

ABC

Productividad laboral

Emma Tenorio, noviembre 2020.

Lección 1.

El rol del líder

- 1.** Generar un entorno laboral de contención basado en la conciencia, la innovación, la confrontación y el apoyo que ayude a cada miembro a auto realizarse.
- 2.** Transformar a los equipos de trabajo en grupos didácticos con sentido de comunidad y pertenencia a la Organización
- 3.** Orientar la vocación de la organización hacia el desarrollo sostenible e individual de sus colaboradores.

Lección 2. Recuerda que todo es una trampa:

La función del trabajo como mecanismo de explotación en el sistema capitalista

1. Las relaciones sociales están ancladas al universo laboral.
2. El sistema patriarcal se reproduce en las empresas/organizaciones.
3. El rol que ocupa el Trabajo en nuestras vidas es el núcleo de la dignidad humana.

“El trabajo tiene un carácter cardinal para la vida en sociedad. Es la relación del ser humano con la naturaleza y con sus congéneres; el trabajo es en sí mismo un rasgo específico de la especie humana. La interrelación entre ser humano y naturaleza distingue la transición de la existencia del individuo (biológica) a su conformación en sociedad. El trabajo es por esto considerado como un fenómeno social originario, la protoforma del ser social; es inseparable al ser humano”
(Antunes, 2003: 81).

- El sentido social de la categoría Trabajo abraza el sentido emocional de la existencia del ser en sociedad.
- Cuando pensamos en el trabajo y su función en el modo de producción capitalista, vemos el despojo del sentido humano del trabajo al pasar de fuente de dignidad humana a mecanismo de explotación.
- La relación Capital-Trabajo es la contradicción originaria del modo en que producimos. En una operación truculenta, el intercambio de nuestra fuerza de trabajo por un salario creó una clase trabajadora completamente separada de las condiciones e instrumentos de su propio trabajo y que sólo puede existir vendiendo su capacidad subjetiva de trabajar al propietario de los bienes de producción.
- El trabajo asalariado es el medio por el cual se cristalizan las relaciones de dominación, la división de clases sociales y la acumulación de capital. El trabajo asalariado es la imposición real y simbólica del capitalismo para separar la fuerza de trabajo del individuo, así como la condena de la voluntad libre y colectiva. El capitalismo convirtió al trabajo en la base racional del modo de producir con base en la explotación.

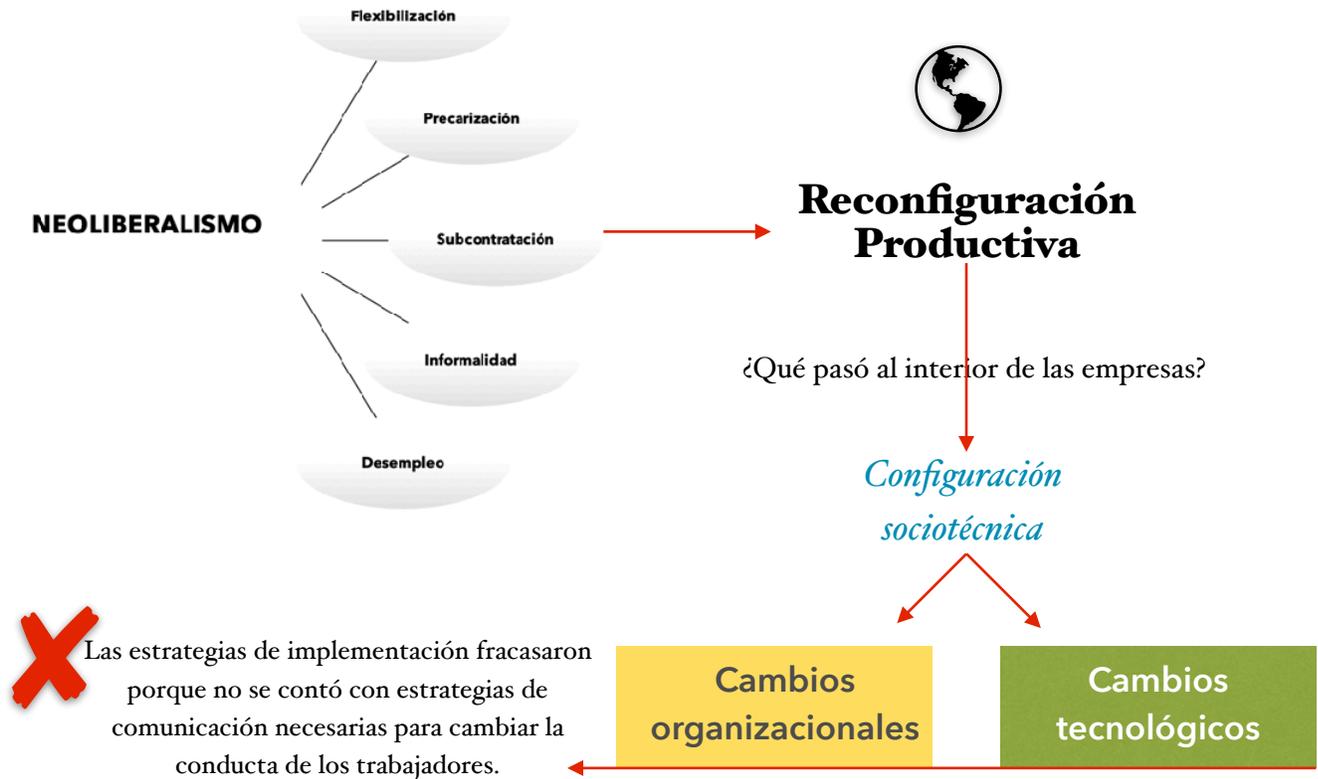
Lección 3. Piensa a las organizaciones desde teoría de sistemas, el estructuralismo y la fenomenología

