

BENEFICIOS DE LA INVERSIÓN EN EL CAPITAL HUMANO

M.A.F L.C. Leticia Murcia López

taty1502@hotmail.com

M.A.R.H. L.A. Aldo Hernández Sartorius

ahsartorius@hotmail.com

Fecha de recepción: 02.02.2016

Fecha de aceptación: 02.04.2016

Resumen:

El capital humano es el recurso fundamental para que las organizaciones alcancen sus objetivos, siendo necesario que las mismas sean el medio para que los empleados satisfagan sus necesidades y permanezcan aportando sus conocimientos y habilidades con una identificación hacia la organización. Así mismo, los directivos deben reflexionar sobre los beneficios intangibles reflejados financieramente en su productividad y utilidades derivados de las prestaciones, estabilidad y condiciones laborales que les otorguen, lo que provocará que permanezcan en la organización motivados, satisfechos y comprometidos.

Abstract:

Human capital is the fundamental for organizations to achieve their objectives, requiring that they are the means for employees to meet their needs and remain contributing their knowledge and skills with an identification to the organization. Likewise, managers should reflect on the intangible benefits financially reflected in productivity and profits derived from the performance, stability and working conditions that give them, causing remain in the organization motivated, satisfied and engaged.

Palabras clave: Capital humano, Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional, Costo de mano de obra.

Introducción

Las organizaciones se integran por personas que trabajan coordinadamente para alcanzar determinadas metas, a su vez las personas dependen de las organizaciones para conseguir muchas de sus aspiraciones. En vista de la dependencia mutua, las organizaciones buscan ofrecer condiciones de trabajo

que generen satisfacción en las personas propiciando motivación y un mejor desempeño.

La importancia de estudiar la satisfacción laboral se encuentra en su relación con el desarrollo y dignidad de los trabajadores como personas, ya que conforma un elemento de la calidad de vida.

Un elemento fundamental en las organizaciones es la productividad, la cual es el resultado de las variables individuales (percepción, actitudes o personalidad) y el desempeño de sus actividades, pero para que su desempeño se realice de forma eficaz, los intereses personales y los empresariales deberán coincidir. Para lograr una adecuada motivación en las personas, los directivos deben analizar los factores que se relacionan con las necesidades humanas. De ahí que, la motivación sea un engranaje para la satisfacción, para que las personas desarrollen un grado de involucramiento en sus funciones y se genere un compromiso hacia la organización.

Por ello, el presente estudio se plantea la combinación de estos elementos esenciales en el desarrollo del Capital Humano dentro de la Organización y su correlación con el costo de la mano de obra desde el punto de vista del patrón o empresa; de manera que las organizaciones reflexionen y vean en sus trabajadores una inversión que reedituará en una serie de beneficios intangibles reflejados financieramente en su productividad y utilidades.

Considerando este objetivo, la estructura del estudio comprende cuatro apartados que son: I. Capital humano, II Satisfacción en el Trabajo, III. Necesidades Humanas en las Organizaciones, IV. Compromiso Organizacional, V. Costo de la Mano de Obra en las Organizaciones, VI Relación Laboral y Formas de Contratación y VI. Perspectivas Laborales en México.

I. Capital humano

Los orígenes del actual concepto de capital humano se basan en las cualidades de las personas tales como conocimientos o habilidades adquiridas por las personas en una organización.

Tomando la perspectiva económica, se ha identificado al trabajo en función de las

horas de la duración de la jornada laboral pues las capacidades intelectuales y físicas del trabajador la remuneración que percibirá en su ejercicio profesional.

Capital humano es una expresión genérica que se utiliza para designar el valor del conocimiento, habilidades y capacidades que no pueden aparecer el balance de una organización pero que, sin embargo, poseen un impacto en el desempeño. En definitiva, el capital humano es la suma de conocimientos y competencias de los individuos que tienen valor económico para la organización. En este contexto de ideas, las compañías deben hacer un esfuerzo no sólo en el desarrollo de sus empleados sino, también en aprovechar en sus habilidades existen, ya que en ocasiones los empleados tienen capacidades que las organizaciones no utilizan e incluso desconocen. (Alles, 2008).

Si las organizaciones no cuidan a las personas, si los recursos más valiosos se pierden, se llevan consigo el capital humano de la organización, o al menos parte de él, perdiéndose de ese modo las inversiones en capacitación o desarrollo que la compañía haya realizado.

II. Satisfacción en el trabajo

La satisfacción laboral de acuerdo a Pérez (2009) es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que una persona experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de las organizaciones. Así, la satisfacción laboral es uno de los elementos de la calidad laboral que ha captado mayor interés.

