

JUNIO
2019



alethéia
revista ieu universidad



LA REALIDAD DE LAS EMPRESAS EN MÉXICO, UNA PERSPECTIVA DESDE LA SITUACIÓN LABORAL.

Mtro. Sergio Raúl López Nieto





ARTÍCULO DE OPINIÓN:
**LA REALIDAD DE LAS EMPRESAS
EN MÉXICO, UNA PERSPECTIVA
DESDE LA SITUACIÓN LABORAL.**

AUTOR:
Mtro. Sergio Raúl López Nieto

ADSCRIPCIÓN:
Docente Online

CORREO ELECTRÓNICO:
ing.sergio.raul@gmail.com

TELÉFONO:
222 839 95 26

Abstract

At a global level, an important situation is taking place regarding the economic elements that move the market. These include free trade agreements, environmental aspects, technology, innovation and business development. However, all these factors are related to internal aspects of the companies in which they must work in order to remain competitive in the market. Remember that human capital is one of the most important assets in organizations and that is why the working conditions in which they find themselves will be a determining factor in achieving the success of companies.

Resumen.

A nivel global se está viviendo una situación importante respecto a los elementos económicos que mueven el mercado. Dentro de ellos están los tratados de libre comercio, los aspectos ambientales, la tecnología, la innovación y el desarrollo de las empresas. Sin embargo, todos estos factores se encuentran relacionados con aspectos internos de las empresas en los cuales deben trabajar para poder seguir siendo competitivas en el mercado. Recordemos que el capital humano es uno de los activos más importantes en las organizaciones y es por ello que las condiciones laborales en las que se encuentren serán un factor determinante para que se alcance el éxito de las empresas.

LA REALIDAD DE LAS EMPRESAS EN MÉXICO, UNA PERSPECTIVA DESDE LA SITUACIÓN LABORAL.

Las empresas son unidades económicas que mueven la economía de las naciones, ya sea generando productos o servicios y gracias a los cuales se obtienen ganancias o recursos que permiten movilizar las relaciones comerciales. Dichas unidades son activadas por personas, a las que se denomina recurso o talento humano.

Se han desarrollado muchas estrategias y acciones para mejorar las condiciones de este último recurso tan importante como los ingresos de las empresas, sin embargo en pocas organizaciones se llevan a cabo al 100%. Pero ahora que los colaboradores conocen algunos de sus derechos comienzan a hacerlos valer.

Las empresas mexicanas han tenido muchas circunstancias que enfrentar en los mercados, y quizá la cultura es uno de los principales factores que no propicia las condiciones adecuadas de operación para que sus empleados sean más producti-

vos. Si a esto aumentamos que México es uno de los países con jornadas laborales más largas y sueldos bajos, entendemos por qué existe tanta rotación de personal, fracaso de empresas, huelgas, problemas sindicales, etc.

Pocas empresas mexicanas se preocupan por crear espacios de trabajo ergonómicos, ya que esto representa una inversión que disminuye las ganancias, además algunos departamentos de recursos humanos no desarrollan un plan de vida y carrera para sus colaboradores por lo cual la motivación de escalar a algún puesto es una perspectiva casi imposible que los lleva a buscar otras oportunidades.

A pesar de contar con documentos como la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, existe una gran brecha entre lo que se encuentra estipulado y la forma en que se aplica en la realidad, ya que las empresas establecen políticas internas a las cuales los trabajadores se someten con la finalidad de obtener un ingreso para poder subsistir.

Pero no todo lo que sucede es culpa de las organizaciones, también influyen mucho los elementos de personalidad de los colaboradores; las empresas mexicanas están experimentando un cambio en el personal que labora en las mismas, pues por un lado, se cuenta con personal de la generación X, pero también con gente joven de la generación millennial, donde las perspectivas de vida cambian drásticamente y desde luego las laborales también. Mientras unos buscan estabilidad, beneficios laborales y un desarrollo con el paso de los años; los otros solo buscan un ambiente de trabajo agradable, que les lleve el menor esfuerzo y, que de ser posible, sea en mínimas horas desde casa.

Lo anterior representa un verdadero reto para los empresarios, pues aunque otorguen las me-

jores condiciones laborales, prestaciones y beneficios, si el personal no satisface sus necesidades con ello, seguirá existiendo un alto índice de rotación y la falta de compromiso, que afecta sobre todo del desarrollo organizacional.

Es por ello que ante esta situación, a la cual ningún sector es ajeno, se deben mejorar las estrategias de atracción del talento humano, satisfacer sus necesidades, ofrecer un ambiente de desarrollo y crecimiento, así como apegarse a lo estipulado en la ley. Lo importante es terminar con aquellos esquemas de trabajo que han prevalecido hasta nuestros días y generar productividad a través de las mejores condiciones posibles. ■

Referencias.

Balart Gritti, M. J. (2013). *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales.* Agama: Ágama.

Chandler, S. y Richardson, S. (2006). *100 maneras de motivar a los demás.* México: Océano.

De León, V. (2000). *Desarrollo Organizacional.* México: Trillas.

Hogan, I. (1973). *Moral conduct and moral character: A psychological perspective.* *Psychological Bulletin*, 79, 217-232.

Siliceo, A., Casares, D., y González, I. (1999). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional.* México: Mc Graw Hill.