Características y propiedades de las organizaciones/empresas

- ✦ El individuo está conformado simultáneamente en sí mismo, en relación con el otro y en el ambiente.
- ✦ Sin importar el sistema al que pertenezca, el "individuo repite [...] inconscientemente el juego de las relaciones de su historia relacional precedente [familiar], plenamente precipitada en el aquí y ahora de su vida social y afectiva
- ✦ La base de la relación entre los miembros de una organización es la comunicación. Determina la forma de organización de un sistema social y define a sus integrantes. Crea vínculos afectivos que configuran la unidad, dotando de sentido de pertenencia e identidad a cada miembro.
- ✦ Los movimientos que ejercen los miembros de un sistema tienen un efecto multicausal: al movimiento de uno, se mueven los otros. La interacción y sus resultados configuran un campo de relaciones que permite identificar al sistema de otros.
- ✦ Las relaciones laborales se disputan en un campo culturalmente determinado por estructuras jerárquicas rígidas. El sistema patriarcal se reproduce en las empresas/organizaciones.
- ✦ El campo de relaciones laborales se configura como una función derivada del sistema de origen, el familiar. Mantiene una lógica competitiva alrededor del jefe/subordinado que deviene de un nivel proyectivo de los conflictos familiares no resueltos.
- ✦ El empresario, director o gerente aprenden a generar ganancias pauperizando las condiciones de trabajo. Vuelven invisible la relación entre productividad y condiciones de trabajo, pierden el principio fundamental de que las empresas están integradas por personas; y que en este sentido el trabajador es el centro de trabajo.
- ✦ Las lógicas sistémicas familiares personales de cada miembro se remedan en las relaciones laborales. Se reproducen no sólo en función de la historia personal, sino en relación con el lugar que cada miembro ocupa y la función que desempeña en el centro de trabajo. Se generan así espacios tóxicos de convivencia donde el bienestar personal se funde con el colectivo y donde las relaciones yo/tú y nosotros/ustedes se convierten en un campo de batalla común en los entornos organizacionales.
- ✦ La empresa/organización puede entenderse como un sistema social con una estructura organizacional que replica el funcionamiento de una familia. Es un organismo vivo que tiene capacidad de regularse

Lección 4. Tendencias del mercado laboral

5.1 Antecedentes



5.2 Actualidad

La demanda actual del mercado laboral dicta que:

