

Reflexiones sobre el empleo

Escrito por Luis Alberto Cá... el 15 Ago 2017

Las relaciones laborales son una de las ocupaciones más importantes para la administración de las empresas. Mantener una plantilla de personal que cumpla con los requerimientos de la empresa es prioritario para asegurar que la misma va a operar de una manera eficiente para alcanzar sus metas y objetivos.

Como parte de sus obligaciones, **la empresa se compromete con el empleado a pagar una remuneración justa a cambio de las labores que le son asignadas**. Adicionalmente, la empresa está obligada por ley a proporcionar al empleado la seguridad social (a través de las cuotas patronales al seguro social) y vivienda (por medio de las aportaciones al fondo nacional de la vivienda).

En algunos casos las empresas, con objeto de hacerse más atractivas que otras para los posibles empleados, otorgan prestaciones complementarias al salario y las cuotas de seguridad social, como pueden ser aportaciones complementarias a **fondos de ahorro, vales de despensa, días adicionales de vacaciones, seguros de gastos médicos, entre otras**.

Por otro lado, desde el punto de vista de los empleados de la empresa, el trabajo es un derecho que asegurará que puedan cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vestido y casa, pero que además cumplirá con sus ambiciones de realización y progreso personal.

Sin embargo, el derecho al trabajo va acompañado con obligaciones por parte del empleado, como cumplir con las tareas asignadas; por las cuales se le da una remuneración, así como cumplir con una serie de normas y políticas laborales que van desde el horario de trabajo, seguridad industrial, comportamiento ético y moral, hasta cuidado e imagen personal.

Todo lo anterior está muy bien teóricamente, pero en realidad no son suficientes para lograr que haya un ambiente que promueva la eficiencia y dedicación al trabajo que requiere la empresa para ser más productiva y exitosa.

Existen otros factores intangibles que hacen de la relación laboral un mejor ámbito de desarrollo profesional, personal y más productivo para la empresa. **En mi opinión estos factores son:**

1. **La comprensión de la importancia de cada miembro de la organización para la empresa.** La idea de un empleado de que él no es importante dentro de la empresa genera que piense que el impacto de su desempeño, sea bueno o malo, no es relevante y por lo tanto no tiene conciencia del daño que le hace a sus compañeros y a la organización en su conjunto.
2. **La conciencia de fidelidad por parte de la empresa hacia el empleado y de éste hacia la compañía.** Aquí quiero aclarar que la fidelidad no es ciega, el empleado está obligado a ser fiel hacia la empresa en el bien, no en el mal. Asimismo, la empresa será fiel al empleado para el bien de éste, no para perjudicarlo. La fidelidad en un ambiente laboral significa que la empresa proporcionará al empleado todos los elementos físicos, intelectuales y morales para que pueda desempeñar su trabajo; a su vez el empleado se compromete a cumplir con puntualidad todas las obligaciones que son asignadas dentro de un plan de trabajo humanista y tomando en consideración sus limitaciones.

Las empresas buscan empleados para cumplir con las necesidades de personal y ejecutar sus objetivos. Los empleados buscan empresas en donde trabajar, en las que puedan cubrir sus necesidades y llevar a cabo sus ambiciones. Es importante que tanto empresas como empleados cooperen para que ambos puedan cumplir sus objetivos alineando los intereses de ambas partes.

Reflexiones sobre el empleo

Publicado en EL EMPRESARIO (<http://www.elempresario.com.mx>)

Luis Alberto Cámara Puerto es socio fundador de PKF México

| [¿Quiénes somos?](#) | [Aviso de privacidad](#) | [Contáctanos](#) |

URL del envío: <http://www.elempresario.com.mx/apoyo-al-empleo/reflexiones-empleo>

Enlaces:

[1] <http://www.elempresario.com.mx/apoyo-al-empleo>

[2] <http://www.elempresario.com.mx/talento-laboral>