

Bienvenido, gracias por participar

QUERÉTARO

SESIÓN EN LÍNEA

CANACINTRA 
LA FUERZA DE LA INDUSTRIA

NOM-035, NO SÓLO CUMPLAS EL REQUISITO.

MEJORA EL LIDERAZGO, COMPROMISO Y RENDIMIENTO DE LOS EMPLEADOS

Ponentes

ALEJANDRA VELASCO FERNANDO PÉREZ
Kunay Consultoría www.kunayconsultoria.com

11 JUNIO
5:00 PM

GRATUITO

CONFIRMACIONES

 442 108 96 50
 442 218 04 18 ext 213
 ana.herbert@canacintragro.org.mx



TRANSFORMAMOS Y MEJORAMOS TU EMPRESA MEDIANTE LA REVISIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO, DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS Y APLICACIÓN DE LAS MEJORES PRÁCTICAS EN LA OPERACIÓN.



Alejandra Velasco

<https://www.linkedin.com/in/alejandra-v-9b763b31>



Fernando Pérez

<https://www.linkedin.com/in/fernandoperod>



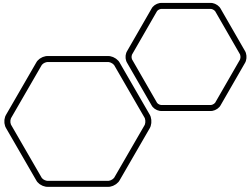
Descarga el material:

<https://kunayconsultoria.com/nom-035-no-solo-cumplas-el-requisito>

Índice

- Antecedentes NOM 035
- La norma, lo que hay que cumplir
- Liderazgo y compromiso
- Elementos de una cultura organizacional
- Responsabilidades
- Productividad
- Conclusiones





Antecedentes NOM035



MÉXICO

ES EL **PRIMER**

LUGAR MUNDIAL

EN ESTRÉS

LABORAL

75%
DE LOS TRAJADORES
MEXICANOS
LO PADECE

FUENTE:

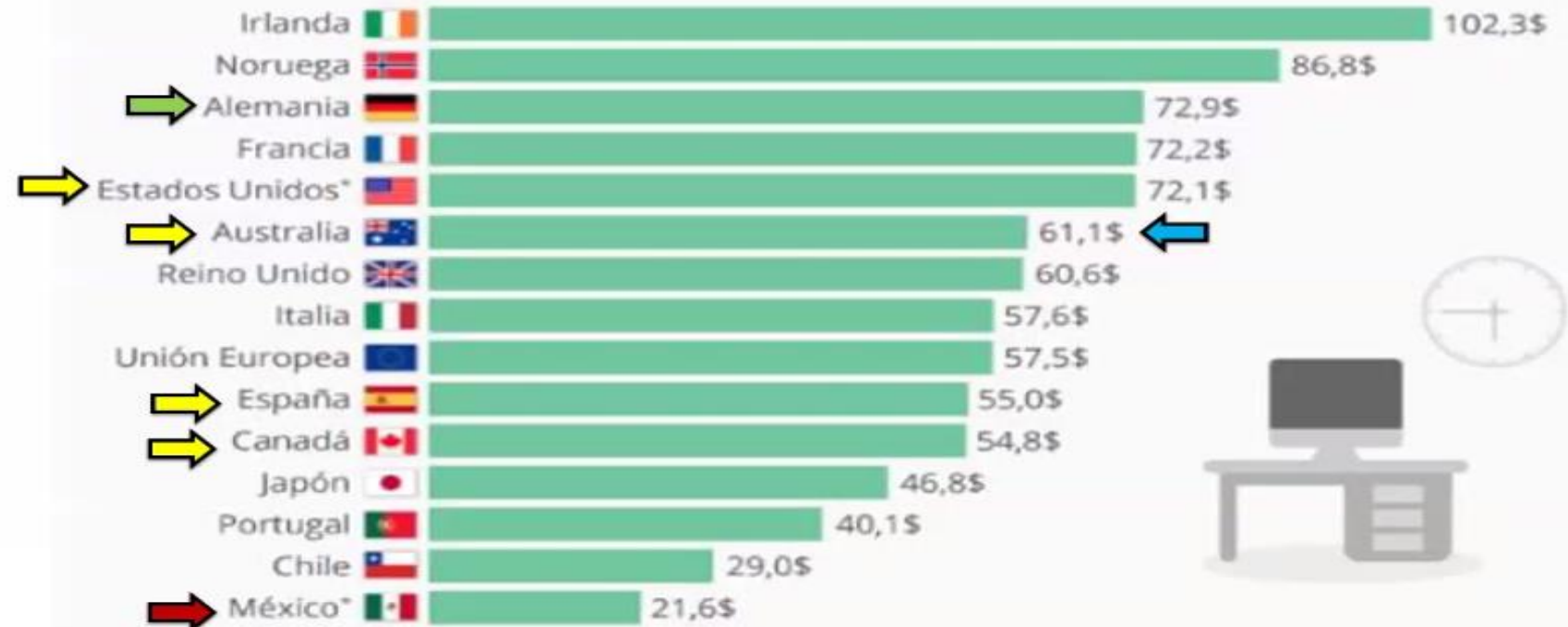


Productividad por país

- Irlanda 102 USD/hr
- Promedio mundial 62 USD/hr
- México 22 USD/hr

¿Qué tan productiva es una hora de trabajo?

