente, las partes interesadas externas deben contar con información útil que sirva a sus objetivos y a sus operaciones con la organización. Hablamos de un plan de comunicación interno y externo cuya principal característica es la transparencia para lograr su credibilidad y efectividad.

Dentro de su SGE, la organización debe establecer, implementar y mantener los procesos necesarios para las comunicaciones internas y externas pertinentes que incluyan: qué comunicar, cuándo, a quién y cómo comunicar. Cuando establece sus procesos de comunicación, la organización debe llevar a cabo lo siguiente:

- a) Tener en cuenta sus requisitos legales y otros requisitos.
- b) Asegurarse de que la información del SGE comunicada sea coherente con la información generada del SGE y que sea fiable.

La organización debe responder a las comunicaciones pertinentes sobre su SGE y conservar información documentada como evidencia de sus comunicaciones, según corresponda:

- a) Comunicación interna: debe permitir que los trabajadores contribuyan a la mejora continua.
- b) Comunicación externa: debe comunicar información pertinente según sea necesario por los requisitos legales y otros requisitos.



4

Datos

Es necesario que los datos que se manejan, tanto los que tienen origen en los procesos internos, de mejora continua, como los que se comunican a las partes interesadas externas, sean reales, identificados y catalogados por su carácter cuantitativo y/o cualitativo, útiles, verificables, comparables y sobre todo, coherentes con su objetivo, su operatividad y su posibilidad de modificación, adaptabilidad y mejora.

Todos los datos proceden de una fuente, y todos ellos se comunican aportando información sobre la que sus destinatarios (alta dirección, trabajadores, partes interesadas y sociedad) tomarán decisiones, establecerán relaciones y producirán impactos. La ética y el buen hacer deben ser las señas de identidad de los procesos de recogida de datos.

La transparencia, la confianza y la confidencialidad son imprescindibles. Es imperativo en este aspecto cumplir con los requisitos legales y otros requisitos de los SGE, porque no solo está en juego su reputación. Las sanciones e indemnizaciones por error o mal uso de datos es un aspecto difícilmente recuperable.

Un requisito necesario por naturaleza en este aspecto se resume en un verbo: documentar. En general, hoy día se admite cualquier formato, pero existen actividades que por sus características requieren uno específico.



Impactos 5

No hay más que asomarse a los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU, a la Agenda 2030 y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, o a la reciente ley de trasposición de la directiva europea sobre la comunicación de información no financiera, para darnos cuenta de la importancia de este aspecto: algo que, como puede comprobarse, va más allá del mero cumplimiento de la ley, o de lo que los SGE llaman los requisitos legales y otros requisitos. Podría comentar muchas cosas, pero las resumo en una sola pregunta:

¿Por qué correr el riesgo?

Principios básicos de la gestión en seguridad y salud en el trabajo

El concepto de sistemas de gestión se utiliza con frecuencia en los procesos de toma de decisiones en las empresas y, sin saberlo, también en la vida diaria, ya sea en la adquisición de equipo, en la ampliación de la actividad comercial o, simplemente, en la selección de un nuevo mobiliario.