



Uleam
Empresa Pública
de Producción y Desarrollo Estratégico



RELACIONES HUMANAS Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

TRABAJO AUTÓNOMO #3

Valor Personas Valor Trabajo

INTEGRANTES:

LAZ ARTEAGA ANTHONY
PAZMIÑO VERA JOEL ARTURO
PINARGOTE GARCIA CHRISTIAN GONZALO
VINCES GARCIA JIMMY VALENTIN

DOCENTE:

ECO. SAUL ALBERTO MURILLO NEVAREZ

9no "B"

Grupo #3

Fecha: miércoles, 15 de noviembre del 2017

Introducción

Nunca se debe obviar la importancia del factor humano en el camino de la excelencia. Es el capital más valioso. Sólo con una buena dirección de las personas conseguiremos mejorar los procesos y la rentabilidad sostenida. Es un hecho por todos conocido que, si la persona está satisfecha, trabaja mejor, rinde más, aporta más ideas, se implica en el proyecto. A la hora de establecer objetivos de mejora, es vital partir de las personas y del valor que pueden aportar a la organización. El uso de la psicología es la clave para adaptarse a la complejidad de cada individuo, estudiando sus comportamientos y tratando de predecir cómo encajará en el organigrama de la compañía.

Valor personas



Constantemente oímos que **las personas son el activo más valioso de una compañía**. Los departamentos de Recursos Humanos suelen utilizar esta frase para comunicar la importancia de la gestión de personas en las organizaciones. Un discurso preconcebido de

exaltación de “su gente” y “su cultura”, al que la realidad se empeña en llevar la contraria. Lamentablemente, demasiadas organizaciones se comportan como si sus empleados fueran un activo que deben administrar y mantener como si fueran máquinas, de fácil e inmediata sustitución si no funciona. Un gasto contable en vez de una inversión a largo plazo. Pero una organización no es una máquina. (Romay, 2012)

El valor es la persona o *las personas son el activo más importante de la organización, o las personas son nuestra principal fuente de ventaja competitiva o trabajamos con modelos de transformación empresarial basados en las personas* o tantas y tantas formas que se están empleando últimamente en conferencias, discursos institucionales lemas

organizacionales y demás foros en los que se habla de ***empresa de situar a la persona en el centro del devenir económico***. (Ortea, 2009)

Valor de las personas en la organización

Cada vez que nos preguntamos qué tan importantes son las personas que trabajan dentro de una organización, sería bueno echar una mirada al interior de la misma, sólo para tener en claro cuál de todos los recursos (financieros, humanos, tecnológicos y materiales) que componen la misma, es el único imprescindible, ya que puede manejar a los demás. Y es seguro que nos cabría la menor duda de que son las personas que trabajan en la empresa, los “recursos” más valiosos que tenemos; son las que hacen posible que suceda TODO... que se gane dinero..., que se vendan productos..., que se atiendan clientes. Son las que hacen posible que la empresa sobreviva, tenga éxito o fracase.

Y sin embargo, muchas veces son los “recursos” más descuidados. Quizás el problema radica en que confundimos, ya desde el lenguaje, a las personas con “recursos”, con números que podemos manejar, y la verdad es que somos mucho más. Somos PERSONAS, con toda la complejidad, riqueza y grandeza que la palabra encierra.



Si una empresa me preguntara cuál podría ser su mejor estrategia, me atrevería sin duda a decirle que coloque la atención y el cuidado de su gente en el 1er. lugar. El resto de los objetivos pueden estar alineados detrás.

Cuando tenemos algo valioso, que nos importa o queremos mucho...qué hacemos normalmente..?

Invertimos nuestro tiempo y dinero para cuidarlo y atenderlo.

Y si esto es algo tan natural en la vida cotidiana, también puede serlo en las empresas. Por qué no ocuparnos de cuidar a nuestra gente y entender sus necesidades, para que se sientan siempre contentos y rindan al máximo.

Y cuáles son las necesidades de la gente...?

Todos los seres humanos queremos sentirnos parte de algo importante, queremos un trato amable, queremos que se nos enseñe, y se nos corrija con respeto, queremos estar en un ambiente placentero y de confianza, queremos lograr metas y objetivos trazados. Queremos saber cuál es nuestra parte en la misión, queremos ser reconocidos, crecer, trascender, amar. No queremos sólo dinero. Aunque eso sea lo más visible y lo más fácil de pedir.

Nadie da lo que no recibe, dice un famoso refrán. Y a veces los que dirigimos empresas insistimos a nuestra gente para que sonría, trate bien a los clientes, no falle con los informes, con las fechas de entrega, trabaje con calidad, etc. Sin embargo eso es lo a veces menos recibe de parte nuestra. (Onieva, 2016)

Capital Humano

Aunque el término de **Capital Humano** existe desde mediados del siglo pasado y fue promovido entre otros, por autores como Schultz y Becker, para originar el crecimiento económico de las sociedades occidentales, es hasta ahora que se le ha dado gran fuerza, para aplicarse a organizaciones y para promover el **desarrollo de la empresa** a través de sus individuos.

