

LA CALIDAD DE VIDA: UN FACTOR INDISPENSABLE DE LA RS INTERNA

Nuevos esquemas de organización vienen a romper los viejos paradigmas y la conceptualización de las relaciones de trabajo. Las crisis sociales y económicas que vivimos hoy nos han dejado en claro que las organizaciones y empresas no pueden mantenerse estáticas ante la necesidad de involucrar criterios éticos y de responsabilidad social a la gestión empresarial, pues esto ciertamente implica un compromiso integral y de largo plazo.

Ya no hay más hacia donde voltear la mirada, sino es al interior de manera crítica y reflexiva, para descubrir cómo podemos hacer las cosas mejor como organizaciones, y cómo podemos usar nuestro negocio para mejorar la vida de las personas.

Realidad laboral en México

México uno de los salarios más bajos en América Latina, pues sigue prácticamente congelado en los \$ 88.33 MXN diarios (\$2.686,14 MXN Mensuales). Mientras que el cálculo del salario digno (*Es decir, el ingreso indispensable para que una persona en México pueda cubrir sus necesidades de manera básica creando un entorno de dignidad*) se encuentra alrededor de \$230 pesos mexicanos diarios.

Estas cifras tienen un fondo muy preocupante y de alto impacto negativo para lograr un desarrollo social sostenido. No podemos pensar en ciudades sustentables, empresas exitosas y sociedades productivas si no tenemos lo indispensable para que nuestra población pueda cubrir sus necesidades, para vivir dignamente y conformar una sociedad educada con calidad de vida.

Somos el país número 113 de 148 en productividad. Nos hemos estancado en ese escalón desde 1991. Hemos mantenido y alimentado esta visión de informalidad, de poco o nula innovación, de poca profesionalización, de bajo desempeño, en donde “la empresa hace como que paga, y el colaborador hace como que trabaja.”

El estudio de la OECD 2017, dice que los mexicanos trabajamos unas 2,255 horas al

año es el promedio, mientras que Alemania es la nación con la cifra más baja entre los miembros de la organización, pero una de las más productivas

Retos a abatir para aumentar la calidad de vida laboral en México

- Institucionalizar y formalizar las empresas
- Erradicar la corrupción y la impunidad en las instituciones público / privadas
- Pasar del salario mínimo al salario digno
- Impulsar la educación y profesionalización en los colaboradores
- Establecer objetivos claros, medibles y alcanzables en las organizaciones
- Innovar para transformar la mano de obra barata (maquila) hacia mano de obra especializada.
- Evitar el paternalismo, transfiriendo información clara y conocimiento a los colaboradores.



La responsabilidad social desde una visión interna

La responsabilidad social en su dimensión interna apuesta por esta transformación. No se puede comenzar la casa por el tejado. La gestión responsable de personas es el factor clave para generar una congruencia en la estrategia de sostenibilidad, pues los colaboradores son los principales voceros o jueces de la empresa.

“La capacidad de una organización para responder a las necesidades y expectativas



POR CAROLINA ZATARAIN

CONSULTORA INTERNACIONAL EN SOSTENIBILIDAD Y GESTIÓN RESPONSABLE- ES CEO AND FOUNDER DE MAKEN INNOVACIÓN Y SOSTENIBILIDAD carolina@maken.mx carozatarainv@maken.mx www.maken.mx

de los colaboradores a través de una gestión interna responsable, asegurando así una mejora en el nivel de vida y la sostenibilidad de la organización.” (Maken, 2017)

Calidad de vida organizacional no significa ceder ante todas las demandas de los grupos internos, sino crear programas sostenibles que impulsen un bienestar integral en la gente, que fomenten un entorno sano de innovación y productividad, de relacionamiento social para enfocar y potenciar todos los esfuerzos a cumplir los objetivos de la empresa, haciendo de todo el equipo participantes en la estrategia.

La implantación de un sistema de gestión interna enfocado a la calidad de vida dentro de la empresa permite:

- Aperturar espacios de dialogo;
- Diagnosticar mediante una evaluación de las condiciones laborales;
- Medir la satisfacción de tu capital humano;
- Instalar instrumentos de medición del desempeño laboral;
- Planificar acciones de mejora continua.

¿Cuáles son los beneficios de impulsar la calidad de vida dentro de la empresa?

- Ayuda a elevar la productividad y rentabilidad
- Aumenta el compromiso organizacional y la motivación
- Ayuda a captar y retener el talento de sus empleados
- Disminuye los índices de absentismo y los costos de carpetas medicas
- Mejora notablemente la imagen de la empresa en el mercado