Este bienestar laboral traducido en un estado emocional positivo resultante de la percepción subjetiva de las experiencias del trabajador, implicando un sentimiento de seguridad en el empleo o la conformidad con el salario percibido, horario y jornada, y el propio ambiente físico en el que se desenvuelve la tarea.

Con lo anterior se deduce que la satisfacción es un cúmulo de ideas, emociones y percepciones que tienen las personas en su puesto de trabajo, implicando características como el salario, estabilidad laboral, autonomía, relación con superiores y compañeros de trabajo.

En otra perspectiva Chiang (2010) considera que la satisfacción es una actitud

o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo general o hacia facetas del mismo.

Es de vital importancia tomar en cuenta la satisfacción en las organizaciones debido a que influye en el desempeño de las personas y en otras relaciones que son preponderantes para el éxito de una organización.

Por lo anterior Amorós (2007) plantea con base en sus investigaciones los efectos de la satisfacción en el trabajo en relación con la productividad, ausentismo y la rotación, influyendo en el desempeño de las personas en una organización:

- Satisfacción y productividad. Una revisión muy cuidadosa acerca de esta relación demostró que es positiva, incrementado el desempeño de las personas.
- Satisfacción y ausentismo. Se encuentran negativamente relacionados, pero dicha correlación es atenuada. Suena lógico pensar que los empleados insatisfechos falten más al trabajo, pero no se puede olvidar que además existen otros factores que poseen un impacto en esta relación y que disminuye la correlación que existe entre ambos.
- Satisfacción y rotación. Ambas se encuentran relacionadas de manera negativa, esta relación es más fuerte que la que se observa con el ausentismo. La investigación demuestra que un moderador importante en esta relación, es el desempeño del empleado.

Siendo así que, dichas investigaciones arrojan como resultado que cuantos más altos sean los niveles de satisfacción, mayor crecerá la proporción de compromiso representándose en pensamientos de ausentismo y de renuncia.

Así se puede observar el proceso de insatisfacción que presentan comúnmente las personas en una organización, primero disminuyendo su desempeño, segundo faltando al trabajo y por último renunciando a la empresa.

Los estudios indican que los empleados más satisfechos tienden a estar más comprometidos con una organización, y es mayor la probabilidad de que empleados satisfechos y comprometidos asistan a trabajar, permanezcan en la organización, lleguen a tiempo, hagan bien su trabajo y demuestren conductas útiles para la organización que los empleados no satisfechos y no comprometidos

(Aamodt, 2010).

Por otro lado, González (2012) presenta una serie de factores que influyen en la satisfacción laboral, entre ellos se pueden citar:

- Satisfacción con el trabajo
 - Buena disposición del trabajador para realizar sus tareas
 - La existencia de diferentes tipos de actividades en el desarrollo del trabajo
 - Adecuación de sus habilidades al puesto trabajo.
 - Libertad para el sujeto, en cuanto al desarrollo de sus tareas y en la aplicación de diversos métodos de trabajo.
 - Solución oportuna de los conflictos que puedan surgir.
 - Adecuada retroalimentación sobre su rendimiento laboral.
 - Grado de influencia de los demás compañeros de la organización

- Satisfacción con el salario y con el sistema de promociones
 - La retribución (el salario, los beneficios, las pagas extraordinarias, etc.) Una adecuada y equitativa distribución de ésta, facilitará la satisfacción del trabajador.
 - La política de promociones que aplica la organización, la satisfacción laboral existirá cuando el sujeto perciba que la política se ha llevado con claridad y equidad.

- Buenas condiciones laborales
 - Existirá satisfacción en el trabajo, cuando el empleado realice sus actividades dentro de un ambiente de trabajo propicio e integrado en una cultura adecuada.
 - El horario, el diseño del puesto de trabajo, el sistema de promoción, las instalaciones, etc.
 - El sistema de objetivos está relacionado con la cultura organizativa, por lo que su buen establecimiento influirá de forma positiva en las condiciones laborales.

- Satisfacción con el estilo de liderazgo aplicado en la organización
 - Con base en las actitudes de los líderes podrán influir de manera positiva

en las personas y lograr su satisfacción, pero también una conducta intransigente, traerá como consecuencia insatisfacción, disminución de compromiso.

- Otro aspecto importante en la satisfacción es la elaboración de las tareas de los subalternos, si se encuentran bien planteadas por la organización podrán influir positivamente en la motivación y en el cumplimiento de las tareas.

- Adaptación adecuada entre el trabajador y puesto de trabajo

- El ajuste entre las habilidades de las personas y sus funciones, influirán en el momento de evaluar su satisfacción.

- Lo anterior también tiene relación con la relevancia del reconocimiento al trabajo realizado correctamente, la retroalimentación y la opinión de los compañeros.

