

Opinión

El enemigo silencioso en la organización.

Tomás Salazar Rodríguez
tsalazar@cableonda.net

Realizaba una consultaría para una organización y el día que inicié la investigación, fui invitado a escuchar el plan estratégico a corto, mediano y largo plazo. Habían empleados de todos los niveles, de diferentes países, por ser una transnacional. Así que pasé como un empleado más.

En los recesos, se comentaban temas como: "La organización está ordenando el aumento de las ganancias netas", "Calidad en el servicio y productiva". Además que: "Están solicitando todo para ya; sin importar, las necesidades nuestras como trabajadores. Tenemos un enemigo silencioso en esta organización que nos está afectando la salud, el desempeño, las relaciones familiares: las deudas. Lo peligroso es que perdimos el control por no tener disponibilidad para obtener nuevos financiamientos". "La mayor parte de los empleados con el aumento del costo de la vida no pueden satisfacer sus necesidades básicas".

La teoría de las necesidades de Maslow en 1954 señala: "Para satisfacer las necesidades fisiológica de manera positivas, las organizaciones deben otorgar a los empleados un salario que les permitan tener condiciones adecuadas de vida. En situaciones extraordinarias o excepcionales (guerra, desastre naturales, enfermedades, epidemias) es cuando se descuida este aspecto entre sus empleados".

Recordé que en mi país esta teoría no se cumple con la invasión de EEUU en 1989 y con la economía creciendo en el 2008, los empleados no cubren sus necesidades básicas. Hoy la clase obrera lucha por un aumento general de sueldo y no lo logra. Los salarios mínimos proporcionan a los trabajadores a tiempo completos una renta anual suficiente para comprar los bienes básicos para vivir. La Teoría Hedonista de los Salarios. Se refiere al hecho de que tanto los puestos de trabajos como los trabajadores son heterogéneos. El término "hedonista" se deriva del concepto filosófico de hedonismo, que parte de la hipótesis de que los individuos buscan utilidad (placer).

Al terminar la conferencia concluí que: Las empresas, el gobierno, todos los sectores productivos de un país deben velar de cómo sus empleados administran sus dineros; porque, el empleado no está concentrado en el trabajo. Sus pensamientos están en resolver sus problemas económicos, afectando la productividad, la seguridad, el ausentismo y otros factores laborales y conductuales. Si los empleados tienen problemas monetarios la estrategia de la organización fracasará tarde o temprano.

Muchas organizaciones se preocupan por la Responsabilidad Social Empresarial hacia afuera y debe ser de adentro hacia afuera, donde todos ganan. La razón primaria por la cual las personas tienen problema con el dinero, es que nunca se les instruyó en administrar su flujo. Por ello las organizaciones en sus políticas internas deben incluir el control de disponibilidad de efectivo de sus empleados. ¡Aunque parezca absurdo!, pero crea disciplina financiera en beneficio de todos. Además, es importante solicitar el historial de crédito de los nuevos gerentes y ejecutivos, para ver si sus finanzas están bien administradas, porque sino a la empresa le sucederá lo mismo que a los empleados. Se debe enseñar a los empleados que cuando hay un ingreso adicional es que se puede gastar o invertir.

-El autor: Doctor en
Ciencias Empresariales.