

MISMA CRISIS: DIFERENTES ENFOQUES EMPLEADOS Y EMPLEADORES

Elvia García Costilla

Centro para la Competitividad y
Empleabilidad Permanente de los
Profesionistas

Reporte Técnico
Investigación Corta

CCP - IC - 90914



La investigación reportada aquí fue patrocinada por la Universidad Regiomontana, A.C.

La Universidad Regiomontana es una Asociación Civil que no persigue fines de lucro, que promueve la formación integral del ser humano en las diferentes etapas de su vida, poniendo a su alcance una educación y capacitación de alta calidad para que llegue a ser y permanezca como un líder competitivo y un actor socialmente responsable.

Universidad Regiomontana y UR son marcas registradas.
©Derechos Reservados 2009 Universidad Regiomontana
Portada: Fotografía de Rodolfo Clix ® de Stock XCHNG ®

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de este artículo puede ser reproducida en ninguna forma ya sea por medios electrónicos o mecánicos (incluyendo fotocopiado, grabado o almacenamiento y recuperación de información) sin permiso por escrito de la Universidad Regiomontana.

2009 Publicado por la Universidad Regiomontana
Rayón 480 Sur, Centro, 64000, Monterrey, N.L., México
[URL:http://www.ur.mx](http://www.ur.mx)

Para ordenar copias de este documento favor de contactar
Editor Investigación: Teléfono +52 81 8220 4604 Extensión 3847
Fax+ 52 81 82204632; Email: mpacheco@mail.ur.mx

Misma crisis, diferentes enfoques: empleados y empleadores

Elvia García Costilla

Mucho se ha hablado sobre la crisis y sabemos que hay diferentes opiniones. Con el propósito de identificar la perspectiva de los empleados en comparación con los empleadores del área de recursos humanos (RH), realizamos un estudio que nos sorprendió por la gran diferencia que hay en la manera de considerar la crisis entre ambos grupos.

Es importante resaltar que en los resultados más relevantes destaca el enfoque del grupo de empleadores (RH) al mencionar principalmente cuestiones relacionadas con el ámbito laboral, mientras que para el grupo integrado por empleados es la situación familiar lo más importante. Ante estos resultados nos surgió el interés acerca de si es posible que ambos grupos puedan trabajar en conjunto.

Es por ello que, a través de éste artículo mostraremos las diferentes perspectivas que tiene cada grupo, con el objetivo de aportar elementos que brinden bases para estrategias institucionales que contribuyan a donde la participación satisfactoria y efectiva de ambos grupos.

Para el desarrollo de éste trabajo partimos de la siguiente pregunta: “Después que termine la crisis ¿qué es lo que hay que aprender?”

Las respuestas que nos dio cada grupo fueron diversas y decidimos clasificarlas en función de su contenido en cinco grupos: **Economía Familiar**, **Economía Laboral**, **Administración en el Trabajo**, **Actitud en el trabajo** y **Actitud de la Persona**. En cada categoría nuestros entrevistados nos señalan acciones específicas (verbos) ante la crisis.

ACCIONES DE EMPLEADOS Y EMPLEADORES ANTE LA CRISIS ECONÓMICA

	Empleados	Recursos Humanos
• Economía Familiar	Prevenir, ahorrar, estar alerta.	Cuidar lo que se tienen
• Economía Laboral	Administrar, economizar, trabajar en austeridad ahorrar.	Controlar, ahorrar, administrar, prepararse, optimizar.
Actitud en el Trabajo	Cuidar, comprometerse, saber trabajar en equipo, ser entusiastas.	Valorar, cuidar, aprender; adaptarse, optimizar; diversificar funciones; ser más productivo, austero y responsable.
Actitud de la Persona	Tener un respaldo, ser conscientes e independientes.	Ser independientes, prudentes, esforzarse.
Administración en el trabajo		Reorganizar, actuar, disciplinarse, planear, aprender, valorar.

