

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO

Por Cándido Mercedes

Octubre 9, 2017

Un conjunto de individualidades con mucho talento no es suficiente para alcanzar el éxito, allí donde el eje fundamental sea el logro, el objetivo de una meta común; ya sea una empresa, una organización. El **quid pro quo** es como alineamos de manera sincrónica la sinergia de un loable trabajo en equipo donde prevalezca el entusiasmo, la cooperación, la confianza, la creatividad y una efectiva comunicación asertiva.

La dimensión del ambiente, de las significativas relaciones interpersonales, potencializada a través de una adecuada inteligencia emocional, hacen de una organización, un componente loable y valorable para una sana calidad de vida laboral. Es pertinente asumir la hermosa frase de que: “Una nota suelta no sirve para nada, pero unida a otras permite componer una bella melodía”. **La clave para construir una organización que tenga como epicentro la calidad de vida laboral, es como coadyuvamos en la dirección de la generosidad, la honestidad, el respeto a los demás, el optimismo, la responsabilidad y la humildad.**

Como dijo alguna vez **William George Ward** “Un pesimista se queja del viento, el optimista, espera que cambie, el realista ajusta las velas”. La gran labor para la calidad de vida laboral es como conjugamos esa necesaria mezcla de expectación que posibilite la creación y recreación constante de un ambiente profesional. El dinero habla, pero no piensa, la máquina trabaja, pero no crea. Es solo la persona que puede confluir ese puente que nos permite hacer cosas. Cuando se da el clima organizacional positivo, que es parte de la calidad de vida, la gente, los colaboradores no se dan cuenta del tiempo transcurrido. Hacemos del trabajo una especie de diversión. Porque como nos decía **Sandalio Gómez** “Las personas deben constituir el centro de atención básico de la dirección de empresa, tanto en el ámbito individual, como en el social y colectivo”.

En toda organización, sea cual fuere su naturaleza, incluso un país, lo más fundamental es preguntarse: ¿cuáles son las necesidades de la misma, ¿cuáles son los niveles de desempeño?, esto es, el propósito, en cuál entorno estamos interactuando, tanto interno como externo y cuáles son las necesidades de competencia que requerimos. Para ello, necesitamos hilvanar los factores externos, los factores internos de la organización y los factores internos de los individuos. Cada ser humano tiene sus fortalezas y debilidades; lo notable, como directivo es como nos enfocamos en la fortaleza. Nunca encontraremos un ser humano perfecto, pero una organización si lo puede ser. En la organización deseamos lo mejor de cada individuo. Uno de los roles de los directivos, es extraer el mejor caudal que hay en el interior de cada cual. De ahí que

la motivación gire hacia ello, buscando las causas para disminuir la distancia; porque si no hacemos esto, las causas te acorralarán a ti; por eso, debemos acorralar las causas.

Sabemos, a través de organismos internacionales que, para avanzar con el detonante de la productividad, es necesario canalizar con efectividad: el capital humano, el entorno de negocios, la innovación, la infraestructura, y el mercado de trabajo. El mercado de trabajo en la sociedad dominicana está caracterizado por la precariedad; donde el **56% de los empleos son informales** y alrededor de **4.2 millones de ocupados, solo el 22% es profesional**, con título universitario y hay **245,000** que no terminaron la primaria y son analfabetos.

Sin embargo, la calidad de vida laboral no deriva, no deviene intrínsecamente, de la precarización del empleo, podría contenerle, empero, la trasciende. Es una mirada de la comprensión de lo que es el talento humano. **Puede existir una organización donde todos los empleados sean profesionales, con títulos, ganar excelentes salarios y existir una inefectiva calidad de vida laboral**, que repercute en el clima y que pudiera generar, aun así, un ambiente tóxico, que desencadena en miedo, angustia, ansiedad y stress.