Producto interno bruto por hora trabajada en 2018 (en dólares estadounidenses)



MÉXICO



Consecuencias Perjudiciales

■ ALTERACIONES FISIOLÓGICAS

Dolores de cabeza

Migraña

Dolores de espalda y músculos

■ PSICOSOMÁTICAS

Hipertensión

Colitis

Asma crónica

Gastritis-Ulcera

■ PSICOLÓGICAS Y PSÍQUICAS

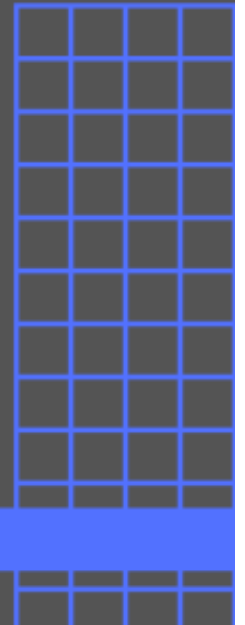
Dificultad en la comunicación

Insomnio, Neurosis, Psicosis

Falta de atención y concentración

Depresión ansiedad y hasta esquizofrenia

Aumento en el margen de error, pensamiento negativo y mala actitud



¿Qué más pierdes o arriesgas?

- Mal clima laboral.
- Incremento en el margen de error y accidentes.
- Presentismo, falta de COMPROMISO, PRODUCTIVIDAD Y proactividad
- Mala actitud y servicio (perder clientes y nuevas ventas).
- Sabotaje, riesgos y multas.
- Ineficacia en la implementación de tecnología, plataformas y nuevas estrategias para continuar.
- Contribuyes al rompimiento del tejido social y la economía.



Relación compromiso y logros



FENÓMENO DEL PRESENTISMO Y BURNOUT



PÉRDIDA DEL 38% DE SU SALARIO MENSUAL



Esto se refleja en nuestro entorno

La rotación es algo que afecta nuestra región.

Y en general todas las regiones en donde hay oferta de empleo, por lo que tienes dos opciones:

- Pagar mucho: si hay un mal ambiente de trabajo la retención es temporal.
- Retener al empleado brindándole un entorno de trabajo en donde quiera trabajar.



Diario de Querétaro

Universidad Tecmilenio
Desarrolla el plan que quieres para tu vida, con lo que más te apasiona y te inspira

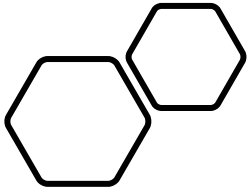
Universidad Tecmilenio **ABRIR**

LOCAL / DOMINGO 27 DE ENERO DE 2019

Querétaro, Guanajuato y San Luis Potosí, con más rotación de personal

Querétaro de las tres entidades con mayor rotación

3er. Lugar en ROTACIÓN a nivel nacional



NOM035

Lo que hay que
cumplir



NOM-035 – STPS-2018

Google Búsqueda personalizada

Usuario Ingresar [¿Olvidó su clave?](#) [¿Olvidó su usuario?](#) Inicio | Directorio | Contacto | Mapa del Sitio | Ayuda

 **SEGOB** SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN **DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN** [RSS](#) [www.dof.gob.mx](#) ir

[←](#) Ejemplar de hoy [Trámites](#) [Servicios](#) [Leyes y Reglamentos](#) [Preguntas Frecuentes](#) [t](#) [?](#)

 **SI EL DOCUMENTO SE PRESENTA INCOMPLETO EN EL MARGEN DERECHO, ES QUE CONTIENE TABLAS QUE REBASAN EL ANCHO PREDETERMINADO. SI ES EL CASO, HAGA CLICK AQUÍ PARA VISUALIZARLO CORRECTAMENTE.**

DOF: 23/10/2018

NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ROBERTO RAFAEL CAMPA CIFRIÁN, Secretario del Trabajo y Previsión Social, con fundamento en los artículos 40, fracciones I y XI, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 512, 523, fracción I, 524 y 527, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo; 1o., 3o., fracción XI, 38, fracción II, 40, fracción VII, 41, 47, fracción IV, 51, primer párrafo, 62, 68 y 87 de la

CONSULTA POR FECHA

Oct ▼ 2018 ▼

| Do | Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sá |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | 31 | | | |

Consideraciones Inmediatas en la empresa

y 5,000 unidades de medida y actualización (UMA), lo que equivale a multas que oscilan entre los 21,122 y 422,450 pesos, según la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Las condiciones laborales. Es importante ambientes de trabajo agradables y las capacidades y limitaciones físicas y m

ultora para empresas Advisory
poca sensibilización en los
isma cultura organizacional

menta que una buena salud
sos de desarrollo humano, alg
“Además de una inducción q
gica y de integración a la
al reciba mínimo 40 horas de

capacitación al año en temas relacionados
emocional y liderazgo”, refiere.