En definitiva la importancia de la satisfacción en el trabajo obliga a las organizaciones a identificar los aspectos que necesitan más atención, ya que la relación entre la insatisfacción, el ausentismo y la rotación es una importante razón para poner énfasis en los elementos que influyen en el rendimiento de las personas.

III. Necesidades humanas en los trabajadores

Como menciona Schultz (2009) Maslow ordena las necesidades humanas en cinco categorías que condicionan su conducta: las necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertinencia, de estima y de autorrealización.

Maslow en su teoría definió las necesidades básicas del individuo de una manera jerárquica, colocando las necesidades más simples en la base de la pirámide y las más relevantes o fundamentales en el ápice de la pirámide, a medida que las necesidades van siendo satisfechas o logradas surgen otras de un nivel superior. En la última fase se encuentra con la “auto-realización” que no es más que un nivel de plena felicidad o armonía.

De esta teoría se deduce que si la conducta de las personas se orienta directamente a la satisfacción de sus necesidades, ya que su carencia activará el comportamiento para alcanzarla. Parte del supuesto que el hombre es motivado por metas personales que dan sentido a su vida. De ahí la necesidad por parte de los directivos de entender que motivan a los trabajadores y ayudar

a satisfacer sus necesidades por medio del trabajo.

Por otra parte, los ritmos de trabajo hoy en día se han convertido más apresurados, las ocupaciones tienen un mayor grado de complejidad, las presiones acrecientan y se busca una conciliación entre las actividades laborales, personales, familiares y sociales. Con ello, aparecen variables de estrés que influyen en la salud de las personas y en consecuencia en las organizaciones.

Para medir esta salud laboral, existen diferentes teorías que citan la calidad de vida laboral (CVL) aludiendo al hecho de que si es deficiente, habrá insatisfacción, descenso de la productividad, ausentismo, rotación, entre otros; por el contrario, si la (CVL) es apropiada proporcionará como beneficios un incremento en la productividad al mejorar la satisfacción y la motivación de los empleados (Duro, 2013).

Las organizaciones al elaborar políticas y prácticas que manifiestan el respeto a las necesidades, expectativas y factores de satisfacción de sus trabajadores de acuerdo a los objetivos de la empresa, fomentarán la atracción, retención y compromiso.

Se refiere a una dimensión que se completa cuando una persona mediante su trabajo y con su propia percepción, ve cubiertas necesidades personales como: soporte institucional, seguridad, integración y satisfacción en el puesto de trabajo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (González, 2009).

Un buen nivel de calidad de vida laboral implicará mayor productividad, eficiencia y eficacia en la organización, dado que tiene la potencialidad de involucrar a las personas con la organización y favorecer un ambiente de trabajo ameno que genere motivación y satisfaga los intereses individuales (Mariño, 2011).

Es la oportunidad para todos los empleados, de todos los niveles de la organización, de influir eficazmente sobre su propio ambiente de trabajo, a través de la participación en las decisiones que lo afectan, logrando así una mayor autoestima, realización personal y satisfacción; Gadow (2010) señala

que comprende los siguientes aspectos:

- Políticas de recursos humanos referidas a las compensaciones y beneficios.
- Carrera.
- Balance trabajo-tiempo libre.
- Horarios flexibles de trabajo.
- Salud y bienestar.
- Seguridad laboral.
- Cuidado a sus dependientes.

El punto central es encontrar el equilibrio personal entre la vida profesional, personal, familiar y social en uno entorno organizacional que es cada vez más cambiante y global ya que las personas valoran más la estabilidad, los planes de carrera, mejores condiciones laborales tanto físicos, ambientales y psicológicos.

IV. Compromiso organizacional

Las organizaciones se fundamentan en la colaboración entre los individuos, al unir sus esfuerzos superan sus limitaciones individuales y consiguen resultados.

El resultado de esa colaboración que se realiza conjuntamente no es una suma sino una multiplicación. Por esta razón, los métodos de control de las organizaciones han dejado de ser jerárquicos e impositivos; en su lugar se busca el compromiso de las personas y la responsabilidad asociada a través del trabajo en equipo.

Lo indispensable es que las personas sean responsables de su trabajo, esto implica dejar atrás la gerencia tradicional con el viejo estilo de dirección de mando, obediencia, orden y sumisión, y dar paso a un nuevo estilo de liderazgo de cooperación voluntaria y cumplimiento de objetivos mediante el compromiso, de ahí la importancia de analizar el compromiso en las organizaciones (Chiavenato, 2009).

