

La importancia del ambiente laboral y el rol de la familia en la empresa

SEGURIDAD
LABORAL





¿Por qué es importante que en las empresas los trabajadores sientan el ambiente laboral como un ambiente familiar?

La gestión de riesgos y la continuidad del negocio son dos procesos sumamente importantes en cualquier empresa, el no desarrollarlos competentemente generaría la posibilidad del fracaso del proceso operativo de cualquier negocio.

Estos procesos están compuestos de: las personas, los procedimientos, planes, ensayos, entrenamientos, capacitaciones, comités, recursos, coordinaciones externas, etc.

Por supuesto que el aspecto más importante son las personas dado que ellas son las que desarrollan los planes, solicitan los recursos, gestionan los medios, realizan las coordinaciones, entrenamientos, ejecutan los planes y gestionan los riesgos.

Debido a ello, vamos a analizar a las personas, que son la parte importante de nuestro esquema. Un análisis de varios estudios de la revista Harvard Business (1) concluyó que las empresas en las que los empleados están satisfechos, muestran un 31 % más de productividad y un 37 % más de ventas. Con estos datos en la mano, podemos concluir que una compañía cuyos empleados están satisfechos tiene más posibilidades de triunfar.

La satisfacción de los empleados se traduce en su bienestar dentro de la compañía. Pero, ¿cómo conseguir que la planilla de tu negocio esté satisfecha? Según la empresa de recursos humanos Randstad, un 15% de los empleados que se dicen insatisfechos en su trabajo atribuye

esta situación a la falta de ética de su compañía. Por tanto, un primer aspecto para conseguir un buen nivel de satisfacción de los empleados es tener una cultura de trabajo ética en la empresa. Además, el 65 % de los empleados valora el respeto de sus jefes como un aspecto fundamental para estar satisfecho. Un 40 % de los trabajadores asocia directamente su satisfacción en el trabajo con una buena reacción con sus compañeros y un buen ambiente en la empresa, siendo este último un aspecto fundamental.

La realidad de las cosas es que las empresas han perdido la sensibilidad con sus colaboradores, dado que la primera opción de las gerencias es la rentabilidad, los proyectos y los clientes, lo cual evita que destinen tiempo y recursos para lo que verdaderamente vale la pena, que es el factor humano.

Las personas debidamente motivadas logran mejores respuestas, en un ambiente en el que se

sientan como en su casa, con buena comunicación y una retroalimentación constructiva. Es decir, a mayor soporte positivo en las mentes de los colaboradores tendremos una mejor respuesta con sinergia, lograremos excelentes resultados y por ende una productividad de un 65% a 100%.

Lograr tener a los empleados felices en un ambiente familiar permitirá hacer frente a las contingencias con creatividad y plena respuesta.

En contraposición el estado de insatisfacción de los empleados generará estrés, tensión, por lo tanto, nos demandará menor producción, creando barreras u obstáculos que interferirán con los objetivos trazados.

En ese orden de ideas, el estado de los empleados frustrados, resentidos constituye un gran peligro para nuestra operación debido a que los empleados no harán bien su trabajo de diseño y respuesta, por lo que ponen en peligro la continuidad de la operación.



Por ello, debemos diseñar un ambiente en el que los empleados se sientan como en casa, con jefes amigos, buen trato, incentivos, motivación, trabajo en equipo, mayor participación de los empleados en las actividades de dirección.

El ambiente propicio para establecer toda estrategia es el ambiente familiar, que los empleados estén cómodos en la oficina, haya un trato familiar, los directores les den el lugar de amigos, hermanos, primos, etc.

Sin embargo, el camino no es sencillo, la cultura de la empresa tiene que adaptarse a este requerimiento, en su totalidad, todos los integrantes deben ejercerla transversalmente, así como también se debe monitorear a través de encuestas de satisfacción, reuniones de equipos de trabajo, líneas anónimas, talleres de acercamiento, así como trabajar las políticas respectivas para el trato, asistencia, bienestar, premios, incentivos, logrando con ello el acercamiento de todos entre todos, es decir, un ambiente de familia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) <https://www.inc.com/samuel-edwards/examining-the-relationship-between-workplace-satisfaction-and-productivity.html>
- (2) <https://www.randstad.in/hr-news/hr-trends/7-ways-to-improve-employee-job-satisfaction/>



Redacción:

Herbert CALDERON Alemán
CPP, PCI, PSP, CBCI, CSMP® M.ISMI®, CFE

Especialista e investigador en seguridad

Redacción autorizada por el comité editorial Blinsegur
Aprobada por el dpto. de Marketing Blinsegur

BLINSEGUR
SEGURIDAD PRIVADA

☎ (01) 260 3301

📱 965 738 728 / 987 489 292

✉ comercial@blinsegur.com /
ventas@blinsegur.com

📍 Calle Río de la Plata 198 - San
Isidro Lima, Perú