



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**Instituto de Ciencias Económico
Administrativas**





- Área Académica: ADMINISTRACION
- Tema : INVOLUCRAMIENTO DE PERSONAL
- Profesor(a): L.A. JOSE ANTONIO QUINTANA MORALES
- Periodo: JULIO-DICIEMBRE 2018



Tema: IMPORTANCIA DEL INVOLUCRAMIENTO DE PERSONAL EN LA EMPRESA.



Resumen

El principal desafío de los administradores de recursos humanos es lograr el mejoramiento de las organizaciones de que formamos parte, haciéndolas más eficientes y eficaces.

Las organizaciones mejoran mediante el uso más eficaz y eficiente de todos sus recursos, en especial el humano. Un uso más eficaz de sus recursos significa producir bienes y servicios aceptables para la sociedad.

Un uso más eficiente implica que la organización debe utilizar solo la cantidad mínima de recursos necesarios para la producción de sus bienes y servicios. La suma de estos dos factores conduce a mejores niveles de productividad con **CALIDAD**, por eso es que las Organizaciones deben analizar y detenidamente sus necesidades para enfrentar los desafíos actuales así como las necesidades de las personas para que exista un avance y una correlación en forma paralela y dinámica que lleve a ambos al logro de los objetivos.



Palabras Clave: Organizaciones, Eficacia, Eficiencia, Recurso Humano, Necesidades Organizacionales, Necesidades de los trabajadores, Calidad,

Tema: IMPORTANCIA DEL INVOLUCRAMIENTO DE PERSONAL EN LA EMPRESA.



Abstract

The main challenge for human resource managers is to achieve the improvement of the organizations we are part of, making them more efficient and effective. Organizations improve through the most effective and efficient use of all their resources, especially human resources. A more efficient use of their resources means producing goods and services acceptable to society. A more efficient use implies that the organization must use only the minimum amount of resources necessary for the production of its goods and services. The sum of these two factors leads to better levels of productivity with QUALITY, that is why the Organizations must analyze and carefully their needs to face the current challenges as well as the needs of the people so that there is an advance and a correlation in parallel and dynamics that lead both



Keywords: Organizations, Efficiency, Efficiency, Human Resources, Organizational Needs, Workers' Needs, Quality

Objetivo General

- **Analizar y comprender las necesidades de las empresas , trabajadores y los elementos que determinan la disposición para realizar altos niveles de esfuerzo y alcanzar las metas de la organización.**



Objetivos Específicos

Lograr el rediseño de la cultura de trabajo, calidad en el servicio, innovación, mejora continua, cumplimiento de normas internacionales y participación del personal en las decisiones.

Analizar los factores que intervienen en el comportamiento humano.

Determinar estrategias para mejorar al mas adecuado.



Introducción

Comprender las necesidades de las empresas y los individuos para aplicar la calidad total y la excelencia que más que una corriente administrativa son una forma de vida, una mística en la que el ejercicio de una serie de valores como el amor al trabajo y al cliente y la satisfacción del trabajo bien hecho, se comparten y ejercen por todos los miembros de la organización, por lo que el capital humano es el sustento para lograr la excelencia y la calidad total ya que participa en lo siguiente:

- *Sensibilización y generación de la necesidad del cambio.*
- *Aceptación y compromiso con el cambio*
- *Adopción del cambio*



Contenido

- Necesidades de las empresas
- Necesidades de las personal
- Contrato Psicológico.
- Naturaleza de los individuos
- Diferencias Individuales
- Conducta Motivada
- Deseo de Participación.
- Valor de la Persona.
- Percepción
- Como se perciben situaciones antes y después
- Necesidades de los Empleados.
- Que habilidades o características buscan las mejores empresas en los candidatos?



NECESIDADES DE LAS EMPRESAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS

- De acuerdo con maslow (1908-1970),
- En la también conocida como “pirámide de maslow” un ser humano necesita en primera instancia satisfacer sus necesidades fisiológicas como la comida y la vivienda. Luego necesita sentirse seguro y, a partir del tercer escalón de la pirámide, se puede mencionar necesidades relacionadas con lo emocional y afectivo, tales como el sentido de pertenencia, la estima y, en la cúspide las necesidades de autorrealización.



DE LOS INDIVIDUOS

JERARQUÍA DE NECESIDADES



NECESIDADES DE LAS EMPRESAS y LOS INDIVIDUOS.