A su vez indica que el compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización. Es una actitud hacia el trabajo más amplia que la satisfacción, porque se aplica a

toda la organización y no sólo al trabajo. El compromiso consiste en algo más estable que la satisfacción, pues es poco probable que los acontecimientos cotidianos cambien.

Un fuerte compromiso se caracteriza por el apoyo y aceptación de las metas y valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de mantenerse dentro de ella (Hellriegel, 2010).

Las investigaciones han demostrado que la satisfacción laboral es una de las variables fundamentales en el nivel de compromiso de las personas con su trabajo (Chapman, 2011).

El compromiso mejorará la relación de trabajo generando una mayor vinculación afectiva con las actividades y por ende con la organización aumentando así su rendimiento y productividad. Está relacionado con una mayor productividad y una menor rotación de personal y una mejora de resultados para la organización, sus accionistas y clientes.

Por lo anterior es necesario abordar los tipos de compromiso, Palomo (2010) presenta la siguiente clasificación:

- Compromiso emocional: Es el que implica a las personas con los intereses y el proyecto de una organización. Son los vínculos emocionales que generan las personas con la organización cuando perciben que sus necesidades y expectativas se satisfacen, y además, disfrutan con lo que hacen. Es la perfecta unión entre los intereses personales y los organizacionales.

En definitiva, es la identificación e implicación psicológica con los valores y proyecto organizacional.

- Compromiso racional o de continuidad: Se efectúa cuando la persona percibe que se puede producir pérdidas de carácter económico, condiciones laborales, de aprendizaje, de desarrollo profesional si se marchasen de esa organización, bien por la inestabilidad del mercado o por otros motivos. La persona es consciente que existen costos asociados a dejar la organización. Este tipo de compromiso se puede dividir en dos:

- Compromiso económico: El motivo principal por el que una persona continua en una organización son las condiciones económicas que ésta

proporciona pues son mejores que el resto de las opciones disponibles.

- Compromiso de crecimiento: Es el que prevalece en aquellas personas cuyo motivo de permanencia en una organización son las oportunidades de aprendizaje y desarrollo de su profesión que ésta ofrece.
- Compromiso normativo o de lealtad: Es una creencia o sentido del deber que tienen las personas cuando hay una relación contractual, y por tanto, como perciben recompensas por el esfuerzo realizado, la persona se siente obligada y cumple.

De esta forma, el compromiso es producto de una red emocional que las personas tienen al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas que son cubiertas, visualizan el tiempo invertido, las posibilidades que tienen en la organización, las oportunidades en el mercado laboral decidiendo permanecer en la organización.

Es así que, Urcola (2008) revela que la ruptura del contrato psicológico se produce cuando el trabajador percibe un sentimiento de inequidad o considera que su aportación es superior a lo que recibe lo cual producirá disminución de rendimiento, tensión, quejas, pasividad situaciones que mermarán la productividad y su satisfacción laboral.

Con lo señalado se puede decir que, los directivos deberán crear las condiciones psicológicas, emocionales, físicas y económicas necesarias para que un trabajador perciba un trato justo por parte de la organización que conlleve a las personas a la satisfacción laboral y generando a su vez un compromiso en reciprocidad hacia la organización.

V. Costo de la mano de obra en las organizaciones

La mano de obra es el esfuerzo tanto físico como mental que se aplica durante el proceso de elaboración de un bien. El concepto también se utiliza para referirse a la cantidad que se paga al trabajador por sus servicios.

En términos contables el concepto de mano de obra se asocia al pago de nómina de los trabajadores del área de fábrica, es decir, aquellos que participan directa o indirectamente en la fabricación del producto; sin embargo en este estudio el término de mano de obra es considerado como el total de pagos por sueldos,

prestaciones sociales, impuestos y aportaciones de seguridad que paga el patrón a sus trabajadores.

La mano de obra es uno de los costos más fuertes en cualquier organización, por tanto es necesario efectuar un análisis de los componentes de la misma y obligaciones fiscales a cubrir por los patrones. No obstante la mano de obra debe ser considerada para los empresarios un “costo”, pues su inversión en los trabajadores traerá en el presente y/o en el futuro un beneficio intangible que se reflejará en la productividad y venta de bienes o prestación de servicios.

Como describe Chávez, Campero y Fol (2014), las retribuciones que se otorgan a los trabajadores por sus servicios de manera obligatoria son las que se deben pagar de acuerdo a la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo. En tanto que las otras remuneraciones dependen de las políticas de la empresa y negociaciones con los trabajadores, por tanto son adicionales a las que establece la ley.

