

0 6 0

¿CÓMO EXPLICAR A LOS TRABAJADORES Y SINDICATO QUE NO HAY POR QUÉ INCREMENTAR EL SALARIO O DAR PAGO ALGUNO POR EL AUMENTO EN LA PRODUCTIVIDAD A TRAVÉS DE MEJORAS EN TECNOLOGÍA E INVERSIONES?

30%

mejoró su productividad y entrega de mercancía la cadena de productos farmacéuticos Farmacias del Ahorro, gracias a la implementación de la tecnología de ojos y manos libres de Vocollet en sus almacenes.

Fuente: NetlogistiK, 2007.

El incremento de la productividad es un cambio en las tecnologías de productos, como el paso de sistemas de producción y consumo masivo a técnicas de personalización de servicios apoyados por computadoras. Por lo que la labor del hombre se ve controlada por los modelos que se implementan, generando una resistencia al cambio.

Esto no es nuevo, Douglas McGregor en su libro *el Lado Humano de la Empresa* concluye que el hombre tiene una resistencia natural a ser controlado. Por lo que su interacción con los modelos de productividad crean resistencia en caso de no recibir un beneficio inmediato (salario).

Las formas de negociar con el colaborador y el sindicato son:

1. Explicar cómo la tecnología apoyará su labor cotidiana y que es necesaria para la permanencia de la organización en un entorno cada vez más competitivo.
2. Demostrar que si la función o el puesto de trabajo no ha cambiado, no debe de recibir una remuneración adicional a menos que incremente su productividad o cambien sus metas.

3. Mostrar que las variaciones que se presenten serán en beneficio tanto de ellos, como de la fuente de trabajo.

4. Involucrar a los empleados a través de objetivos claros que sean definidos y negociados en conjunto, generando el autocontrol.

5. Implementar modelos de desarrollo de personal, con lo cual tengan acceso a otras responsabilidades, logrando un crecimiento personal y económico.

6. Implementar sistemas de incentivos ligados directamente a estándares de productividad, con metas adicionales al trabajo que ya realizaban.

7. Generar una cultura de productividad en la organización, reconociendo a los colaboradores que logren los incrementos más significativos.

Así lo demuestran estudios realizados por Peters y Waters en su libro *En busca de la Excelencia*; en el cual, con sus investigaciones que cubren a más de 200 empresas en los Estados Unidos y Europa, confirman que las compañías que han involucrado a los empleados como parte de su filosofía básica crean un modelo exitoso de negocio.



Alejandro Mora Gaytán

DIRECTOR CORPORATIVO DE RECURSOS HUMANOS DE LIVERPOOL.



ESTUDIOS: Maestría en Dirección de Empresas por el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas.
HA FORMADO PARTE DE: AMEDIRH, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.