- Para que las necesidades de las personas y de las organizaciones funcionen armoniosamente deben darse una serie de correlaciones las mas importantes son:



NECESIDADES

ORGANIZACION

PERSONAS



VISION

MISION

VALORES

PLANES ESTRATEGICOS A CUMPLIR

PERSONAS COMPROMETIDAS

**CORRESPONDENCIA/
CORRELACION**

VALORES

CONOCIMIENTOS

COMPETENCIAS

OBJETIVOS PERSONALES



CONTRATO PSICOLOGICO

- CUANDO LOS EMPLEADOS SE INTEGRAN A LA ORGANIZACIÓN, ESTABLECEN CON ELLA UN CONTRATO PSICOLOGICO, NO ESCRITO AUNQUE A MENUDO NO SON CONSCIENTES DE ELLO.





- Este contrato se añade al contrato económico por efecto del cual: TIEMPO, TALENTO Y ENERGIA se intercambian por SALARIOS, HORARIOS, CONDICIONES DE TRABAJO RAZONABLES.
- Si la organización no cumple contrato económico lo empleados tienden a sentirse menos satisfechos.





- El contrato Psicológico define las **condiciones** de involucramiento psicológico, de cada empleado.
- Los empleados convienen en empeñar cierto grado de lealtad, creatividad y esfuerzo adicional a cambio de **seguridad en el empleo**, trato justo, relaciones satisfactorias con los compañeros de trabajo y apoyo de la organización en el cumplimiento de expectativas de desarrollo.



Contrato Psicológico

EMPLEADO

1. Ganancias esperadas
2. Contribuciones propuestas

Empleador:

- A. Ganancias esperadas
- B. Retribución ofrecida

Contrato Psicológico

Contrato Económico

Empleado;

Si las expectativas se cumplen:

- Alta satisfacción laboral
- Alto Desempeño.
- Permanencia en la Organización.

Si las expectativas no se cumplen:

- Baja satisfacción laboral
- Bajo Desempeño
- Posible abandono.

Empleador:

Si las expectativas se cumplen:

- ✚ Retención del empleado
- ✚ Posible ascenso

Si las expectativas no se cumplen:

- ❖ Acción correctiva, disciplina.
- ❖ Posible abandono

Naturaleza de los individuos.

Integridad de la persona

- Aunque algunas organizaciones desearían contratar sólo el cerebro o las habilidades de una persona, en realidad emplean a una persona completa y no sólo ciertas características.
- La vida hogareña no es totalmente separable de la laboral, y las condiciones emocionales no están separadas de las condiciones físicas. La gente funciona como seres humanos totales.



Diferencias individuales

- La gente tiene mucho en común (se emociona por un logro; se duele por la pérdida de una persona amada), pero cada persona en el mundo es también individualmente distinta (¡y esperamos que todos los que sigan también sean diferentes!).



Conducta motivada

Sabemos que la conducta normal tiene ciertas causas, que se relacionan con las necesidades de una persona o con las consecuencias de sus actos. En el caso de las necesidades, la gente está motivada no por lo que nosotros creemos que debe tener, sino por lo que ella misma desea.



Deseo de Participación

- En la actualidad, muchos empleados buscan activamente oportunidades en el trabajo para participar en las decisiones importantes.
- Desean la oportunidad de compartir lo que saben y aprender de la experiencia. En consecuencia, las organizaciones necesitan ofrecer oportunidades para una participación significativa.



Valor de la persona

- Por esta distinción, las personas desean ser tratadas con cuidado, respeto y dignidad; cada vez más demandan este tratamiento de sus patrones. Se rehúsan a aceptar la antigua idea de que son tan sólo herramientas económicas o un “par de manos”.



Percepción

- **Percepción** La gente mira el mundo y observa las cosas de modo diferente. Aunque se les presente el mismo objeto, dos personas pueden verlo en dos distintas formas.
- La gente usa un marco organizado que construyó a partir de toda una vida de experiencias y valores acumulados



COMO SE PERCIBEN SITUACIONES QUE FUE ANTES Y DESPUES.



NECESIDADES DE LOS EMPLEADOS

- TRABAJO INTERESANTE
- APRECIO AL TRABAJO REALIZADO
- SENSACION DE ESTAR ACTUALIZADO
- SEGURIDAD LABORAL
- BUENA PAGA
- ASCENSOS Y PROGRESO EN LA ORGANIZACIÓN
- BUENAS CONDICIONES DE TRABAJO
- LEALTAD PERSONAL A LOS EMPLEADOS
- DISCIPLINA DISCRETA
- AYUDA COMPRENSIVA PARA SUS PROBLEMAS PERSONALES





- ¿QUE HABILIDADES O CARACTERISTICAS BUSCAN LAS MEJORES EMPRESAS EN LOS CANDIDATOS?



INICIATIVA

- **Esta condición es básica para el nuevo estilo de comercialización. Un empleado con iniciativa, es un empleado confiable para el empleador pues, se supone, realizará tareas sin necesidad de que le sean indicadas y trabajará con compromiso en pos de desarrollar mejores condiciones laborales para sí y para la empresa.**



Flexibilidad de pensamiento y acción.

