



Bienestar de los Colaboradores: programas de calidad de vida en la empresa

Por Eloisa Delgadillo

Hoy en día la frase “Calidad de Vida” es un *must* que resuena más entre los miembros de las empresas, instituciones u organizaciones. Es un concepto que conforme van avanzando las generaciones se vuelve más relevante entre nuestra fuerza laboral.

Hablando sobre los antecedentes del concepto de “Calidad de Vida Laboral”, se puede visualizar cómo ciertas prácticas constituyen un avance respecto al diseño tradicional del trabajo, basado principalmente en la administración del personal; el cual se centraba principalmente en la especialización y eficiencia para la realización de tareas pequeñas; por lo cual, a medida que se fue evolucionando se comenzó a utilizar la “división total del trabajo”, acompañado constantemente de una jerarquía bastante rígida, además de la estandarización de



la “mano de obra” para alcanzar ciertos objetivos de eficiencia. Mediante esta práctica se pretendían disminuir los costos por medio de empleados que desempeñaban labores repetitivas y prácticamente “no calificadas”.

Paradójicamente, el término de “Calidad de vida laboral” puede ser entendido como una contradicción entre ciertas prioridades fundamentales, como el del ser “productivo” y el ser “humano”. Y las cuestiones que frecuentemente vemos entre los que les interesa este tema son: ¿Cómo aumentar sostenidamente la productividad de las personas? ¿Cómo satisfacer las “necesidades” humanas de los trabajadores al “mínimo costo” para la empresa”? ¿Cómo no sobrepasarse en las exigencias al personal sin sacrificar los resultados a los que aspira la organización? Y por último, ¿cómo aumentar la satisfacción de las personas hacia su trabajo?

Sumando a la salud económica de las empresas, lo más importante del asunto es entender que la meta básica es crear un ambiente que sea excelente para los colaboradores.

Fundamentando lo anterior, de acuerdo con la guía ISO 26000:

“Las prácticas laborales son un eje fundamental desde el cual una organización puede influir en el contexto social. Por ello, se trata de que la empresa maximice su contribución a la sociedad a través de unas prácticas laborales adecuadas, como por ejemplo, la creación de empleo, el respeto de la jornada laboral y el pago de un salario justo. Estas políticas y prácticas se recogen en las normas laborales internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”.

Se identifican cinco asuntos relacionados que toda organización debiera de tener:

- Trabajo y relaciones laborales
- Condiciones de trabajo y protección social
- Diálogo social
- Salud y seguridad en el trabajo
- Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo.

Otro concepto relacionado a este tema tan importante, el cual tiene un tinte más innovador entre los nuevos emprendedores o el sonado perfil de los *Millenials* es el del “salario emocional”, el cual enfatiza los aspectos no económicos que el colaborador puede obtener de la empresa donde la meta es incentivar positivamente la imagen que tiene sobre su entorno laboral e incrementar su productividad, además de satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales.

Entonces... ¿Cuáles podríamos decir que son los aspectos fundamentales de la Calidad de vida Laboral?

1. Socioeconómicos: Políticas de Empleo, programas de jubilación, estabilidad laboral y prevención de riesgos.

2. Organizacionales: Repartición y organización del trabajo, estructura organizacional, cultura organizacional, participación en la toma de decisiones y clima laboral.

3. Medio Ambiente: Condiciones Físicas, ergonomía, seguridad e higiene y nuevas tecnologías.

4. Individuales: Satisfacción laboral, expectativas claras, valores y desarrollo integral.

Con el fin de concretar todas estas geniales ideas, les compartimos breves aportaciones de profesionales de



la Calidad de Vida de algunas de las empresas de Jalisco con impacto nacional e internacional:

Andrea Santos Seraüber - Coordinadora de Gestión Laboral (ensamble para industria automotriz).

1. Personal Directo e indirecto, adicional a las vacaciones se tienen los “días de descanso plus” que se otorgan según el nivel administrativo del puesto y el nivel de responsabilidad o tabulador de los perfiles, desde dos hasta seis días adicionales a las de ley.
2. *Flex time*: puede variar su hora de entrada desde las 7:30 a las 9:00 am.
3. Gente Directa (operativos): Política de permisos muy amplia para evitar el ausentismo injustificado, por ejemplo permisos por sus asuntos de salud y de sus familiares directos en atención de medicina privada, puede cubrir el tiempo otro día.
4. En la atención de sus hijos, como guardería o educación, se conceden permisos sin goce de sueldo pero de manera que no les afecte en su registro de faltas.
5. Consultas y capacitaciones nutricionales y de ergonomía para personal directo e indirecto.
6. Promover el crecimiento del personal, escalera de crecimiento donde la gente puede ver a qué puestos se puede mover viendo las vacantes de forma preferencial.

Nereida Martínez - Directora Corporativa de RH- Grupo DMI (Andares).

1. Barra de *snacks* para todo los empleados del corporativo.
2. Servicio de *catering* con comida saludable y balanceada patrocinio 50%

3. Cuando hay *puentes* se acorta la jornada laboral para que se aproveche más el descanso con la intención de mejorar su vida y balance familiar.
4. Nuevas instalaciones estilo google.

Rafael Lucero Sobarzo - Asesor Integral de RH Constructores GDI

1. Condiciones de trabajo, sueldos y prestaciones por arriba del promedio a nivel nacional, sumamente competitivos, resalta el seguro de gastos médicos mayores, aguinaldo muy por arriba de la media.
2. Horarios por maternidad, de corta jornada y flexible.
3. Programas de promoción de la cultura física, tales como carreras en todo México, llegando a tener hasta más de 1000 participantes a nivel nacional, donde también se invita a los amigos con los colaboradores.
4. Se cuenta en la ciudad de MTY con un centro deportivo para los empleados y una constante promoción de la salud física.
5. En el tema de relación con la comunidad, se tiene el tema de voluntariado.

Mariana Molina Verdugo - Coordinadora de Recursos Federales del Empleo - STPS Jalisco

1. Los padres de familia pueden llevar a sus hijos a las instalaciones de la Secretaría del Trabajo, el viernes final de cada mes que no tienen clases debido a la capacitación de maestros.
2. Formación del comité de Equidad de Género, el cual promueve que en cada Dirección exista un salario equitativo entre hombres y mujeres, así como mantener una plantilla 50% hombres y 50 mujeres en todos los niveles de desempeño.
3. Evaluaciones de desempeño objetivas, tomando en cuenta la convivencia y trabajo en equipo entre las áreas de trabajo, en donde se evalúa principalmente la actitud hacia el trabajo, entre los compañeros y la atención al público.●



VEN Y HAZTE UN EXAMEN
DE LA VISTA GRATIS.



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



DEVLYN

Fundación
DEVLYN

**Carpa de exámenes de la vista:
12 y 26 de marzo además 02 y 09 de abril
Ángel de la Independencia, Reforma.**

Tiendas Participantes:

OptiMart
GRUPO DEVLYN

VETRO
ÓPTICAS

DEVLYN

INMODA
ÓPTICAS
Más que ver...