Economía Familiar: Esta categoría se caracteriza por establecer una relación entre los conceptos **crisis-ahorro**, pero centrándose principalmente en la familia. Para el grupo integrado por empleados ésta categoría es la más importante. Esto se refleja claramente cuando al cuestionarlos sobre el aprendizaje de la crisis, la primera medida en la que piensa y pone su principal interés este grupo es el ahorro familiar. Desde su perspectiva, ellos manifiestan cierto grado de control y responsabilidad basado en la función que ejercen como proveedores.

Economía Laboral: El grupo de RH también menciona el ahorro como una medida importante ante la crisis, pero centrada en el entorno laboral. Un aspecto relevante de este grupo es que mencionan de manera mínima aspectos relacionados con la **economía-familiar** en comparación con el otro grupo.

Estos son algunos ejemplos textuales de respuestas:

Debemos ser más ahorrativos. (Empleados.)

Hay que ahorrar gastos, evitar el ausentismo, valorar más el trabajo. (RH)

Actitud en el Trabajo

Es el grupo de RH el que principalmente se identifican con esta categoría al hablar sobre la crisis. Esto evidencia la importancia que tiene para este grupo su rol profesional. En sus respuestas manifiestan propósitos o acciones planteadas frente a la crisis, pero enfocada a la cuestión laboral. Para este grupo, el aprendizaje de la crisis está fuertemente relacionado con su quehacer y responsabilidad dentro de su labor, mostrando en esta dinámica un **papel activo** y una actitud en general positiva ante la situación.

“Cuidar el trabajo, los clientes y actuar con más responsabilidad”. (RH)

“Es una oportunidad para aprender y buscar la manera de salir adelante siempre, a pesar de los problemas”. (RH)

“Optimizar recursos: la crisis no es algo devastador, es una oportunidad de crecer”. (RH)

Para los entrevistados pertenecientes al grupo de empleados las respuestas a esta categoría señalan una tendencia a adoptar una actitud positiva frente a la crisis, pero en sus expresiones se denota el deseo de conservar el empleo, así como un grado de inseguridad ante la situación financiera.

“Cuidar el trabajo”. (Empleados)

“Siempre laborar conscientes de que nunca se sabe cuándo va a pegar la crisis y estar económicamente preparados. (Empleados)

Actitud de la Persona

Cuando nos referimos a esta categoría incluimos respuestas donde encontramos que ambos grupos coinciden en la importancia de ser independientes, esforzarse, ser precavidos ante los efectos de la crisis. En esta categoría son principalmente los empleados quienes resaltan la importancia de una actitud personal en comparación con el segundo grupo de RH, quienes dan una mínima cantidad de respuestas relacionadas con el valor de las actitudes personales.

“Ser precavidos”. (Empleados)

“No depender de nadie”. (Empleados)

“Salir delante de los problemas”. (RH)