- Una característica que asegura empleados con elevados principios críticos de su propio desempeño y accionar



Capacidad de asumir Retos.

- Los actuales entornos laborales plantean nuevos desafíos en forma permanente. Tanto en los sistemas de comercialización como en las estructuras organizativas internas propias de la empresa. Esto requiere sin dudas, aceptación de los nuevos esquemas que surgen y una significativa capacidad de adaptarse a los mismos.



Capacidad de Auto-Organización

- Sin importar el cargo que una persona ocupe dentro de la estructura empresarial, la auto organización es sinónimo de procesos laborales, tiempos de ejecución programados, soluciones previstas, etc.



Creatividad.

- Contrariamente a lo que muchas veces suponemos, un empleo dentro de un sistema empresarial de ningún modo implica rutina o monotonía. El costado creativo de un empleado es altamente valorado, pues por lo general, suma calidad y originalidad a los servicios prestados por la empresa



Disposición al trabajo.

- Muchas personas que buscan empleo declaran enfáticamente que están absolutamente dispuestas a trabajar. Pero realmente es así? Es imposible saberlo hasta tanto conozcas las características del empleo en cuestión. Sabemos que toda actividad requiere un esfuerzo y es imprescindible estar dispuestos a aceptar tal situación día a día.



Cooperación y trabajo en equipo.

- Actualmente las empresas seleccionan candidatos que manifiesten un interés concreto por el crecimiento de su fuente de trabajo y que reúnen las condiciones necesarias para trabajar en equipo. Una empresa es un organismo donde todas sus partes, aún las más pequeñas, son vitales e imprescindibles.



Interés por aprender.

- Poco práctico sería para una empresa contratar empleados que no manifestaran interés por evolucionar, capacitarse, perfeccionarse y crecer. Con el crecimiento individual de los componentes, la empresa se beneficia y aumenta su rentabilidad. ¿Tu estas dispuesto a avanzar ?.



Capacidad de relación interpersonal.

- El contacto diario con compañeros, jefes, proveedores o clientes, requiere una amplia capacidad de llevar a buen puerto las relaciones interpersonales. En una entrevista laboral, muchas de las preguntas o test que te serán realizados están orientados a descubrir esta faceta de tu personalidad.



Orientación hacia la satisfacción del cliente.

- Este es un requisito de gran valor especialmente en las empresas destinadas a brindar servicios. Sin embargo la satisfacción integral del cliente es un concepto que está de moda desde hace algún tiempo y es imprescindible que estés dispuesto a poner al cliente como absoluto protagonista del proceso de comercialización.



MODELO DE PREGUNTAS PARA LAS EMPRESAS

- QUE CUALIDAD HUMANA ES LA MAS VALORADA CUANDO SE RECLUTA Y SELECCIONA PERSONAL PARA LA EMPRESA?
- DIGA 3 CARACTERISTICAS QUE DEBE CUMPLIR UN TRABAJADOR PARA SU EMPRESA
- QUE VALOR , CARACTERISTICA O COMPETENCIA ES MAS DIFICIL DE ENCONTRAR A LA HORA DE RECLUTAR PERSONAL.
- CUAL ES LA MAYOR DEFICIENCIA EN CUANTO A HABILIDADES PROFESIONALES.
- CUAL ES LA MAYOR VIRTUD.



FIN



tonytiggr@hotmail.com

Bibliografía

Fernando, A. G. (2001). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. Mexico, D.F.: Trillas.

Gardini, E. E. (2005). *La Ventaja Definitiva*. Buenos Aires, Argentina: Gránica.

Munch, L. (2006). *Mas alla de la Excelencia y de la Calidad Total*. Trillas.

mx, E. (12 de 03 de 2010). *Expansión*. Obtenido de <https://expansion.mx/mi-carrera/2010/03/12/que-buscan-las-empresas>

Universia. (03 de 13 de 2015). Obtenido de [Universia: noticias.universia.com.ar/actualidad/noticia/2015/03/13/1121446/17-habilidades-buscan-empleadores.html](http://noticias.universia.com.ar/actualidad/noticia/2015/03/13/1121446/17-habilidades-buscan-empleadores.html)



Referencias Bibliográficas

- Administración de Rec. Humanos para el Alto Desempeño Fernando Arias Galicia Edit. -Trillas 2001
- La Ventaja Definitiva.- Edward E. Lawler y Carlos Gardini.- Edit. Granica 2005
- Mas alla de la Excelencia y de la calidad total.- 3ra. Edic. 2006 Edit. Trillas.
- https://expansion.mx/mi-carrera/2010/03/12/que-buscan-las-empresas?internal_source=PLAYLIST
- <http://noticias.universia.com.ar/actualidad/noticia/2015/03/13/1121446/17-habilidades-buscan-empleadores.html>

