

ADMINISTRACIÓN 4°

GUIA N° 1- DESARROLLO Y BIENESTAR DE PERSONAL

¿POR QUÉ GESTIONAR EL DESARROLLO PERSONAL Y BIENESTAR DE LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES?

Vivimos inmersos en un cambio de época que exige un cambio de ritmo y evolución en las Organizaciones, de ahí la necesidad del continuo cambio organizativo. Los altos niveles de competencia, los nuevos canales de comunicación o el cambiante perfil de los candidatos en las empresas, son algunos de los factores que han motivado el cambio en las organizaciones. Durante cada jornada, las empresas enfrentan nuevos retos, además, siempre se presentan cuestiones nuevas que inciden en su comportamiento y en su desempeño.

Para cambiar la cultura y el saber de las organizaciones, es necesario cambiar el saber, las competencias y valores de las personas. Por eso decimos que “el desarrollo personal es la principal herramienta del desarrollo organizativo”.

Uno de los principales problemas con los que se encuentran los líderes actuales es la dificultad de gestionar intangibles humanos para transformar las personas de sus organizaciones y obtener así mejores de resultados. Hoy sabemos que el activo más importante de una organización es su capital intelectual, la capacidad de las personas que componen la empresa de crear e innovar. Las investigaciones muestran que las organizaciones que saben aprovechar bien su capital intelectual consiguen unos beneficios netos superiores en un 30% respecto a otras empresas que no gestionan estos activos tan importantes. Las empresas más innovadoras necesitan potentes herramientas que les permitan gestionar y dirigir el talento del capital humano para alcanzar sus objetivos empresariales y conseguir una ventaja competitiva. El valor que la empresa moderna concede al capital humano es cada vez mayor

El éxito empresarial estará cada vez más vinculado a los mecanismos para movilizar las emociones organizativas a partir de sus Ideas. Gestionar las emociones de tus empleados contribuye a mejorar la salud laboral, motivación y la productividad.

Éste puede ser el más difícil de todos los retos, aunque sea el único reto posible para hacer evolucionar a nuestras organizaciones.

¿Qué herramientas que contribuyen al desarrollo de personas?

Necesitamos conocer las herramientas que actúan sobre las motivaciones y emociones de las personas, aquellas herramientas que permiten alinear las personas con los objetivos de la Organización. Las herramientas para poner en práctica por parte de la Empresa son la retribución, reconocimiento, formación, gestión del conocimiento, coaching, mentoring, competencias, etc.

Centrándonos en la aplicación de las nuevas tecnologías al reconocimiento del empleado, el Auren Blc y Guudjob han firmado un acuerdo de colaboración para difundir una herramienta muy útil, fácil, práctica y sencilla para dar la voz en tiempo real a clientes y profesionales desde un ordenador, desde una tablet o desde un móvil. Merece la pena conocerla, recibió en el 2014 el premio del jurado a la Mejor App Android de la ‘Connect and Enrich App Challenge’.

Pero también, las nuevas metodologías de gestión y control ayudan a descubrir y asegurar el pleno desarrollo del talento en la organización, reteniendo al buen empleado a través de incentivos que van mucho más allá del salario. El salario emocional motiva a los trabajadores y reduce la fuga de talento.

El salario emocional es un concepto en el que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador y que puede actuar como “factor motivador”, mejorando su opinión sobre la empresa para la que trabaja.

Las empresas que aporten este salario emocional a sus profesionales aumentarán la motivación, con un coste inferior al que representa un “incremento salarial”.

Cuando se ofrecen recompensas no económicas que el trabajador percibe positivamente, el trabajador tiende a devolver a la empresa su esfuerzo, motivación y más predisposición a quedarse.

Dicho de otro modo, una empresa que no apuesta por recompensar a sus trabajadores con salario emocional pierde competitividad y corre el riesgo de dejar escapar talento.

Para la persona/empleado, también es importante cuidar el desarrollo personal con disciplinas como mindfulness, yoga, neuro feed back, deporte, etc., que tradicionalmente vienen de otros entornos, y se están incorporando al mundo de la empresa para mejorar la gestión del estrés y el bienestar de los trabajadores.

En lo que respecta al deporte, la transformación empresarial también se puede trabajar a través de las iniciativas deportivas, están más que contrastadas las posibilidades del deporte como motor para desarrollar habilidades y potenciar la empleabilidad.

Un ejemplo de esta forma de hacer en el ámbito laboral puede ser Google, que ofrece a sus empleados clases de yoga, fitness, escalada y atletismo. Dispone además de salas de ping-pong y videojuegos para sus trabajadores.

