

Capital Humano

Perfiles y Rasgos

POR: HORACIO ANDRADE

CALIDAD DE VIDA

Desde hace ya varias décadas se habla de la necesidad de que las organizaciones fomenten la calidad de vida en el trabajo de sus colaboradores. De hecho, a ésta se le considera una intervención de Desarrollo Organizacional, que tiene que ver tanto con el clima como con la cultura. La verdad es que, si bien muchas empresas manejan la calidad de vida como un elemento importante de su discurso, no siempre guarda relación con la realidad.

Para empezar, el concepto es complejo porque involucra a un buen número de variables. La Organización Mundial de la Salud menciona las siguientes cuando define a la calidad de vida en general: la salud física de una persona, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales y su relación con los elementos esenciales de su entorno. Todas ellas tienen que estar en armonía y equilibrio, y cada una abarca diversos aspectos.

Aplicada al ámbito organizacional, la calidad de vida comprende también variables muy diversas. Algunas de ellas se encuentran dentro de lo que se conoce como motivadores intrínsecos, y otras dentro de los extrínsecos. En el primer caso, se refieren al trabajo en sí y a todo lo que tiene relación con él: gusto por lo que se hace; posibilidad de aplicar en su ejecución el talento, los conocimientos y las habilidades; sensación de logro; autonomía de decisión y de acción; sensación de que lo que se hace es importante; variedad en la tarea, y satisfacción por ayudar a otros o contribuir a su bienestar, son algunos de estos factores intrínsecos al trabajo.

Sin duda, todos ellos juegan un papel esencial en la calidad de vida, ya que no puede haber algo más desagradable que llegar todos los días a un lugar en el que durante ocho o más horas se estarán llevando a cabo actividades por las que no se siente agrado, o a las que no se les encuentra sentido.

Variables extrínsecas

Hay otros elementos que no están directamente ligados a lo que se hace, sino a las condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo, razón por la cual se conocen como extrínsecos. Uno de ellos es sin duda la compensación, que incluye el sueldo, las prestaciones y beneficios, y los incentivos. Otro es el que tiene que ver con las relaciones, personales o profesionales, que mantiene el individuo en el ámbito laboral: ambiente de trabajo, trato y apoyo por parte del jefe, ayuda de aquellos con quienes se tienen proyectos comunes, trabajo en equipo y comunicación con los demás, serían algunos ejemplos.

Un tercer grupo involucra aspectos ligados al desarrollo profesional: oportunidades de crecimiento en la organización, posibilidad de actualizar los conocimientos y habilidades, evaluación objetiva y justa del desempeño, acceso a los recursos de todo tipo que se requieren para realizar bien el trabajo.

Finalmente, hay un grupo de variables que se refieren a la vida privada y familiar de las personas, que día a día adquieren mayor relevancia, y que en muchos ámbitos, como el de nuestra cultura de trabajo, están muy descuidadas. Lograr un equilibrio entre el tiempo laboral y el tiempo de ocio es muy necesario para conservar la salud física, mental y emocional.

Desgraciadamente, no son pocas las empresas en las que se sigue considerando que los colaboradores tienen que estar físicamente ahí más tiempo que el acordado, aún cuando no exista una razón para hacerlo. Esto impacta negativamente no sólo en el descanso (y por tanto en la salud) y en la posibilidad de realizar actividades diversas ajenas al trabajo, sino también en la convivencia con la familia.

La calidad de vida sigue siendo una asignatura pendiente en buen número de empresas, incluyendo algunas de las reconocidas como buenos lugares para trabajar.

CÓMO DESPEDIR

Mañana, miércoles 23 de julio, se llevará a cabo, en el Club de Industriales, la conferencia "Cómo realizar un despido justificado", organizada por AMEDIRH, que será impartida por Manuel García Garrido. Mayores informes en eventos@amedirh.com.mx

CONFERENCIA DE LA SHRM

Del 24 al 26 de septiembre, la SHRM (Society for Human Resource Management) realizará en Palm Springs, California, la Strategy Conference 2008, en la que se abordará el tema "Creando la agenda para el liderazgo en Recursos Humanos", dirigida a los altos ejecutivos de la función. Para obtener más detalles visitar la página de la asociación, ubicada en www.shrm.org/conferences/strategy

Comentarios a: capitalhumano@reformamex.com

GENERAN MAYOR COMPROMISO

Fomenta Sunbeam trabajo en equipo

La filosofía de la empresa propicia una cultura de trabajo en la que los colaboradores se sienten parte de una familia, donde no solo se habla de valores, sino que se viven



Pedro Luis Mendoza.