En sus artículos 82 y 84 la Ley Federal del Trabajo define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Las prestaciones mínimas de ley para los trabajadores son:

- 15 días de aguinaldo
- 25% prima vacacional
- Vacaciones 6 días para primer año, sumando 2 días por cada año hasta llegar a 14 días del quinto al noveno año y sumando 2 días por cada cinco años.
- Horas extra laboradas pagadas al doble si no rebasan 9 horas diarias 3 veces a la semana y al triple si rebasan estos límites.
- 25% prima dominical
- Prima de antigüedad de 12 días de salario por cada año de servicio al retirarse voluntariamente con 15 años de servicio o por despido justificado o injustificado.

Por lo tanto el patrón no podrá deslindarse del pago de las mismas a los

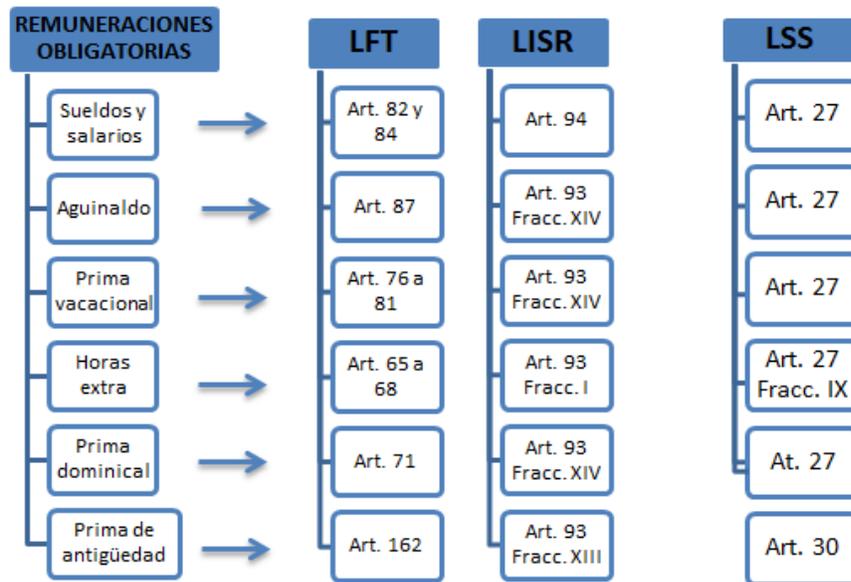
trabajadores en las proporciones que le correspondan. Así mismo el patrón podrá entregar otras percepciones adicionales como premios de puntualidad o asistencia, fondo de ahorro, despensa, habitación, alimentación, becas, previsión social.

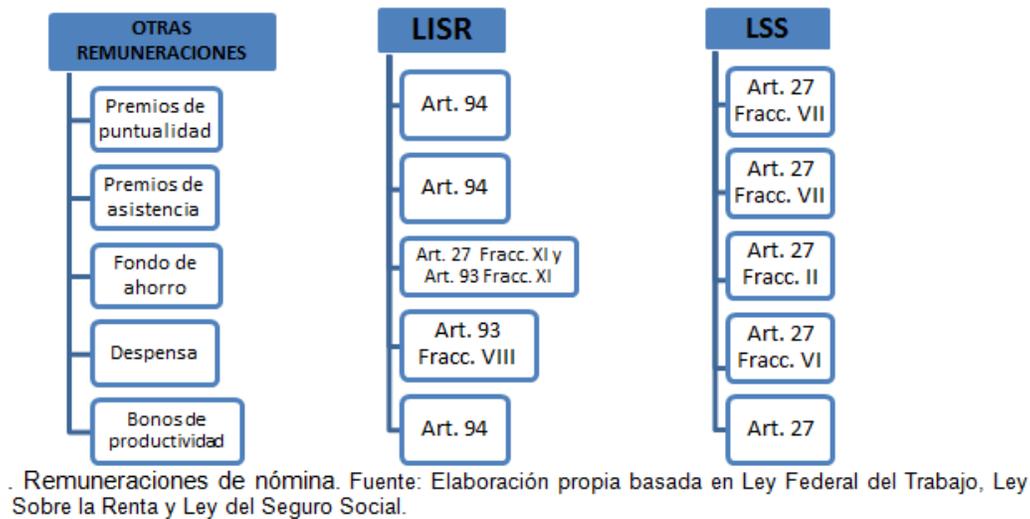
Cada uno de los conceptos que se pagan a los trabajadores se encuentran clasificados en la legislación fiscal en materia de Impuesto Sobre la Renta y Ley del Seguro Social como conceptos exentos y gravados; así como conceptos que integran o no el salario base de cotización respectivamente.

El patrón adquiere obligaciones de retención y entero del impuesto de los trabajadores; por lo cual muchas veces el patrón considera una carga financiera el pago de los impuestos por sueldos y salarios. Sin embargo, está equivocado puesto que el Impuesto Sobre la Renta es retenido del sueldo de los trabajadores y únicamente el patrón funge como recaudador.