Se trata más de una cuestión de comparar costes y beneficios. Si estos beneficios adicionales sirven para retener trabajadores muy cualificados que añaden mucho valor a la organización y serían difíciles de sustituir, puede ser una inversión acertada.

En definitiva, cuidar la salud en el ámbito laboral también incide de forma positiva en el aumento de la productividad y la reducción del absentismo laboral.

Y finalizo con datos facilitados por la psicóloga, escritora y coach María Jesús Álvarez Reyes en su conferencia “La felicidad productiva” en la [Universidad de Navarra](#):

La productividad de una empresa aumenta un 31% con sus empleados felices: “El impacto que en un equipo de trabajo tiene una persona «alegre, vital, feliz... es fantástico, ya que generalmente es gente que busca soluciones, creativa y resistente a la frustración. De ahí que el impacto que tenga en la empresa y la productividad sea «enorme», y su mejora en la salud puede alcanzar hasta un 21%».

Aseguró en la conferencia que para el trabajo «la clave está en una buena combinación entre la gestión de las operaciones -eficiencia operativa- y la gestión de las personas -felicidad profesional-«. La seguridad, la baja tasa de absentismo, la eficacia y la eficiencia, junto con la productividad, están de forma directa relacionadas con el nivel de felicidad de los empleados: «cuando en una empresa los empleados trabajan bajo presión, puede que la productividad suba a corto plazo, sin embargo, a medio y largo, es una medida contraproducente, ya que hace que haya fuga del talento y provoca un alto índice de absentismo».

Las conclusiones proceden del centro de investigación desde el centro de psicología en Madrid, donde se aplica la herramienta del «capital emocional», la cual analiza cómo las palancas personales y organizativas inciden en la productividad.

Estas conclusiones merecen, por lo menos, nuestra reflexión y posterior toma de decisiones por parte de los puestos directivos y líderes de nuestras organizaciones.

CUESTIONARIO-N° 1-DESARROLLO Y BIENESTAR DE PERSONAL

- 1.- ¿Cómo mejorar la gestión del estrés y el bienestar de los trabajadores?
- 2.- ¿Debido a que se produce un alto ausentismo laboral, por parte de los trabajadores? Explique
- 3.- ¿Qué significa que un trabajador en una empresa este alegre, vital y feliz? Explique
- 4.- ¿En qué consiste el salario emocional?
- 5.- ¿Qué sucede si no se recompensa a los trabajadores? Explique
- 6.- ¿Por qué se dice que el activo más importante de una empresa es el capital intelectual?
- 7.- ¿Qué herramientas son las que contribuyen al desarrollo de personas?

LINK: Desarrollo y Bienestar de personal

<https://www.youtube.com/watch?v=M2-YIk6xNVQ>

- NOTA. - 1.-Anotar la pregunta en su cuaderno y dar a conocer la respuesta correcta
2.- Hacer un breve resumen del texto según lo entendido por Ud.
3.- Enviar las respuestas y resumen al profesor

Recordatorio: Toda la materia vista y su comprensión del presente módulo, deberás Aplicarla En el (Proyecto-Emprendimiento) que se dará a conocer en el módulo de Emprendimiento y empleabilidad.

Propuesta de Proyecto de Emprendimiento CUARTOS MEDIOS-ADMINISTRACIÓN

El mundo laboral ha sido testigo de rápidos cambios y evolución. La capacidad de adaptarse y de proponer nuevos proyectos es cada vez mas importante para el desarrollo de los países, ya que permite la generación de empleos y una mejora en la calidad de vida de las personas.

Es en ese contexto que fomentar el emprendimiento resulta clave para el éxito y la mejora de las condiciones de vida de sus habitantes.

Como estudiante de un Liceo Técnico profesional estarás en condiciones de integrarte al mundo laboral como empleado, pero también puedes realizar tu propio proyecto. Para tal efecto deberás desarrollar durante el año escolar 2021 un PROYECTO que represente un EMPRENDIMIENTO O NEGOCIO INNOVADOR, que se pueda implementar, integrando las distintas competencias adquiridas de los diferentes Módulos de la Especialidad y Asignaturas Asociadas del Plan General, las cuales serán apoyadas constantemente por los docentes en una formación integrada.

Desarrollo y bienestar de personal:

OA.1- Ingresar, archivar y presentar información sobre bienestar y desarrollo de las personas, ascensos, promociones, transferencias, capacitación, desempeños evaluaciones, entre otros, para toma de decisiones de la jefatura.