En toda organización las aportaciones de quienes colaboran son clave del éxito conjunto, y en Sunbeam Mexicana saben que trabajar en equipo es vital para sus operaciones. Pedro Luis Mendoza, director general, asegura que no se le ocurre otra forma en la que una empresa pueda lograr sus objetivos hoy en día.

"Es como ser parte de una orquesta. No funciona si tomamos por separado el trabajo de las personas. En una empresa, las aportaciones de todos sus integrantes son importantes para ofrecer un producto final, y es importante darle valor a esas aportaciones", comenta.

El directivo explica que cuando en Sunbeam Mexicana aseguran que les preocupa el bienestar de los colaboradores, actúan al respecto para que haya congruencia con lo que dicen y logren mayor compromiso por parte del capital humano.

"Debido a que pasan con nosotros gran parte del día, ofrecemos un lugar de trabajo donde se sientan a gusto, donde los motive la pasión por la labor que desempeñan y don-

de puedan crecer profesionalmente", enfatiza Pedro Luis Mendoza.

El compromiso y pasión de los colaboradores lo atribuye al trato humano que reciben por parte de la empresa, y a que se les escucha en todo momento. Eso, destaca, crea una conexión emocional que hace la diferencia entre gente que disfruta y habla bien de su trabajo y gente que no lo hace.

"No es algo que se logra fácil, pero las empresas que lo logran tienen un

diferenciador en su gente. Nosotros sabemos que nuestra gente es un diferenciador tan importante como la calidad de nuestros productos", asevera el director general.

Considera que hoy en día todo director general debe tener el factor humano muy presente, y generar un balance entre los intereses de los accionistas y los de los colaboradores. Es una parte importante de su responsabilidad como director general.

"Mucha gente piensa que los intereses de los accionistas no empatan con los de los colaboradores de una empresa, pero los accionistas también son seres humanos. Quieren ver una retribución a su inversión, sostenible a largo plazo, y saben que el talento humano es la clave para lograrlo. En la medida en que las empresas se preocupen más por el bienestar de su gente, contarán con gente más comprometida y con mejores resultados", puntualiza el directivo

Expediente abierto

Administrar el cambio

El Change Management Learning Center, a través de su página www.change-management.com, ofrece valiosos recursos para la administración del cambio (referencias bibliográficas, artículos, tutoriales y reportes sobre mejores prácticas, entre otros). El registro es gratuito y permite recibir actualizaciones y resultados de investigaciones realizadas en el campo del cambio organizacional.



Comunicación Organizacional

En el sitio www.organizational-communication.com están contenidos algunos temas y herramientas útiles para mejorar la comunicación en las organizaciones. El principal servicio que ofrece es el envío de una carta electrónica mensual a sus suscriptores. Cada ejemplar parte de casos prácticos y propone técnicas que están listas para aplicarse en las organizaciones.



Facilitan la labor de emprendedores

Grupo Creativo cuenta con diversas estrategias para apoyar el comercio virtual para compañías e incluso personas

electrónicas o a las grandes empresas, aunque no tiene que ser el caso.

"Existen herramientas accesibles para que pequeñas y medianas empresas, o cualquier persona que así lo desee, puedan participar en este tipo de comercio. En el caso de las personas, les permiten convertirse en emprendedores por una fracción de lo que costaría montar un negocio tradicional", comenta el directivo.

Por ejemplo, MyStoreXpress, software de Grupo Creativo, es una solución que habilita una tienda virtual en minutos. Martha García, directora asociada de Grupo Creativo, agrega que todo mundo tiene algo que vender, pero a veces no es posible echar a andar esos proyectos porque la inversión en una tienda física puede ser alta.

"Durante años desarrollamos productos relacionados con el comercio electrónico para un determinado tipo y número de empresas. Ahora también ofrecemos una solución para compañías pequeñas y personas que quieren tener una segunda fuente de ingresos", señala.

Ambos directores asociado precisan que MyStoreExpress es una herramienta fácil de implementar y de usar, además de que no es necesario tener conocimientos de programación o diseño, pues viene preconfigurada. Grupo Creativo, resaltan, es una compañía pequeña y por esta razón entienden las necesidades de las compañías de este tamaño.



Martha García y Bruno Jiménez.

"No obstante, contamos con la infraestructura y el talento humano para asesorar, de manera personalizada, a cualquier tipo de empresa en sus planes de comercio electrónico y desarrollo de sitios Web", concluyen los directores de Grupo Creativo.

41 96 40 00

Rolling Personnel

www.rolling-personnel.com