

Integración

Elaboraron:

Mtro. Salvador Lazcano Peña

Mtro. Sergio Fragoso Ortega

Enero-Junio 2022



Resumen

Tanto la experiencia como las investigaciones demostraron que el factor humano es el aspecto más importante para cualquier empresa, ya que de su desempeño dependerá el correcto aprovechamiento de los demás recursos.

Palabras clave: empresa, integración de personal, capital humano, recurso humano.

Abstract:

Both experience and research have shown that the human factor is the most important aspect for any company, since the correct use of other resources will depend on its performance.

keywords: company, staff integration, human capital, human resources.

Objetivo general

Adquirir los conceptos generales del proceso de gestión administrativa de las empresas y organizaciones turísticas, a través del estudio y análisis de las empresas que conforman dicho sector, lo que permitirá contar con conocimientos para hacer frente a las nuevas tendencias del turismo en el ámbito público y privado.

Objetivos específicos

- Adquirir conocimientos básicos de empresas turísticas, mediante la identificación de su clasificación y estudio en la forma de administrarlas a lo largo de la historia.
- Adquirir conocimientos básicos del diseño organizacional en empresas turísticas, mediante el estudio del proceso administrativo.

Definición de integración

La integración comprende la función a través de la cual el administrador elige y se allega, de los recursos necesarios para poner en marcha las decisiones previamente establecidas para ejecutar los planes. (Münch, 2014)



Definición de capital y recurso humano

El capital humano: es un término usado en teorías económicas del crecimiento para designar al factor de producción dependiente, del grado, de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo (Münch, 2014)

Recurso Humano: Es el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, sector económico o de una economía completa. (Reyes Ponce, 2004)

Etapas de la integración del recurso humano

1. RECLUTAMIENTO – obtención de los candidatos para ocupar los puestos de la empresa

2. SELECCIÓN – mediante la utilización de ciertas técnicas, elegir entre los diversos candidatos al más idóneo para el puesto, de acuerdo con los requerimientos del mismo

Etapas de la integración del recurso humano

3. INTRODUCCIÓN O INDUCCIÓN – articular o armonizar adecuadamente al nuevo elemento con los objetivos de la empresa, y con el ambiente organizacional

4. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO – lograr el desenvolvimiento e incremento de las capacidades del personal, para lograr su máxima eficiencia

(Münch, 2014)

Principales teorías para el capital humano

- Éstas tratan de especificar lo que impulsa la conducta e igualmente son conocidas como teorías de explicación interna; han sido las de mayor difusión, por ello se les llama también teorías tradicionales las cuales explican la conducta con base en procesos internos; son tres grandes corrientes:
- Jerarquía de las necesidades, de Maslow
- Teoría de motivación e higiene, de Herzberg
- Motivación de grupo

Jerarquía de las necesidades de Maslow

Establece que la naturaleza humana posee, en orden de predominio, cuatro necesidades básicas y una de crecimiento que le son inherentes

- Básicas
 - ✓ Fisiológicas
 - ✓ De seguridad
 - ✓ Amor o pertenencia
 - ✓ De estimación

Jerarquía de las necesidades de Maslow

- Crecimiento
- ✓ Realización personal (Münch, 2014)



Fuente: Elaboración propia.

Teoría de motivación e higiene de Herzberg

- Propone dos niveles de necesidades:

- ✓ Factores de higiene o mantenimiento

Que son aquéllos que evitan la falta de satisfacción pero no motivan, tales como el tipo de administración vigente en la empresa, sus políticas, supervisión, salarios, etc.

- ✓ Motivadores

Que incluyen la realización, reconocimientos, responsabilidad, y el trabajo mismo. (Reyes Ponce, 2004)

Teoría de motivación de grupo

Diversos autores establecen que, para motivar un grupo, es necesario considerar ciertos factores tales como:

- ✓ Espíritu de equipo – el sentirse identificado con un grupo de trabajo para lograr fines comunes.
- ✓ Identificación con los objetivos de la empresa – el coordinar los intereses de grupo con los individuales, y todos con los de la organización. (Reyes Ponce, 2004)

Teoría de motivación de grupo

- ✓ Practicar la administración por participación – lograr que el trabajador se integre emocional y mentalmente a la situación del grupo de trabajo.
- ✓ Establecimiento de relaciones humanas adecuadas – la implantación de sistemas adecuados de comunicación y autorrealización dentro de la empresa.
- ✓ Eliminación de prácticas no motivadoras: Control excesivo, Poca consideración a la competencia, Decisiones rígidas, No tomar en cuenta los conflictos, Cambios súbitos. (Reyes Ponce, 2004)

Conclusiones

El proceso de integración de personal, tiene que ser el vínculo para que la empresa por medio de su departamento de recursos humanos tenga a bien elegir al mejor candidato de acuerdo al análisis de puesto desde la perspectiva de la organización y su entorno legal, el uso de la información que se obtiene en cada una de las entrevistas tiene que darnos los resultados para la obtención de trabajadores flexibles.



Referencias Bibliográficas

- Münch, L. (2014). Administración, Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo (2da ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN. doi:ISBN: 9786073227001
- Reyes Ponce, A. (2004). Administración moderna. México: Limusa. doi:ISBN:9681842146
- Ramírez Casanova, C. (2011). Gestión Administrativa para Empresas Turísticas (3a ed.). Cd. de México, México: Trillas. doi:ISBN 9789682476556