Capital=cantidad de dinero o valor que produce interés o utilidad

Humano= relativo al hombre o propio de él

Gestión= efectuar acciones para el logro de objetivos

Capital Humano= aumento en la capacidad de la producción del trabajo, alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores.

Estos elementos por separado, no nos dan mucha claridad sobre su utilización en el tema de administración de **recursos humanos**, pero si los integramos, nos ayudan a buscar herramientas para encontrar la mejor manera de aumentar la capacidad de los individuos dentro de la organización, de tal manera que podamos llegar a los resultados esperados, a través de su contribución y del desarrollo de habilidades para adquirir conocimientos.

El **Capital Humano** se refiere “al aumento de capacidad de la producción del trabajo alcanzada a través de la mejora en las capacidades de los trabajadores”.

El **Capital Humano** nace ante la necesidad de las **empresas** de contar con una **herramienta** de alta tecnología que dé soporte en la producción ya que ni con la tecnología más avanzada podemos alcanzar las metas deseadas si no la operamos con un recurso altamente calificado y que tenga los conocimientos para aportar valor en la organización.

Uno de los elementos que nos ayudan a tener éxito como **empresa**, es el de la **innovación** que nos exige el mercado actual y cada vez se vuelve más complejo el encontrar maneras para diferenciarnos de nuestra competencia, por lo que cobra relevancia el que como empresarios podamos tener el talento adecuado en cada puesto de la organización, contar con recursos humanos de alta calidad que por un lado, posean los conocimientos que se requieren y por el otro, tengan la capacidad de cambiar y ser flexibles de acuerdo a lo que nos demanda el entorno.

Características o cualidades de las personas.

El **Capital Humano** también es considerado como las características o cualidades de las personas (aspectos intangibles como: la formación, educación, escolarización, el conocimiento, la salud) o el nivel de conocimiento que posee cada individuo, es decir la fuerza mental que seamos capaces de desarrollar para contribuir a los **objetivos de la empresa**, sin embargo se ha comprobado que además de los conocimientos también se requiere el que tengamos la actitud adecuada para estar dispuestos a crecer dentro de la organización y por tanto, a mostrar una conducta de excelencia a la hora de desarrollar nuestro trabajo.

La actitud correcta es el primer paso para generar **Capital Humano** y para poder crear valor en la organización. Los empleados con mayor desempeño y ascenso en las compañías, lo logran no únicamente por tener conocimientos únicos e indispensables (alto Capital Humano) para desarrollar su función, sino que muestran una actitud positiva frente al entorno; es decir, son

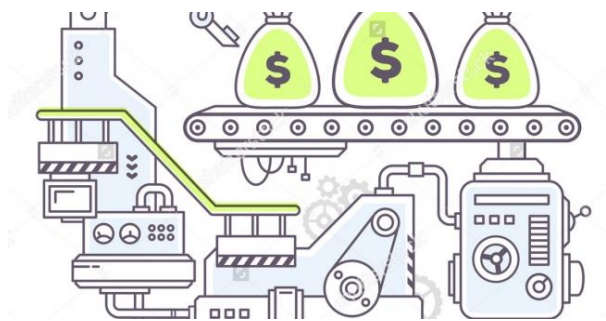


individuos que saben responder a las necesidades de sus clientes, que conocen cómo deben relacionarse con los proveedores y colaboradores de trabajo, que tienen las herramientas para tomar decisiones cuando se requiere, que son capaces de trabajar en equipo y que son proactivos, con la iniciativa de estar un paso adelante de lo que demanda el negocio y para ello debemos buscar empleados que tengan el deseo continuo de aprender nuevas habilidades para desarrollar mejor su función. Esto debe estar ligado también a los valores y **cultura de la organización** y a que seamos capaces de atraer talento que tenga en su ADN, la excelencia como una meta individual, es decir, que como seres humanos busquemos crecer continuamente y adquirir mayor conocimiento. (Aguilar, 2011)

Valor Trabajo

El valor trabajo se basa en una teoría de con su mismo nombre, es una teoría económica que considera que el valor de un bien o servicio está determinado por la cantidad de trabajo necesario para producirlo, no por la utilidad que le encuentre el propietario.

Adam Smith entendía que el valor era la cantidad de trabajo que uno podía recibir a cambio de su mercancía. Se trata de la teoría del valor comandado o adquirido. Pero se encuentra que así no logra explicar los conceptos de beneficio y renta, además de que la venta de la fuerza de trabajo humana no era percibida por un



comprador común. Esto le lleva a la teoría de los costes de producción, en la que el valor de las mercancías estaba dado por la cantidad de trabajo incorporado en ellas. Dos son los problemas principales que encontró esta teoría:

- 1.- En el mercado no se puede saber cuánto trabajo incorporado tiene una mercancía.
- 2.- Si el trabajo es la fuente de valor de la mercancía el obrero debía ser el que se viera beneficiado de este.

David Ricardo desarrolló posteriormente la teoría del valor-trabajo adoptando la primera de las teorías de Smith y trató de explicar cómo funciona el beneficio haciendo variar el valor del trabajo, por lo que lo único que puede servir de norma para el intercambio de bienes es la cantidad de distintas clases de trabajo que se necesitan para producirlos.