Administración en el trabajo

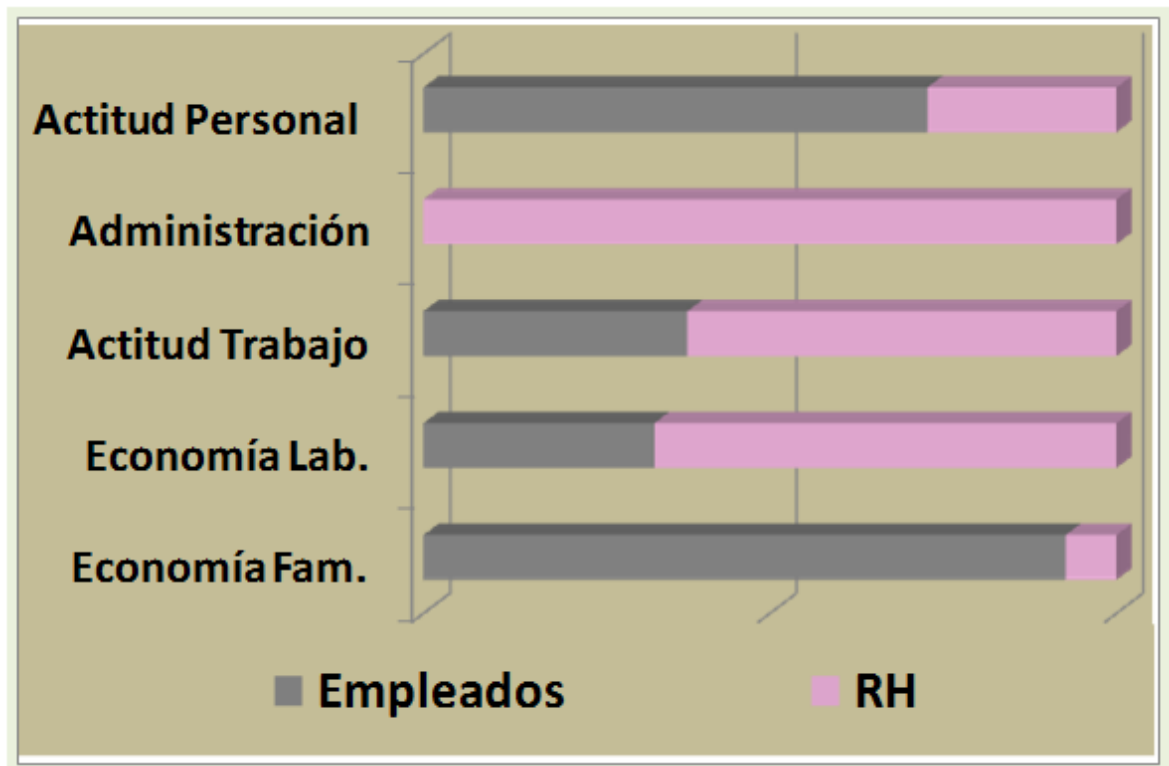
Los entrevistados expresan su iniciativa para plantear acciones relacionadas con la organización de su lugar de trabajo. Solamente encontramos respuestas del grupo integrado por personal de RH. El segundo grupo integrado por Empleados no mencionó ninguna respuesta que pudiera entrar en esta categoría.

Administrar mejor, ser mas precavidos económicamente para tener un mejor control de fianzas. (RH)

Reorganizar mejor la empresa, saber recortar gastos y ahorrar. (RH)

En la siguiente gráfica se muestra la tendencia que tiene cada grupo en sus respuestas.

TENDENCIA DE RESPUESTAS SOBRE LA CRISIS: EMPLEADOS Y EMPLEADORES



Es así, como ante la pregunta “Después de que termine la crisis ¿qué es lo que hay que aprender? Encontramos que del total de respuestas, el grupo compuesto por empleados centran principalmente sus respuestas en cuestiones personales (52%) y, del total de respuestas que mencionó el grupo de RH, (84%) son planteadas a partir del ámbito laboral.

Esto muestra cómo el grupo integrado por empleados al conceptualizar de esta manera, la crisis alrededor de la su familia, no contempla ningún grado de control fuera de este ámbito, lo cual reduce significativamente sus alternativas. Por el contrario, el grupo de RH muestra otro panorama, donde se plantean propuestas focalizadas en el área laboral.

Estos resultados indican cómo es distinto el énfasis que le da cada grupo a una problemática concreta como la crisis económica. A la vez, estas características pueden ser de gran importancia para elaborar estrategias laborales; porque sería muy enriquecedor que este grupo (RH) en su labor profesional compartiera con sus compañeros de trabajo su visión, e intentara buscar o establecer acciones negociadas donde se consideren la forma particular como su compañeros perciben la realidad.

Autor: Dr. (c) Elvia García Costilla
Investigadora del Centro para la Competitividad y
Empleabilidad Permanente de los Profesionistas
Universidad Regiomontana