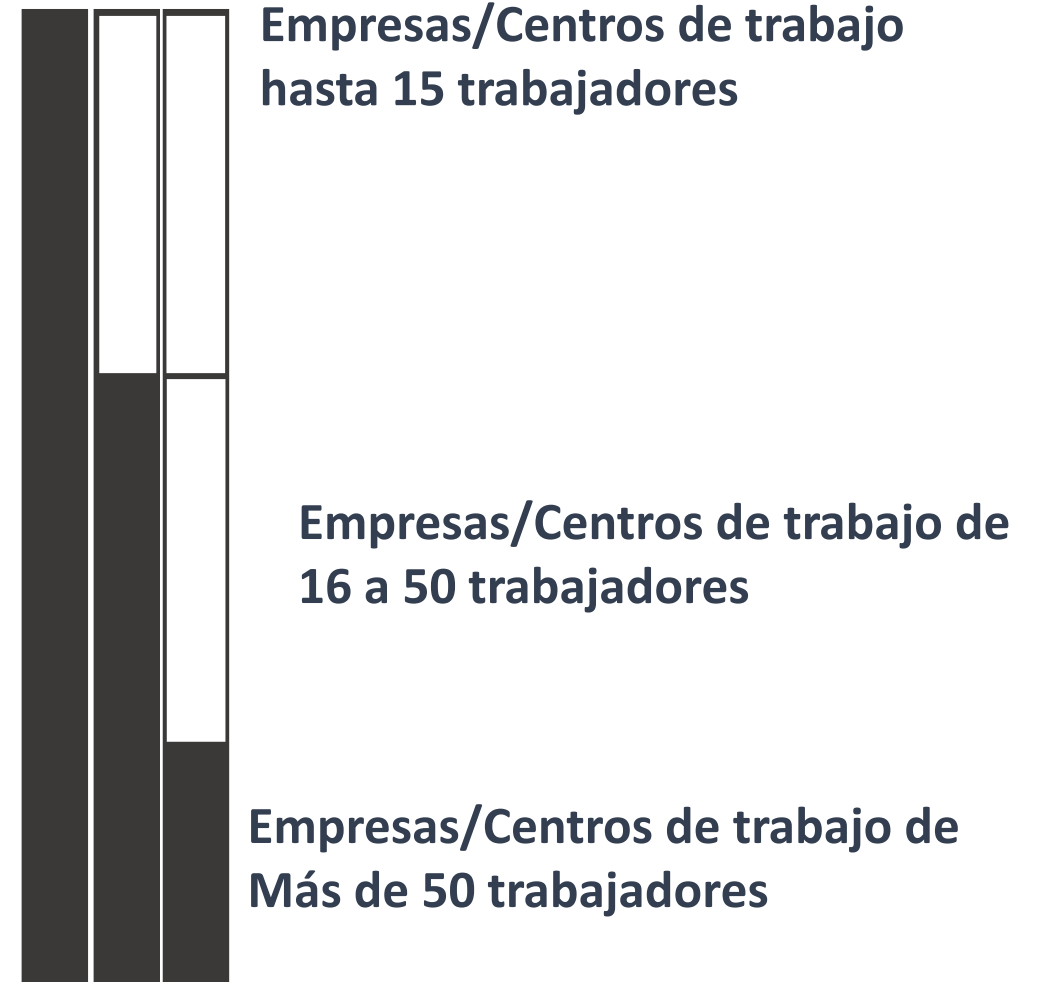
4. Mantener un balance laboral y p
equilibren su vida diaria con el trabajo
cuenta las jornadas laborales. de las 24 h

Requisitos por tamaño de empresa

Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir, crear política, prevenir, controlar, atender casos detectados por eventos traumáticos laborales severos, atender un entorno laboral favorable libre de violencia y asegurar sanas condiciones.

Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, más las medidas y recomendaciones que dicte la norma

Identificación, análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional más las medidas y recomendaciones que dicte la norma



Modelo de implementación

NOM-035-STPS-2018

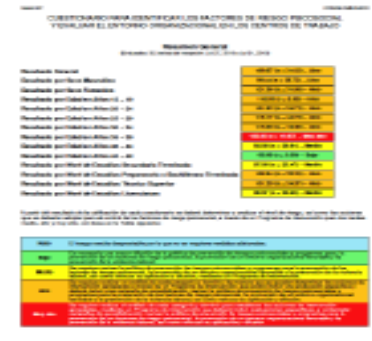
Fase 1°
Difusión de contenidos sobre las políticas internas de prevención de riesgos psicosociales.

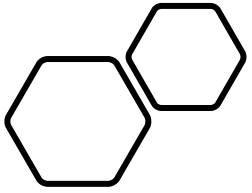
Fase 2°
Aplicación de los cuestionarios en línea correspondientes (de acuerdo al # de empleados) propuestos por la STPS.