Lo primero para diseñar una cultura de calidad de vida laboral, es como comprendemos la higiene laboral, que abarca todo el entorno físico (iluminación, ventilación, temperatura, ruidos, comodidad). Sin embargo, **de nada nos sirve tener una higiene laboral física excelente, si no adicionamos el entorno psicológico y social**, que comprende: relaciones humanas placenteras, acogedoras; estilo de gerencia democrática, motivadora, participativa; entrega emocional, donde los diferentes roles: profesional, personal, de familia, social y ocupacional se encuentren en equilibrio. Las dimensiones ergonómicas (máquinas, mesas, herramientas), ajustadas y adecuadas al personal; y, lo atinente a la salud ocupacional.

Cuando no tenemos una buena **calidad de vida laboral** ésta se traduce en el comportamiento de los empleados, reflejándose en la tardanza, en el ausentismo y en la desvinculación, ora por despido, renuncia o enfermedad. Cuando hay confianza con los directivos, sinceridad de los empleados, alegría en el entorno, flexibilidad de los procedimientos, reconocimiento, silencio: el potencial de productividad se eleva. Lo contrario, esto es, autoritarismo del jefe, falta de respeto de los compañeros, poco ánimo o mal humor, falta de consideración por las personas; la productividad declina y en consecuencia **el salario emocional, el contrato psicológico**, disminuye al interior. Se hacen las cosas, empero, el entusiasmo, la alegría, el bienestar, desaparece. El compromiso con la empresa, con la organización se diluye. **“Lo peor es propiciar un duelo en la propia institución donde se trabaja”**. Te desconectas y das lo mínimo

necesario para mantener el puesto. Estás ahí físicamente, pero no emocionalmente, no sentimentalmente.

La calidad de vida laboral constituye el cincel donde podemos bosquejar y conjugar las necesidades, valores, expectativas, con la estructura de la organización, tecnología, sistemas de recompensas y las políticas internas que coadyuvan con el alineamiento de las personas a la empresa, a la organización. Es el pegamento que aúna la cohesión social. Podemos tener la mejor misión, propósito, visión y valores en una institución, empero, un componente, en la praxis, que nos dice si es verdad, es como fraguamos la calidad de vida laboral. **Ruskin decía, con mucha propiedad “Lo que pensamos o digamos, al final, no tiene mayor importancia, lo verdaderamente importante, es lo que hacemos”.**

La calidad de vida, como nos señalaría Idalberto Chiavenato en su libro “Gestión del Talento Humano”, tiene varios componentes: la satisfacción con el trabajo ejecutado; las posibilidades de futuro en la organización; el reconocimiento por los resultados alcanzados; el salario percibido; las prestaciones recibidas; las relaciones humanas dentro del equipo y la organización, el entorno psicológico y físico del trabajo, la libertad para actuar y la responsabilidad para tomar decisiones y las posibilidades de estar comprometido y participar activamente. **Agregar valor a la organización, ese necesario plus, solo es viable de manera expedita cuando se unen las actitudes y las aptitudes, que se expresan en un comportamiento proactivo de entusiasmo y de saberse que es importante. Nada es tan aleccionador y dulcificador que sentirse ser parte del equipo, de que su contribución es parte importante, para la existencia vital de la empresa. El ser apreciado, de ser tomado en cuenta, es una condición de la dimensión humana.**

La integración social, el constitucionalismo, la relevancia social de la vida laboral permean la fluidez del alcance de los objetivos de una organización. Ya decía **John Sculley, “En la era industrial el director general se sentaba en la cumbre de la jerarquía y no tenía que escuchar realmente a nadie...en la era de la información es preciso escuchar las ideas de los demás, sea cual sea su posición en la organización”.**

Por ello, los que dirigimos tenemos que hacer el esfuerzo de comprender que hoy no basta la mera jerarquía en la organización, que cuasi no es válido imponer per se, ya que **trabajamos con trabajadores del conocimiento en la sociedad del conocimiento.** Personas preparadas igual que nosotros, que lo que tenemos es que internalizar a **Albert Einstein, cuando decía “Dar ejemplo no es la principal manera de influir en los demás; es la única manera”.**