La teoría del valor-trabajo de Marx parte de la base fundamental de que el trabajo no es “valor” por naturaleza, produce valor exclusivamente por la organización social en el cual es empleado. De hecho, que el valor de las mercancías se mida por el tiempo de trabajo socialmente necesario empleado en producirlas, se debe al estadio histórico alcanzado de desarrollo económico de las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción de un determinado modo de producción: el capitalista. Marx sí tenía presente el mercado y la competencia en su teoría del valor de las mercancías, como se puede leer en el siguiente párrafo de su obra “Miseria de la filosofía”: “Es importante insistir aquí en que el valor no es determinado por el tiempo en que una cosa ha sido producida, sino por el mínimo de tiempo en que pueda ser producida, y este mínimo es establecido por la competencia. Supongamos por un momento que haya desaparecido la competencia y que, por consiguiente, no exista medio de establecer el mínimo de trabajo necesario para la producción de una mercancía. ¿Qué ocurrirá? Basará invertir en la producción de un objeto seis horas de trabajo para tener derecho, según el señor Proudhon, a exigir a cambio seis veces más que quien no haya empleado más de una hora en la producción del mismo objeto”.

Una mercancía es un objeto o servicio por cuyas características satisface necesidades. En el capitalismo la producción se presenta como mercancías. Las sociedades mercantiles tienen como principal característica la producción, no para la satisfacción propia, sino para el intercambio. Las características de la mercancía son el valor de uso (la capacidad de un objeto o servicio de satisfacer alguna necesidad) y el valor de cambio (en vez de ser la mercancía un valor concreto e individual pasa a ser un valor abstracto y social; que “x” cantidad de la mercancía “A” sea igual a y cantidad de la mercancía “B” es posible gracias a una característica cuantitativa: la sustancia del valor, el trabajo socialmente necesario para producir cierta cantidad de una mercancía con las condiciones medias del trabajo).

El tiempo de trabajo socialmente necesario es aquel que se realiza bajo la fuerza productiva del trabajo y la intensidad del trabajo promedio. La fuerza productiva del trabajo depende de la destreza del obrero u obrera, del desarrollo de la ciencia y sus aplicaciones tecnológicas, etc.

El valor de uso y el valor de cambio se deben al carácter dual del trabajo. El trabajo es útil porque transforma materias primas y las convierte en cosas útiles. El trabajo abstracto es el gasto de trabajo humano indiferenciado y hace que las mercancías sean comparables entre sí.

En el modo de producción capitalista la fuerza de trabajo –la capacidad de realizar alguna actividad, física o intelectual– es la única propiedad de unas personas (trabajadoras y trabajadores asalariados). Es una mercancía especial que solo pueden desempeñar los seres humanos.

La jornada laboral incluye el trabajo necesario y el plustrabajo. Durante el primero, el trabajador repone su valor; durante el segundo, trabaja sin remuneración alguna para él y sí para el capitalista. (Ideológica, 2017)

Conclusión

Luego de haber terminado este trabajo podemos concluir que una empresa es exitosa, cuando sus empleados son exitosos. Este es el gran desafío para los que dirigimos organizaciones: ***ocuparnos de generar un lugar donde las personas puedan concretar y alcanzar sus propios objetivos y llegar al éxito que desean.*** Pongamos nuestro esfuerzo como líderes, en generar entornos de trabajo basados en la confianza, el respeto y el amor, convirtiendo el buen trato y el reconocimiento en nuestras reglas principales. Y tengamos la certeza de que si lo hacemos, no sólo lograremos alcanzar los objetivos organizacionales, sino que los superaremos ampliamente.

Hoy en día, gracias al trabajo, esfuerzo y entusiasmo de todo el personal que labora en las diferentes organizaciones se alcanzan metas importantes que superan las expectativas; hay desafíos que enfrenta la sociedad que son el mejoramiento continuo de las organizaciones que la integran. la administración del talento humano existe para mejorar la contribución de las personas a las organizaciones.

Bibliografía

Aguilar, C. (29 de Noviembre de 2011). *axeleratum.com*. Obtenido de <http://axeleratum.com/2011/el-capital-humano-como-creador-de-valor-en-la-organizacion/>

Ideológica, Á. (17 de Febrero de 2017). *unidadylucha.es*. Obtenido de http://unidadylucha.es/index.php?option=com_content&view=article&id=2154:la-teoria-del-valor-trabajo&catid=11&Itemid=115

Onieva, M. (23 de Mayo de 2016). *yoica.com*. Obtenido de <http://www.yoica.com.py/blog/el-valor-de-las-personas-en-la-organizacion/>

Ortea, R. F. (29 de Noviembre de 2009). *blogseitb.com*. Obtenido de <http://www.blogseitb.com/inteligenciaemocional/2009/11/26/el-valor-es-la-persona/>

Romay, A. (17 de Noviembre de 2012). *alfonsoromay.com*. Obtenido de <http://alfonsoromay.com/2012/11/personas-activo-mas-valioso-de-una-empresa/>

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=891323>