Fase 5°
Posibilidad de montaje de cursos y talleres virtuales, que hayan sido sugeridos en la detección de necesidades de capacitación. Así como la facilidad de volver a evaluar y comparar resultados

Fase 3°
Generación del reporte con un solo click. Arroja información completa acorde a la semaforización de la STPS. Desviación estándar. Gráficas y cruces por dominios y categorías; sexo, edad, área de trabajo, escolaridad, estado civil e individual.

Fase 4°
Propuestas y recomendaciones elaboradas por nuestro equipo de expertas agentes capacitadoras registradas ante la STPS.





Lo que se puede lograr

Compromiso y liderazgo



Lo que se puede lograr con NOM035

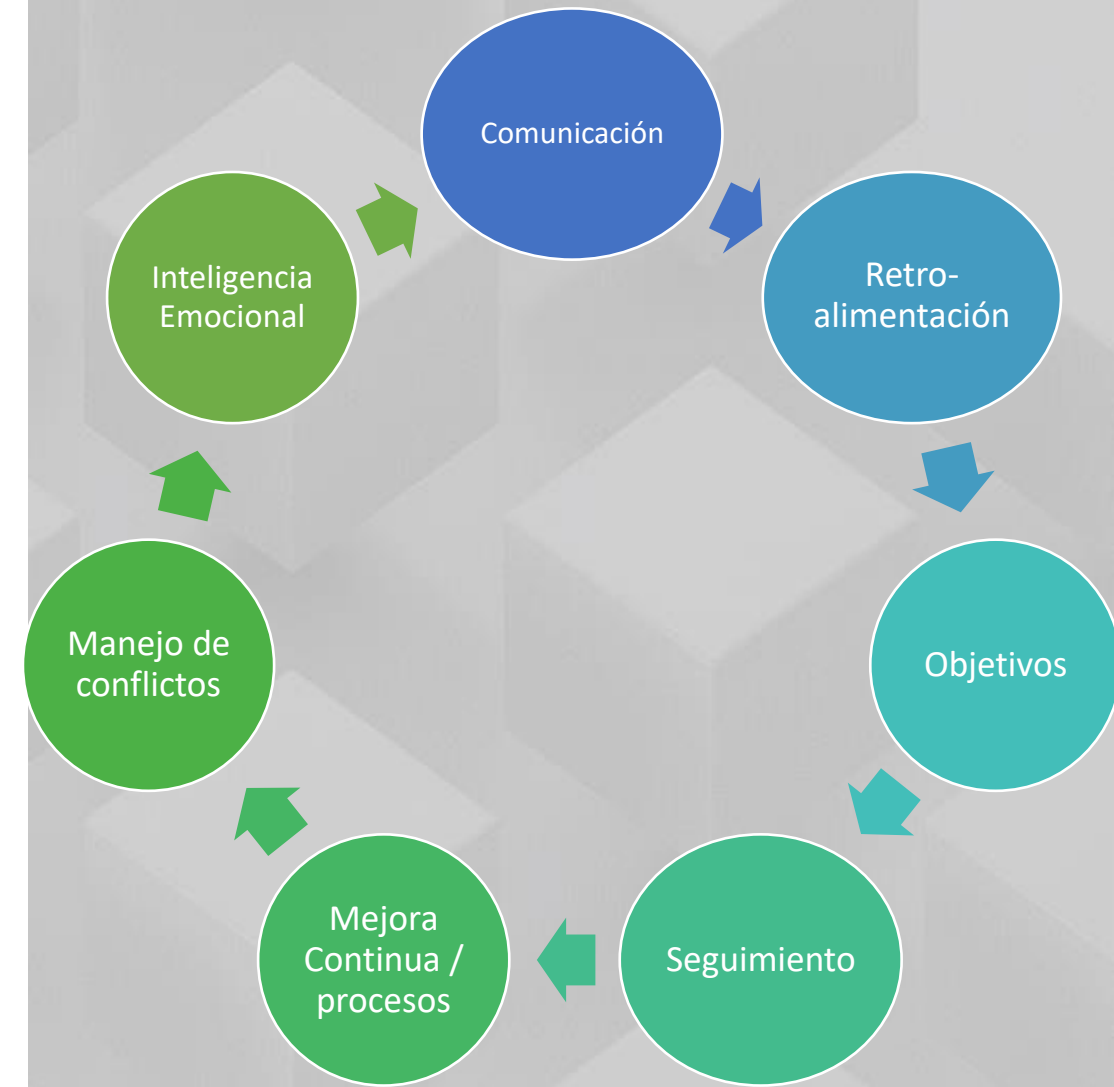
- 1) Combatir el presentismo y aprender a desarrollar *compromiso*.
- 2) Asegurar buenas condiciones laborales, desarrollando tu propio proceso interno y programa calendarizado, logrando la efectividad en la implementación técnica, digital y estratégica alineada a las voluntades.
- 3) Reducir la carga de trabajo a través de un adecuado análisis de la matriz de insuficiencias y cargas de trabajo.
- 4) Evitar la falta de control capacitación, seguimiento, visión, métricas y objetivos a través de las acciones.
- 5) Desarrolla las nuevas competencias de liderazgo ágil, proactivo, inteligentemente emocional
- 6) Mantener un balance laboral y personal a través del entrenamiento de los líderes con nuevas competencias, longánimos y en gestión emocional.
- 7) Eliminar las relaciones negativas, el presentismo, conductas violentas pasivas, rotación, accidentes y más.

