

Empresa, Trabajo y Familia

Lic. Juan Antonio Valles
Director de Recursos Humanos Casas GEO

De acuerdo con los nuevos enfoques de empresa y trabajo que hoy en día se están generando a nivel mundial es importante hacer un análisis no sólo para entender esta tendencia, sino para contar con los elementos necesarios de aplicación en la gestión de recursos humanos en nuestras empresas.

1. Empresa

La empresa se ha convertido en el modus vivendi de todas las sociedades, sin importar si los países forman parte de los grandes bloques de las primeras economías del mundo o forman parte de los países emergentes o en vías de desarrollo. Al final de cuentas, en ambos casos, todos los grupos sociales están ligados a los diversos tipos de empresas, ya que éstas van desde las muy grandes hasta los simples y pequeños negocios familiares que se atienden en los propios hogares, pasando por las medianas o pequeñas empresas.

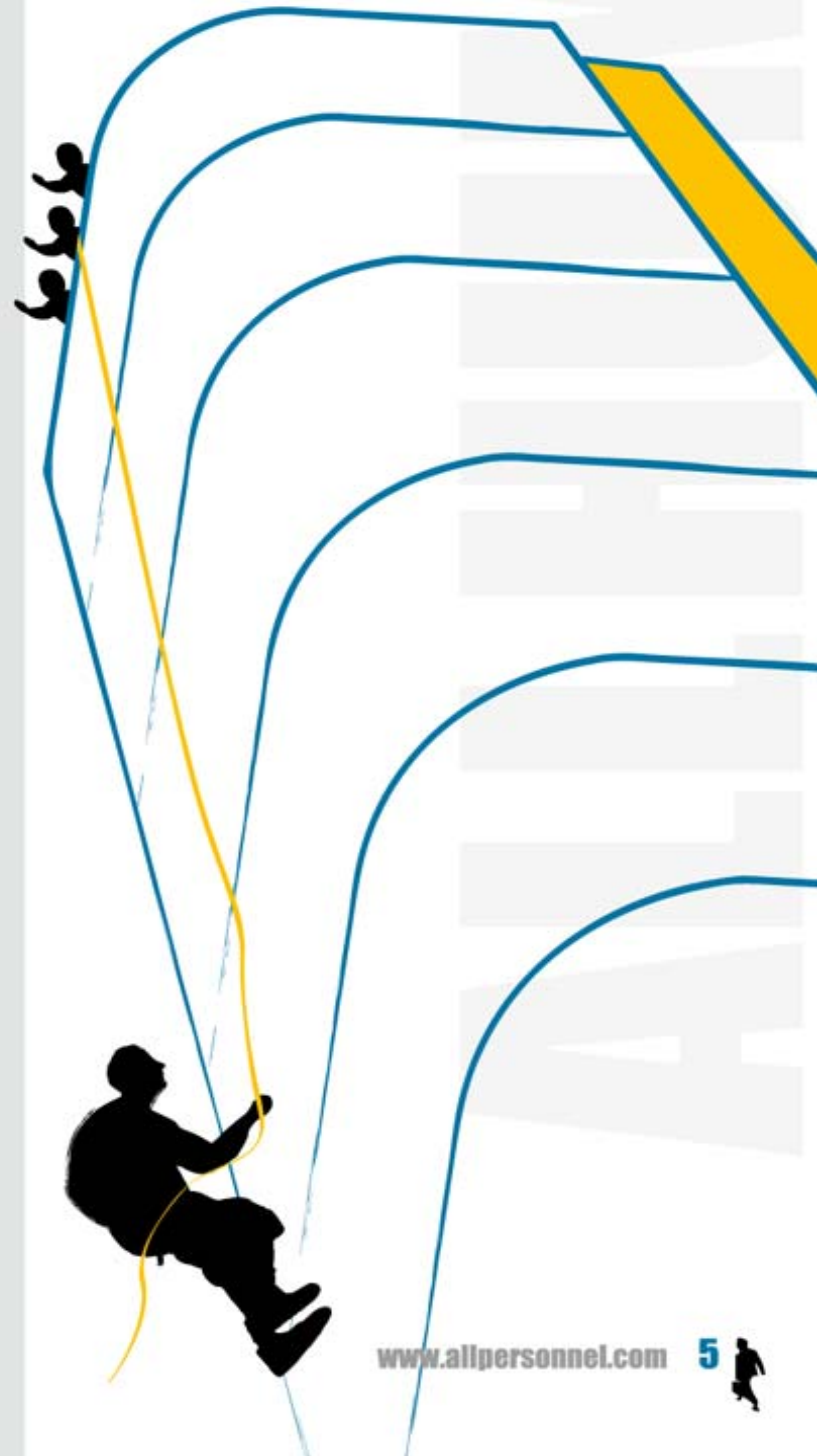
Culturas empresariales

Todos los integrantes que forman parte de un grupo de colaboradores dentro de una empresa se mueven y actúan de acuerdo con el tipo de cultura que prevalezca, y ésta varía dependiendo de los siguientes factores:

- Cultura de un país
- Tipo de empresa
- Tipo de liderazgo
- Región de ubicación

Las culturas empresariales se van construyendo al paso de los años y se van convirtiendo en un esquema de vida de sus integrantes, originando una serie de costumbres y rituales que le dan personalidad y distinción a la empresa dentro de la sociedad. En consecuencia, sus integrantes se van identificando con la cultura y personalidad de la empresa, de tal forma que existen grupos de empleados que se sienten no solamente parte importante de una empresa, sino que muestran ante el mundo que los rodea el orgullo y satisfacción de pertenecer a una organización.

