

Desarrollo de relaciones de negocio exitosas

Tema 5. Los empleados: ¿es realmente importante tener una buena relación con ellos?



Módulo único. Cultivando relaciones de negocios

¿Cuáles son las relaciones de las empresas?

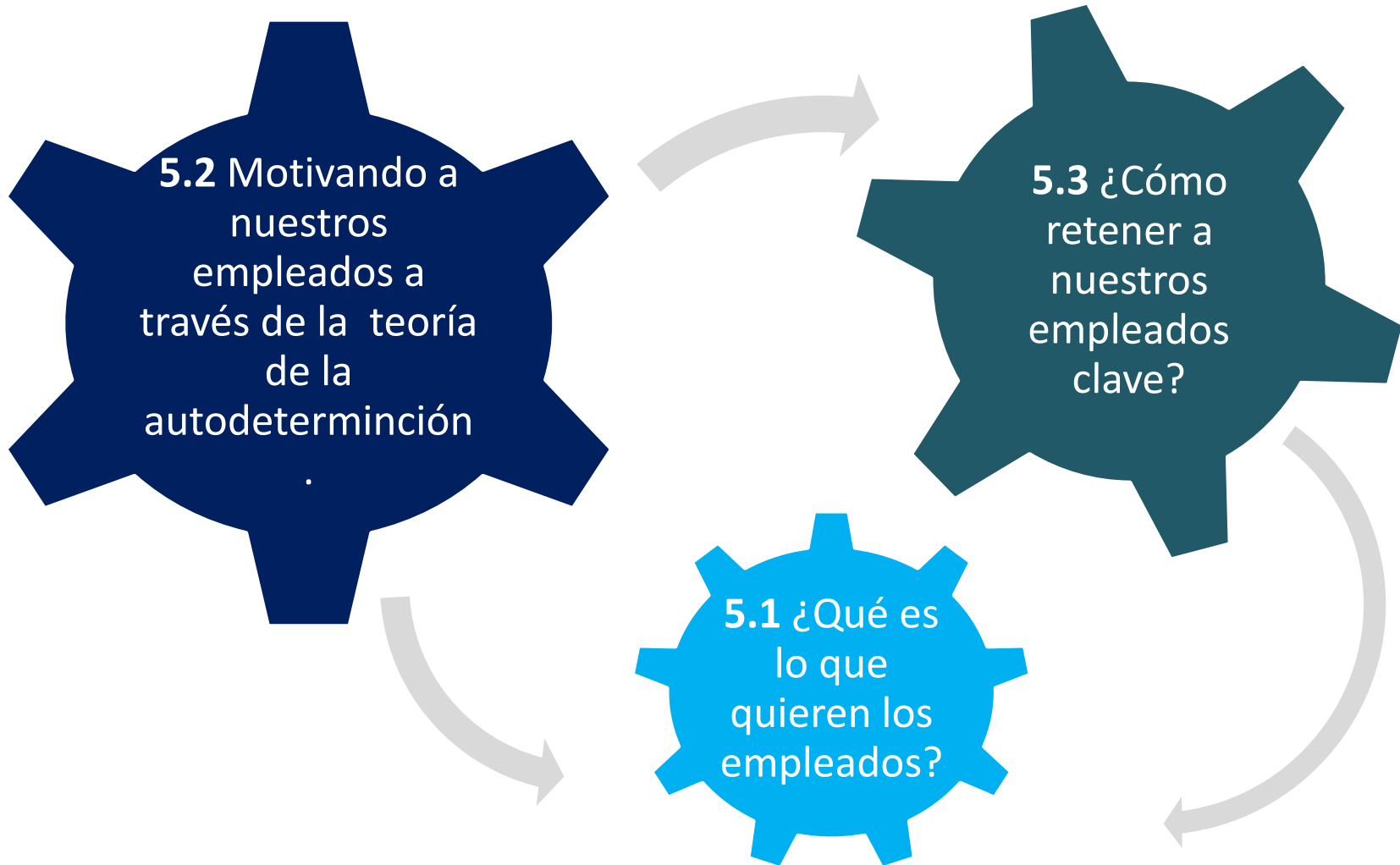
Los clientes, proveedores y empleados: ¿cómo lograr lo mejor en cada uno de ellos?

¿Son los clientes el fundamento de nuestro negocio?

¿Se puede hacer equipo con los proveedores?

Los empleados: ¿es realmente importante tener una buena relación con ellos?

Tema 5. Los empleados: ¿es realmente importante tener una buena relación con ellos?



Indicadores para evaluar la satisfacción de los empleados en el trabajo



1. Sé lo que se espera de mí en el trabajo.
2. Tengo el material y equipo que necesito para hacer bien mi trabajo.
3. Tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer todos los días en el trabajo .

Indicadores para evaluar la satisfacción de los empleados en el trabajo



4. He recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo en los últimos siete días .
5. Parece que se preocupan por mí como persona, mi supervisor, o alguien en el trabajo.
6. Estimulan mi desarrollo en el trabajo.

Indicadores para evaluar la satisfacción de los empleados en el trabajo

7. Parecen contar mis opiniones en el trabajo.
8. Me hace sentir que mi trabajo es importante la misión o propósito de mi compañía.
9. Están comprometidos a hacer un trabajo de calidad mis colegas o compañeros de trabajo .