El líder

Un coordinador, jefe, gerente, director, no siempre lo fue y **llegó allí por su capacidad y esfuerzo**, sin embargo muchas veces **sin el conocimiento** de Como **ser el líder**.

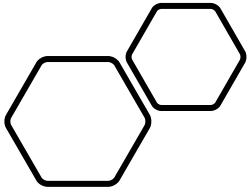
Por lo que es necesario un programa de entrenamiento para lograr habilidades de liderazgo y poder guiar a su equipo.

COVID-19: Nueva generación de líderes



Pasos para lograr compromiso





Elementos de la cultura organizacional

Elementos de la Cultura Organizacional

Propósito

Identificar nuestra razón de ser, de existir.

Valores y principios

Identificar aquellos factores que nos fortalecen como empresa y nos desarrollan como personas.

Identificar las reglas que se han desarrollado en la cía. que pueden no estar documentadas, pero todos somos conscientes de ellas.
ACTUAR COMO LO HICIERA EL DUEÑO DE LA EMPRESA

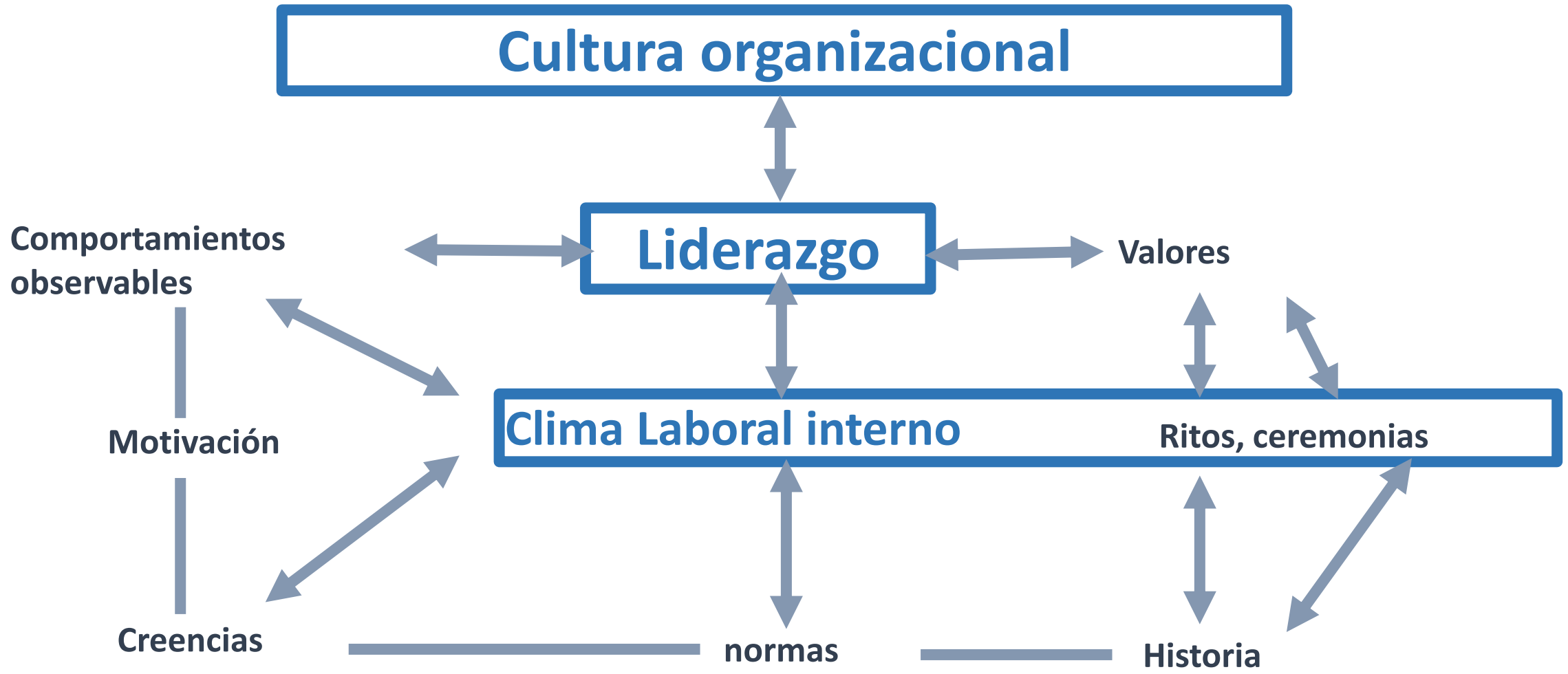
Normas

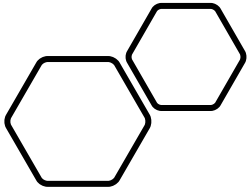
Revisar que las reglas documentadas estén en sintonía con los elementos anteriores

Tradiciones

Celebraciones, premios, lemas, convivencia, concursos.