Evidentemente, de acuerdo con datos de diferentes empresas, existen culturas empresariales que prevalecen por toda la vida; sin embargo, existen culturas que van cambiando al paso de los años, dependiendo de las circunstancias y de los diferentes tipos de liderazgo que se van presentando.





Cambio de cultura

De acuerdo a la necesidad y situación de cada empresa, en ocasiones se hace necesario llevar a cabo la construcción e implementación de una serie de procesos de cambio enfocados a lograr una cultura diferente dirigida por lo general, a los siguientes aspectos:

- Rentabilidad
- Atención al cliente
- Arraigo de su personal

Evidentemente existen otros aspectos muy importantes que dan origen a la búsqueda de una nueva cultura; sin embargo los conceptos anotados anteriormente son los más comunes en nuestro medio. Este tipo de cambios no se hacen de la noche a la mañana, requieren la implementación de procesos de cambio en forma planeada y ordenada empezando por la parte alta de la organización para luego ir bajando hasta cubrir 100% del personal.

Para tal efecto, existen una serie de modalidades que se aplican pero una de ellas es conocida como "macroeventos", que significa hacer reuniones con todo el personal, donde a través de dinámicas de grupo se van determinando los síntomas y el diagnóstico de la problemática de la empresa, así como las propias soluciones.

Todo ello aportado por los mismos trabajadores, ya que son ellos los que conocen a fondo y en detalle la operación.

A su vez, esto provoca un compromiso de cambio del personal por haber participado ellos mismos en las aportaciones a la solución de la problemática general.

2. Empresa y trabajo

Por supuesto que no se puede concebir una empresa sin el capital más importante que son sus trabajadores, ya que estos son los que mueven absolutamente todas las piezas que hacen funcionar la máquina empresarial. Se hace notar que al paso de los años se han ido dando cambios muy importantes en los perfiles de los trabajadores, los cuales se han ido relacionando con las necesidades y características específicas de los cambios tecnológicos en cada época.

Nuevos perfiles vs trabajo

Como se anotó en el párrafo anterior, el perfil de los trabajadores dentro de las empresas ha ido cambiando con el transcurso del tiempo.

Esto ocurre no solamente por los cambios en las diferentes tecnologías que cada día han ido formando parte vital del manejo de las empresas, tanto en la transformación de materiales y bienes de consumo, como en la transformación tecnológica del trabajo mismo.

Oportunidad de desarrollo hacia una nueva cultura

Estos grandes cambios han beneficiado a los trabajadores, ya que se han visto en la necesidad de ir transformando e implementado nuevas habilidades y competencias laborales, para hacer frente a las necesidades actuales de las empresas. Claro, se hace notar que en los últimos años, donde estos cambios tecnológicos han tenido su apogeo, no toda la clase trabajadora ha podido hacer frente a estos nuevos retos. Sin embargo, las nuevas generaciones, ya que pertenecen al mundo de la alta tecnología empresarial, son las que tienen el reto de ir haciendo transformaciones en dirección a una nueva cultura y estilo de trabajo.



3. Empresa y Familia

Partiendo de la base de que detrás de cada empresa esta un grupo de trabajadores y a su vez detrás de cada trabajador esta una familia, no debemos dejar de considerarse han generado una serie de cambios que tienen que ver con la forma de visualizar a los trabajadores, ya que a su vez también forman parte de un entorno familiar. Por lo tanto, hoy existen empresas que ya están tomando cartas en el asunto para tratar de integrar también a la familia de los trabajadores. Baste indicar que el eslogan del Congreso Mundial de Recursos Humanos, celebrado en la ciudad de México en el 2002, fue: "LA PERSONA". Esto nos indica la tendencia de las empresas en la parte humana.

Enfoque familia

Está probado que las empresas que llevan acabo programas de integración familiar logran un éxito mayor, ya que esto favorece el clima laboral y la satisfacción y motivación de sus integrantes. Estos temas requieren un análisis más amplio y profundo, pero baste con dar algunas ideas de integración:

- Visitas familiares a la empresa
- Obsequios familiares, rifas, despensas
- Eventos sociales familiares

Aquí, me gustaría comentar que, como parte importante de un esquema de inducción de personal que proporciona grandes resultados (e independientemente de todos los aspectos que tiene que ver con la inducción de un nuevo trabajador en su primer día de trabajo) siempre hago presente a la familia en el proceso de inducción. Por ejemplo, haciendo comentarios sobre como se siente la familia, que opina de este nuevo empleo, que ocurrió al darte la noticia de un nuevo empleo, etc., y finalmente mantengo una conversación telefónica con la esposa o padre o madre, para expresarles la bienvenida también a la familia. Esto tiene un efecto verdaderamente impresionante, que provoca una alta integración y motivación en el nuevo empleado. ■