En cuanto a las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se paga una parte de las cuotas por parte de los trabajadores y otra por parte del patrón, siendo también retenidas del sueldo de los trabajadores las cuotas obrero.

En el siguiente diagrama se señalan los artículos de la legislación laboral y fiscal aplicable a cada tipo de remuneración:





Las contribuciones (impuestos y aportaciones de seguridad social) que se generan por el pago de Sueldos y Salarios son: Impuesto Sobre la Renta, Cuotas obrero-patronales IMSS, Aportación patronal INFONAVIT y el Impuesto estatal sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal.

La Nómina se define como el documento analítico de carácter contable que presenta cifras desglosadas de los ingresos y deducciones de cada uno de los trabajadores de una organización en un periodo determinado.

Es a través de la nómina que los patrones o empresarios evalúan el impacto financiero del costo de la mano de obra, aunado a los impuestos patronales que derivan de la relación laboral.

No obstante el patrón no debe de perder de vista que las erogaciones por Sueldos y Salarios podrán ser deducibles de acuerdo a ciertos requisitos y porcentajes, así también las cuotas patronales al IMSS podrá deducirlas para el ISR propio.

Es así como una adecuada estructura de los conceptos gravados y exentos e integrantes o no del salario base de cotización en ISR y Seguro Social respectivamente, permitirán al patrón equilibrar la carga financiera- fiscal que le genera su nómina y proporcionar a sus trabajadores las prestaciones laborales y en materia de seguridad social que le corresponden.

LISR	LSS	LINFONAVIT	Impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal
<ul style="list-style-type: none"> •Art. 94 •Personas físicas que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, salarios y demás prestaciones. •Art. 94, 96, 97 •El pago del impuesto se deberá efectuar mediante retención por parte del patrón. 	<ul style="list-style-type: none"> •Se establece la Seguridad Social como un derecho fundamental en el artículo 123 Constitucional. •Art. 12, 13 y 15 LSS •Son sujetos de aseguramiento los trabajadores. •Los patrones están obligados a determinar las cuotas obrero patronales y enterar su importe. 	<ul style="list-style-type: none"> •Art. 29 •Son obligaciones de los patrones determinar el monto de las aportaciones del 5% sobre el salario de sus trabajadores y enterarlo. •Hacer los descuentos a sus trabajadores para el abono de los préstamos otorgados por el INFONAVIT. 	<ul style="list-style-type: none"> •Impuesto Estatal •Art. 98 Código Financiero del Estado de Veracruz •3% •Art. 99 •Son sujetos de este impuesto las personas físicas y morales que realicen las erogaciones.

Tabla 1. Contribuciones Federales y Estatales de los Sueldos y Salarios. Fuente: Elaboración propia basada en Ley Federal del Trabajo, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Seguro Social y Código Financiero del Estado de Veracruz.

VI. Relación laboral y formas de contratación

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 señala que la relación laboral es “cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. (LFT, 2016)

Es así como en la empresa las personas físicas que realicen un trabajo personal, estando sujetas a las órdenes o dirección de otra persona (patrón) y por el cual reciban el pago de un salario, se considerará que tienen una relación de trabajo y estarán sujetos a las disposiciones que establece la Ley Federal del Trabajo.

De esta manera la contratación puede hacerse a través de un contrato o sin él, directamente por el patrón o a través de un intermediario generándose obligaciones y derechos para ambas partes: patrón y trabajador.

En su artículo 26 la LFT establece que la falta del escrito (contrato) no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

También es necesario mencionar que la duración de la relación de trabajo puede ser por obra determinada, tiempo determinado o tiempo indeterminado. Siendo

por tiempo indeterminado a falta de estipulación expresa.

Adicionalmente la Ley establece la posibilidad de un periodo de prueba que no exceda de 30 días para verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para el puesto; y un periodo de capacitación inicial de 3 meses.

Si bien la Ley Federal del Trabajo pretende regular las relaciones laborales protegiendo al trabajador con las prestaciones mínimas de ley, los empresarios muchas veces buscan otras formas de contratación evitando ciertas obligaciones y costos.

Ejemplos de estas formas de contratación que no son consideradas relaciones laborales por la Ley Federal del Trabajo por simular no existir subordinación pero que dejan desprotegidos a los trabajadores son: Asimilados a Salarios, Honorarios, Outsourcing.

En el caso de Asimilados a salarios, los patrones asumen que no hay trabajo personal subordinado y por tanto únicamente dan tratamiento especial a los pagos realizados a estos trabajadores o prestadores de servicios reteniendo el impuesto sobre la renta.