Responsabilidades

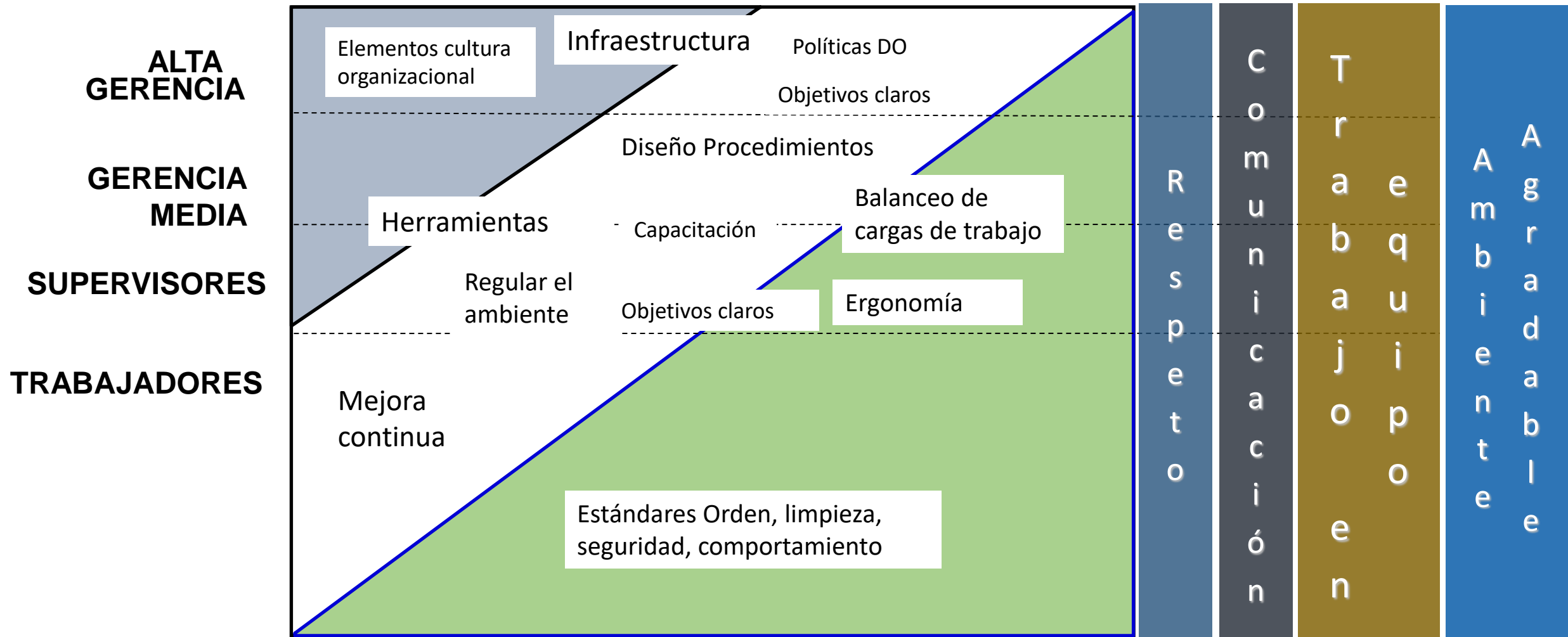


Dimensiones y factores que influyen el riesgo psicosocial

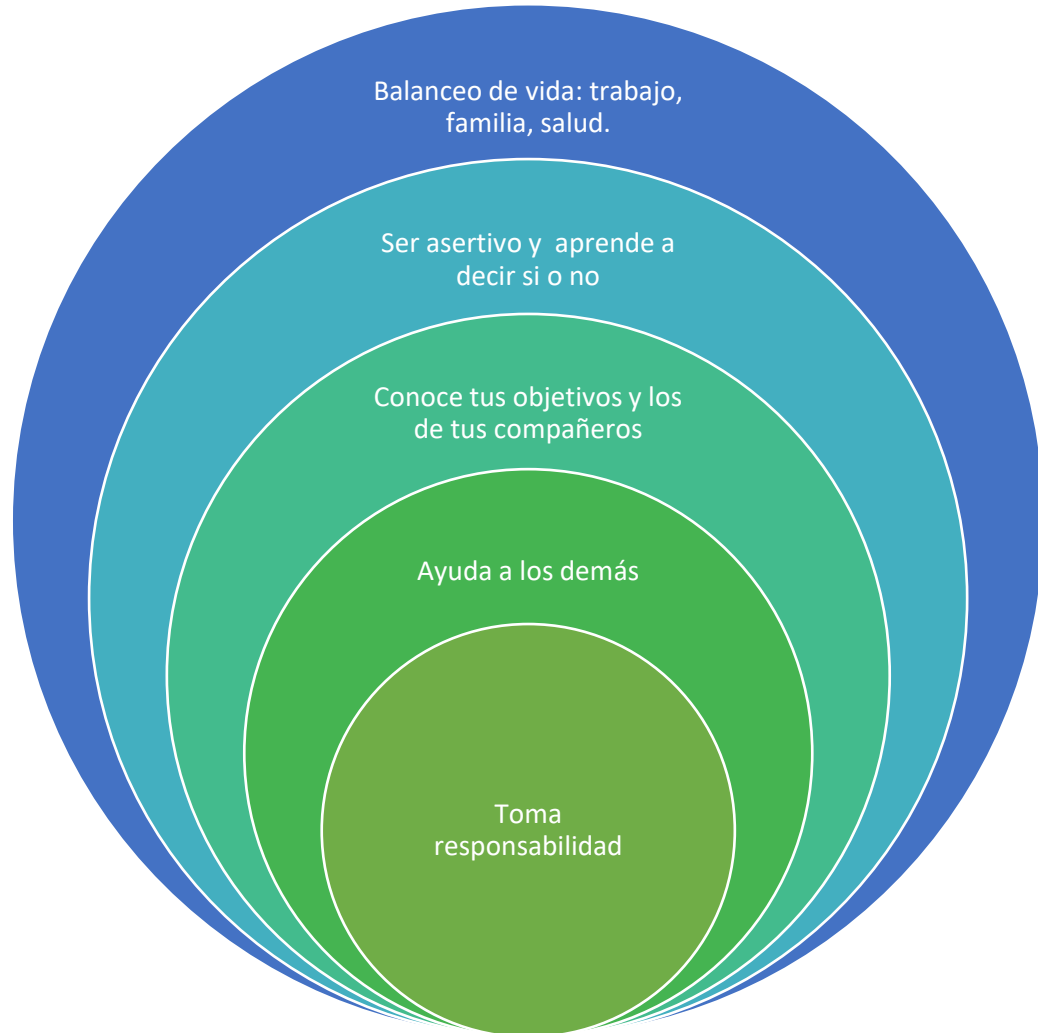
Si bien el **liderazgo** es uno de los factores más importantes, la **naturaleza del puesto**, el **control de las variables** de éxito al alcance del empleado y una **remuneración** que le permita vivir al empleado son las otras dimensiones que influyen en las enfermedades psicosociales.

| | |
|---|--|
| Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo | Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores |
| Demandas del trabajo | Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral |
| Control | Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo de cambio Claridad del rol Capacitación |
| Recompensa | Reconocimiento y compensación Recompensas por pertenencia a la organización y del trabajo realizado |

Responsabilidades entorno saludable



Mis responsabilidades



¿Puede una persona hacer la diferencia si es cálida y amistosa aun en un ambiente hostil?

Apatía
Negatividad

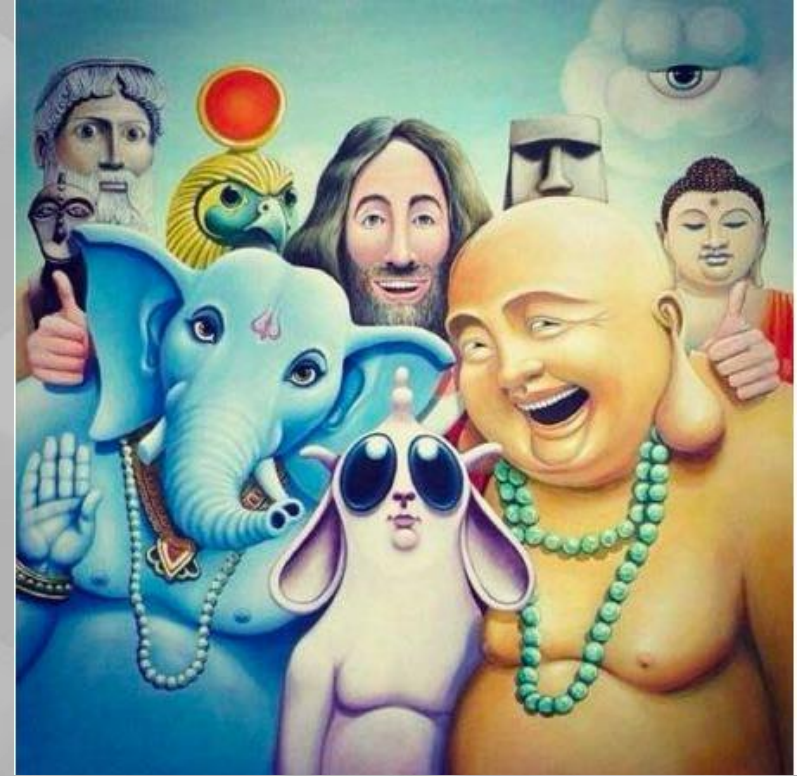
Contagio Emocional

Los dioses escondieron la felicidad (resumen)

Cuando los dioses crearon al hombre, decidieron no hacernos tan semejantes a ellos, por lo que decidieron esconder la felicidad.