Indicadores para evaluar la satisfacción de los empleados en el trabajo



10. Tengo un mejor amigo en el trabajo.

11. Me ha hablado acerca de mi progreso alguien en el trabajo en los últimos seis meses.

12. He tenido en el trabajo oportunidades para aprender y crecer este último año .

Motivación: Teoría de la autodeterminación

✓ **Autonomía**

Es la experiencia de actuar con un sentido de decisión, elección, voluntad propia y auto-determinación.

✓ **Competencia**

Es la confianza que se tiene en la capacidad para realizar con éxito una tarea o actividad.

✓ **Vínculo**

Es una relación social que se experimenta como el conocimiento, apoyo y conexión con otros y se asocia con sentimientos de respeto, valoración y aprecio.

Reglas para atraer y retener a los empleados

Regla 1: Comprender por qué los empleados vienen a nosotros y por qué se quedan.

Regla 2: Jugar con los empleados el juego de ganar-ganar y permitirles ser lo mejor que ellos puedan para sí mismos y para la organización.

Regla 3: Cultivar el liderazgo, no la administración, y ver la diferencia.

Regla 4: Proporcionar recursos amplios y apropiados.

Regla 5: Exigir la contribución.



Reglas para atraer y retener a los empleados



Regla 6: Aplaudir el esfuerzo, recompensar la contribución.

Regla 7: Animar.

Regla 8: Crear un ambiente de trabajo basado en el respeto.

Regla 9: Cultivar la dinámica de la confianza.

Regla 10: Dejar espacio para la diversión y cultivar la relajación.

Regla 11: Crear oportunidades para alinear a los empleados con las metas, los valores y la misión de la empresa.

Reglas para atraer y retener a los empleados

Regla 12: Comprender el capital humano.

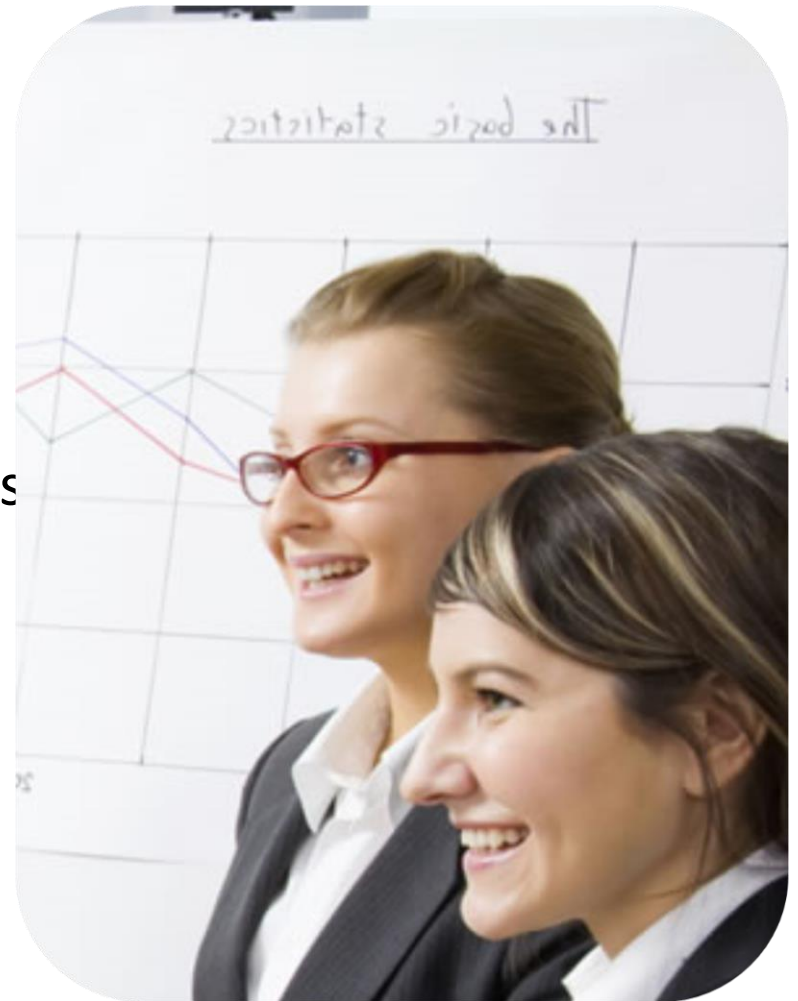
Regla 13: Tratar a los empleados como voluntarios.

Regla 14: Conocer tu cultura.

Regla 15: Comprender la naturaleza del cambio y preparar a los empleados para abrazarlo.

Regla 16: Cultivar la ética organizacional y demandar y premiar los comportamientos éticos.

Regla 17: Decir la verdad, la más importante de todas las reglas.



Reflexión final

¿Piensas que en la organización en que trabajas se preocupan por retener a sus empleados?

¿Tienen en tu empresa una cultura organizacional enfocada a un ambiente positivo y propositivo en el que los empleados tengan posibilidades de crecer?

¿Piensas que sea posible la creación de una organización que cuide a sus empleados desde sus inicios?

Créditos

- Experto de contenido: Gloria Varinia Aguilar Enríquez
- Diseñador instruccional: Audra G. Gutiérrez Cedillo
- Diseñador gráfico: María E. López Galván
- Programador: Hugo A. Aguilar Bugarin
- Administradora del proyecto: Enna A. Espinosa Sastré
- Coordinadora: Adriana M. González González
- Dirección del proyecto: Laura A. Serrano Corral

Dirección de innovación

Vicerrectoría de formación ejecutiva y adultos

Universidad Tecmilenio Online

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.