De igual forma para honorarios, los patrones asumen que no hay subordinación y que los pagos por servicios profesionales únicamente generarán la traslación del Impuesto al Valor Agregado, la retención de las 2/3 partes del mismo y la retención del 10% del Impuesto Sobre la Renta.

Y para el caso de Outsourcing el contratista será responsable solidario con el intermediario de que éste último brinde las prestaciones laborales de Ley. Es entendible que para ciertas actividades o servicios profesionales es correcta y factible la contratación por medio de estas modalidades, pero no todas las actividades o puestos de las empresas pueden manejarse así por estrategia fiscal y laboral.

Sin embargo el hecho que los trabajadores no puedan acceder a recibir atención médica para él y su familia, prestaciones básicas como aguinaldo, vacaciones,

oportunidad de solicitar un crédito hipotecario con bajas tasas, mantener una cuenta de retiro para su jubilación, etc. hacen que se pierda el compromiso-satisfacción laboral y productividad mencionadas en subtemas anteriores.

Es por esta razón que se hace hincapié para que los patrones evalúen los beneficios que traerá en sus empresas brindar estabilidad y permanencia a sus trabajadores, logrando con ello que el sentido de pertenencia y la aspiración de autorrealización profesional y personal los motive a desempeñar un trabajo con mayor calidad, esfuerzo, productividad, etc.

VII. Perspectivas laborales en México

Si las empresas siguen sin dar oportunidades al talento joven, con el mismo conocimiento y prácticas, no será posible obtener resultados diferentes.

En México la población en edad de trabajar no encuentra empleo y las empresas tampoco consiguen el talento que necesitan para crecer. Cada vez es más importante vender ideas. A veces los trabajadores tienen experiencia académica grandiosa, pero no consiguen formar una opinión propia.

El país está viviendo un momento coyuntural en el que por un lado la población económicamente activa se sitúa alrededor del 60% y por el otro existe una clara desarticulación entre la oferta y la demanda de talento. (Información Laboral. STPS, 2016)

Esto significa que mientras tenemos una gran capacidad de recursos humanos, éstos están mal encausados lo que se traduce en una subutilización del potencial que tenemos como nación.

Por lo que es necesario que los empresarios cumplan con la obligación legal de inscribir a sus empleados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para asegurar estabilidad tanto a las personas como a la empresa.

Cabe recordar que es una obligación patronal brindar seguridad social a los trabajadores, ya que al hacerlo les otorgan acceso a atención médica, les permiten ahorrar para el retiro y obtener un financiamiento mediante el INFONAVIT.

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley del Seguro Social menciona que los patrones están obligados a inscribir a sus trabajadores en el IMSS, comunicar altas, bajas, modificaciones a salarios, esto dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles después de que el trabajador ha entrado a la empresa.

Al contratar a los trabajadores, las empresas esperan generar beneficios económicos para la propia institución, pero también asumir el cumplimiento de las obligaciones fiscales, legales impuestas por el gobierno en favor de los trabajadores.

Requiere de mucho esfuerzo, como traer a la mesa de diálogo a todos los actores relevantes, realizar intercambios regionales e internacionales para aprender de otras experiencias, generar los incentivos apropiados para garantizar el compromiso de los sectores público y privado, y acordar metas con un enfoque de productividad, que puedan ser monitoreadas y cuantificadas.

Pero los beneficios de lograrlo, tienen la promesa de contribuir importantemente al incremento de la productividad, al crecimiento de la economía y a la realización del pleno potencial de los mexicanos.

Conclusiones

Con todo lo abordado se puede concluir que la comprensión de las necesidades y deseos que las personas esperan alcanzar mediante su trabajo, es primordial para su motivación y satisfacción.

La satisfacción depende de diversos componentes tanto intrínsecos como extrínsecos, las necesidades personales de cada uno de los trabajadores o las perspectivas que poseen. Por otro lado, las causas que inciden esta satisfacción también pueden cambiar a lo largo de la vida laboral.

El gusto por el trabajo suele ser uno de los factores que más satisfacción estimulan en el trabajador, no obstante, en ocasiones no es suficiente. A pesar de que a cada trabajador le satisface diferentes aspectos o condiciones que les provocan satisfacción a continuación se resumen algunos:

En primer lugar el salario y los incentivos económicos, algunos trabajadores lo que más valoran es cobrar un buen salario, o al menos un sueldo coherente, acorde con el esfuerzo realizado. Segundo la estabilidad laboral, los trabajadores se motivan con la seguridad que les ofrece el poder disfrutar el evitar la rotación.

Es dentro de estos dos aspectos que el patrón evalúa el impacto financiero que tiene el costo de la mano de obra y que debe ser visto como una inversión para la organización con beneficios de productividad y utilidades.