1. Las empresas ya no venden productos o servicios, venden experiencias → Inserción de Jóvenes
2. Desarrollar su capacidad de adaptación para los cambios requeridos por la industria. → Automatización
3. Desarrollar capacidad de aprendizaje continuo para lograr resultados en un ambiente de incertidumbre. → Culturas ágiles

- ☑ Indica la necesidad de cambio de paradigma en las organizaciones que ayuden a pasar de esquemas tradicionales jerárquicos con campos de relaciones laborales ancladas en las proyecciones personales a espacios abiertos donde se fomente la autorregulación para detonar el sentido creativo y participativo de los colaboradores.
- ☑ Se están modificando las formas de organización del trabajo al interior de las empresas. Pasan de espacios controlados a espacios abiertos, donde ahora se requiere que se manifieste el sentido creativo y participativo del personal.
- ☑ Se trata de que todos conozcan su lugar y aporte a la organización para tomar decisiones que mejoren la productividad.
- ☑ Se pone al centro del sistema organizacional de la empresa el fortalecimiento del sistema de comunicación para la planeación, ejecución y evaluación de resultados organizacionales.
- ☑ La dinámica del trabajo extravía la capacidad del trabajo mismo como actividad de realización del ser humano. En esta línea, se hace más necesario que nunca promover relaciones más sanas y un nivel de vida digno.

Lección 5. Productividad Laboral

1 Es un indicador que mide el logro eficiente de los objetivos identificados por un equipo en un tiempo determinado (efectividad)

2 Adquirió relevancia en el sistema mundial de las relaciones laborales, al tiempo que en las últimas dos décadas la industria TIC, desbancó al sector automotriz como líder en

3 Objetivo

Mejorar la capacidad productiva a través del

- ★ uso eficiente de los recursos operativos, financieros, comerciales y administrativos para
- ★ cumplir las metas de la empresa/ organización a partir del
- ★ desarrollo de las habilidades de las personas que colaboran ahí.

4 Pilares de la productividad

Habilidades socioemocionales:

- ★ Compromiso
- ★ Motivación
- ★ Capacidad de aprendizaje del personal

Hipótesis de la correlación Productividad Laboral - Trabajo Decente

Sostenibilidad

La empresa generará productos/servicios rentables y será sostenible en el tiempo sí

Productividad Laboral

Los colaboradores están motivados; generan compromiso, y orientan su aprendizaje a mejorar:

Trabajo Decente

- Las maneras de comunicar
- Los mecanismos de participación
- Las condiciones de Salud y Seguridad
- El sistema de compensación salarial
- Garantizar condiciones de bienestar a través de relaciones laborales sanas
- Eliminar formas de trabajo infantil/forzoso

La productividad laboral de las organizaciones y empresas considera la participación tripartita:

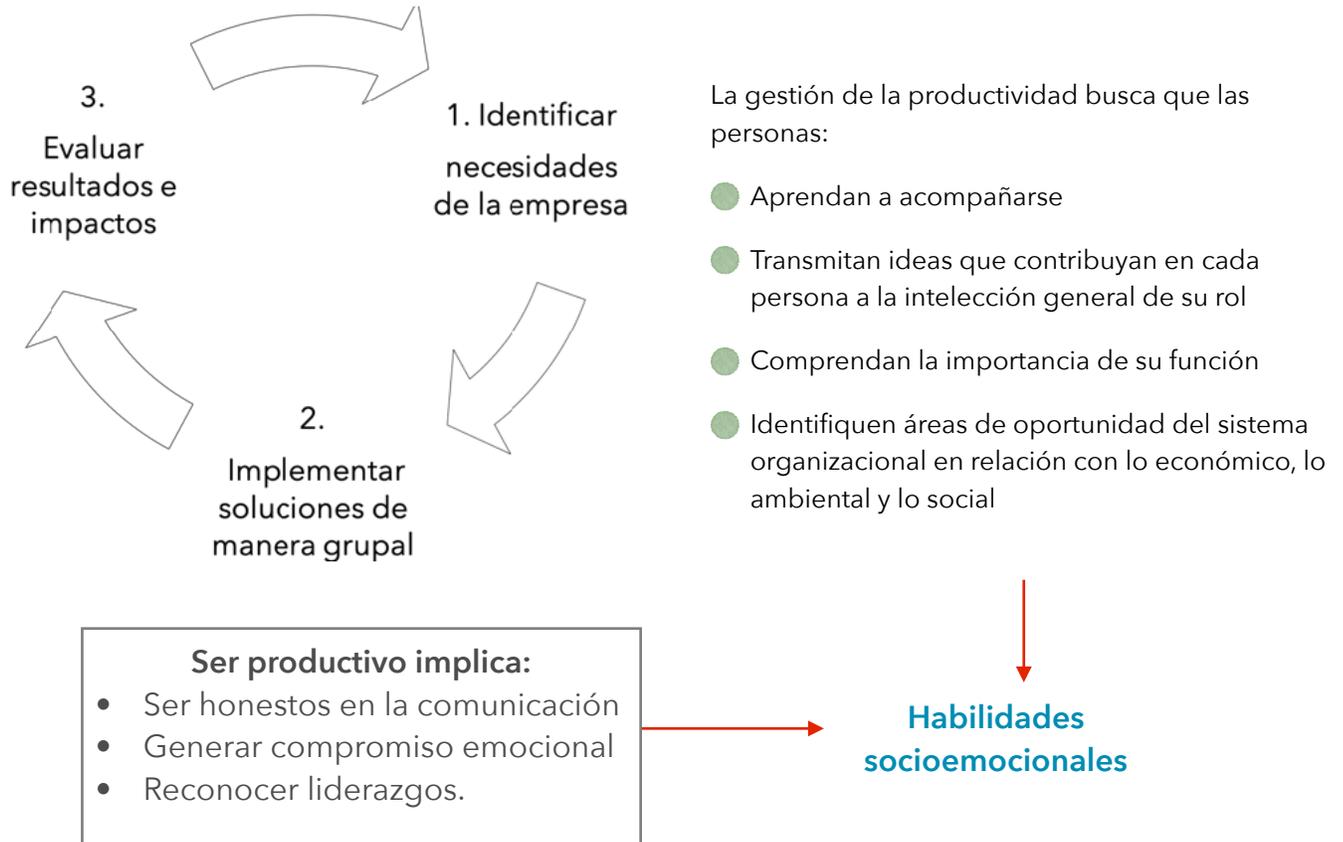
Trabajadores-Empleadores-Gobierno

Marco teórico metodológico de la Productividad Laboral

<p>Desarrollo sostenible</p>	<p>Satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones.</p>	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poner fin a la pobreza • Proteger el planeta • Mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo
<p>Culturas Ágiles</p>	<p>Es el paradigma que rige las relaciones laborales en la actualidad Están orientadas a organizar el trabajo para lograr resultados en un ambiente de incertidumbre.</p>	<p>Este enfoque privilegia la interrelación entre las personas, la generación de resultados inmediatos y la capacidad de adaptación organizacional</p>
<p>SIMAPRO</p>	<p>Sistema Integral de Medición y Avance a la Productividad (SIMAPRO) OIT Es el método de gestión de la productividad laboral con base en el Trabajo Decente Es un ejemplo de culturas ágiles</p>	<p>Es exponer los problemas y soluciones de “abajo hacia arriba y de arriba hacia abajo” Es construir una red de aprendizaje y de innovación permanente para gestionar la mejora integral en la organización/ empresa</p>

La sostenibilidad es el horizonte de realización de un proceso de gestión de la productividad de la organización.
Es el timón que direcciona los procesos porque cuenta con un marco de referencia cuantificable.
Las categorías económica, ambiental y social ayudan a clasificar el tipo de impacto.