Debatieron de muchas formas dónde esconderla

Uno de los dioses, que había permanecido en silencio todo el tiempo y había escuchado con interés las ideas propuestas por los demás dijo:



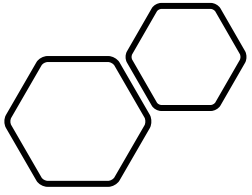
- Creo saber el lugar perfecto para esconder la felicidad, donde nunca la encuentren.

Todos le miraron asombrados y le preguntaron:

- ¿Dónde?

- La esconderemos dentro de ellos mismos, estarán tan ocupados buscándola fuera, que nunca la encontrarán.

Todos estuvieron de acuerdo, y desde entonces el hombre se pasa la vida buscando la felicidad sin darse cuenta que la lleva consigo

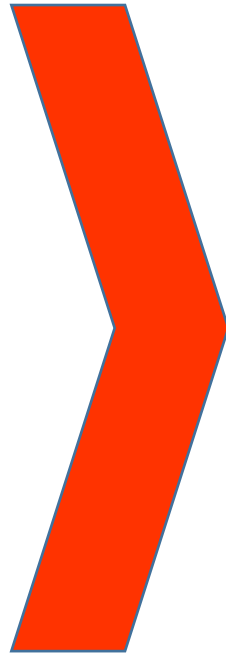


Productividad



¿Por qué se mejora la productividad?

- Elementos cultura organizacional
- Políticas claras
- Funciones y responsabilidades claras y balanceadas



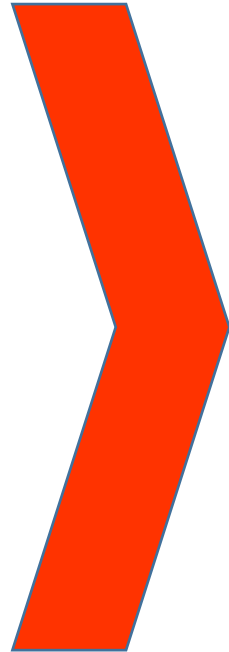
- Reducir estrés por incertidumbre
- Mantienes competencia
- Motivación
- Trabajo enfocado



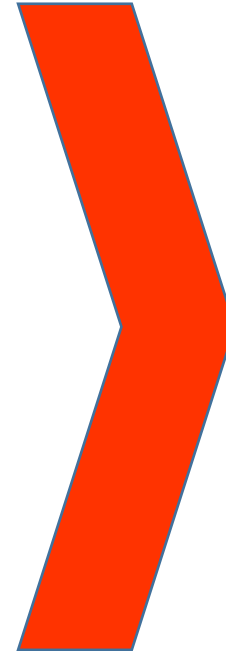
- Logro de Objetivos

¿Por qué se mejora la productividad?

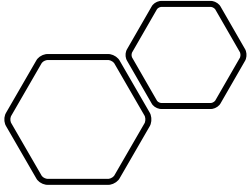
- Balanceo de cargas de trabajo: Uso de herramientas y metodologías.
- Sistema de Mejora continua
- Procedimientos claros
- Líderes capacitados como líderes
- Salario emocional



- Reduces Burnout
- Reducir presentismo
- Ambiente agradable
- Trabajo en equipo de alto desempeño
- Gente saludable



- Compromiso
- Reduces costos
- Reducción errores
- Reducción de accidentes
- Mayor productividad y rentabilidad
- Continuidad



Conclusiones



Conclusiones

- Comparado con otros países la **salud laboral** de los Mexicanos está en un **nivel preocupante**, y por ello es importante esta iniciativa gubernamental
- El objetivo no debe ser solo cumplirá, sino generar un **cambio** que mejore la organización.
- La **responsabilidad** es de **todos** y el éxito se da cuando cada persona asume su parte.
- Esto se logra **cambiando conductas** a través de capacitación, entrenamiento y acompañamiento.

NUESTROS SERVICIOS EN NOM035:

- Plataforma digital para encuestas, seguimiento y capacitación.
- No solo “Cursos de wellness”, transformamos la cultura, procesos y forma de hacer las cosas.



Alejandra Velasco

[www.linkedin.com/andra-v-9b763b31](https://www.linkedin.com/in/alejandra-v-9b763b31)



Fernando Pérez

<https://www.linkedin.com/in/fernandoperod>



Descarga el material:

<https://kunayconsultoria.com/nom035-no-solo-cumplas-el-requisito>