En el momento en que los patrones brinden mejores condiciones laborales, cumplan con las obligaciones laborales y fiscales, garanticen los derechos de sus trabajadores y no sólo busquen su beneficio financiero, lograrán obtener ventajas competitivas y conformar un gran equipo de trabajo que buscará el crecimiento de la organización como una meta común.

De esta manera se generará una sinergia de eficiencia donde el éxito de la organización será resultado del éxito profesional de sus trabajadores.

Tercero son las posibilidades de ascenso, la oportunidad de desarrollar la carrera profesional dentro de la empresa, de continuar creciendo y ascendiendo puestos. El cuarto aspecto es el ambiente de trabajo, trabajar en un clima laboral positivo, donde se promueva la iniciativa de todos los empleados, buena comunicación y cohesión grupal.

Quinto aspecto la conciliación de la vida personal y laboral, es decir, la posibilidad de poder conjugar los dos ámbitos de la vida, especialmente para aquellas que tienen cargas familiares. Y por último la flexibilidad, no solo de horarios, también el hecho de poder trabajar desde el hogar o cualquier otro lugar que no sea la oficina.

Si una organización toma en cuenta lo que la gente espera de su trabajo y cumple con sus expectativas, desarrollará un agradable ambiente de trabajo, donde las buenas actitudes, relaciones y resultados serán una constante y las personas que lleguen deberán de adecuarse a la cultura de trabajo.

Entonces, en este contexto las personas desarrollarán un alto grado de involucramiento en sus funciones ya que se identificaran con la organización

porque tienen bienestar dentro de ella, lo que provocará que permanezcan en la organización motivadas, satisfechas y comprometidas.

Referencias bibliográficas

1. Aamodt, Michael y otros. (2010). Psicología industrial / organizacional. (6a ed.) Editorial Cengage Learning. México.
2. Alles Martha (2008). Comportamiento organizacional. (1a ed.). Editorial Granica. México.
3. Amorós, Eduardo. (2007). Comportamiento organizacional. (1a ed.) Editorial USAT. Perú.
4. Chapman, Gary y otros. (2011). Los 5 lenguajes del aprecio en el trabajo (Como motivar al personal para mejorar su empresa). (1a ed.) Editorial Portavoz Estados Unidos.
5. Chiang Vega, Margarita y otros. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. (1 a ed.). Editorial Universidad Pontificia Comillas. España.
6. Chiavenato, Idalberto. (2009). Comportamiento organizacional, (La dinámica del éxito en las organizaciones). (2 a ed.). Editorial Mc Graw Hill. México.
7. Duro Martin Antonio. (2013). Psicología de la calidad de vida laboral. (1a ed.). Pirámide. España.
8. Gadow, Fabiana. (2010). Dilemas, (La gestión del talento en tiempos de cambio). (1 a ed.). Editorial Garnica. México.
9. González García Manuel Jesús. (2012) Habilidades directivas. (1a ed.).Editorial Innova. España.
10. González Ricardo y otros. (2009). Elaboración y validación del instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. México.
11. Hellriegel, Don y otros. (2010). Comportamiento organizacional. Cengage Learning. (1a ed.). México.
12. Mariño Pérez, Alberto y otros. (2011). La calidad de vida laboral en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de las Tunas: (Cuadernos de Educación y Desarrollo) (3a ed.).Cuba.
13. Palomo Vadillo, María Teresa. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. (3a ed.). Editorial ESIC, España.
14. Pérez, José Luis. (2009). Políticas orientadas a la dirección de las personas. (1a ed.). Editorial: Universidad de Deusto. España.
15. Pérez C. J., Campero G. E. y Fol O. R. (2014). Manual para el control

integral de las Nóminas. (10ª ed.) Editorial TAX. México.

16. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016). Información Laboral. Recuperado el 8 de marzo del 2016 de:

<http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf>

17. Schultz, Duane y otros. (2009). Teorías de la personalidad. (1 a ed.) Editorial Cengage Learning. México.

18. Urcola Telleria Juan Luis. (2008). La motivación empieza en uno mismo, (aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse uno mismo). (2 a ed.). Editorial ESIC, España.

M.A.F L.C. Leticia Murcia López

taty1502@hotmail.com

Catedrática por asignatura de la Universidad Veracruzana-Facultad de Contaduría y Administración, Catedrática de la Universidad Hernán Cortés.

M.A.R.H. L.A. Aldo Hernández Sartorius

ahsartorius@hotmail.com

Catedrática por asignatura de la Universidad Veracruzana-Facultad de Contaduría y Administración, Catedrática de la Universidad Hernán Cortés.