Modelo de Gestión de la Productividad Laboral



Habilidades socioemocionales para la gestión de la Productividad Laboral

Darnos cuenta	Aprender a comunicarnos	Aprender a aprender
Identificar necesidades	Implementar soluciones grupales	Evaluar resultados e impactos
Diagnóstico Participativo	Retroalimentación	Capacitación/Medición
Es un ejercicio de exploración para reconocer a la empresa/ organización Asiste en la identificación del lugar de cada colaborador en la organización y como mejorar la persona y su entorno	Es la dinámica crucial para detonar la productividad Identifica y corrige malas prácticas Genera participación Sentirse escuchado y reconocido Toma de decisiones que beneficien a todos.	Es el mecanismo de supervivencia que nos ayuda a adaptarnos, más necesario que nunca de cara nuestro entorno global, nacional y local

Comunicación

Es la base de las relaciones sociales

Engrane que materializa la relación Productividad- Trabajo Decente,
Genera el espacio de acuerdos en los niveles interpersonal, grupal y organizacional.
Limpia los canales de comunicación para hacerlos efectivos

Beneficios de gestionar la productividad:

- ★ Organización de áreas de trabajo
- ★ Identificar/controlar de factores de riesgo
- ★ Reducir costos
- ★ Optimizar recursos y procesos
- ★ Incrementar ventas
- ★ Desarrollar habilidades laborales y socioemocionales
- ★ Incrementar efectividad de equipos de trabajo
- ★ Ordenamiento normativo
- ★ Ayudar al ambiente y a nuestras comunidades
- ★ Instalación de un sistema de reconocimiento-compensación por resultados
- ★ Lo que la empresa necesite para mejorar
- ★ Fortalecimiento de la estrategia de comunicación institucional para la promoción del cuidado de instalaciones, salud, factores psicosociales y manejo de recursos

Ejemplos de mejoras

- ★ Jornadas de orden y limpieza
- ★ Actualización de book de servicios
- ★ Definición de slogan de venta/historia del producto
- ★ Construcción de experiencias de venta
- ★ Desarrollo de imagen publicitaria
- ★ Lanzamiento de servicios por mercado segmentado
- ★ Elaboración de control administrativo.
- ★ Mejorar la puntualidad
- ★ Recuperar cartera vencida
- ★ Reducir el tiempo extra
- ★ Manejo correcto de residuos
- ★ Generar condiciones de trabajo seguras
- ★ Evitar retrabajo

Niveles de impacto de la de la sostenibilidad laboral

Nivel Básico	Nivel Intermedio	Nivel Avanzado
Implementación de ciclos de mejora	Proyectos de mejora vinculados a la reingeniería organizacional	Instalación de una cultura ágil
<p>Aplicación de acciones para mejorar su entorno laboral, motivar al personal y fortalecer el canal de comunicación organizacional</p>	<p>Actualización, optimización o levantamiento de procesos, procedimientos y políticas de gestión para cumplimiento normativo interno y externo</p> <p>Desarrollo de habilidades para la adopción de las nuevas formas de planear, organizar, gestionar y evaluar el trabajo.</p>	<p>Retroalimentación entre los niveles operativo, gerencial y organizacional que orientan acciones a actualizar, mejorar e innovar procesos con base en el cumplimiento de objetivos.</p> <p>Consolidación una cultura laboral de mejora continua con base en medición de indicadores</p>

Tipos impacto de la sostenibilidad laboral (OIT)

Productividad	Condiciones de Trabajo	Medio Ambiente
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Control administrativo ▶ Calidad de producto ▶ Costo ▶ Equipamiento ▶ Tecnología e instalaciones ▶ Gastos ▶ Ingresos adicionales ▶ Orden y limpieza ▶ Procesos y procedimientos ▶ Tiempos y movimientos ▶ Ventas 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Balance trabajo-vida personal/familiar ▶ Carga física de trabajo ▶ Comunicación y participación ▶ Contratos y reglamentos ▶ Equidad e inclusión ▶ Incentivos ▶ Instrucciones de trabajo ▶ Instalaciones y equipos ▶ Prestaciones ▶ Remuneraciones ▶ Salud y seguridad en el trabajo ▶ Servicios a los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Capacitación en temas ambientales ▶ Consumo de energía ▶ Agua contaminada ▶ Disminución de desperdicio ▶ Emisión de contaminantes ▶ Reciclaje ▶ Separación de residuos ▶ Energía renovable ▶ Uso de productos ecológicos