Capítulo VI

Conclusiones y Recomendaciones

Después de haber analizado lo que es una organización, el factor humano y su importancia dentro de ella, llegamos a la conclusión que Tecnollantas SA de CV, como empresa que es, se enfrenta a los retos y exigencias de un mundo cambiante, cada vez más deshumanizado e indiferente hacia los problemas del personal que labora en las empresas.

La administración de recursos humanos como parte de la administración juega un papel importante dentro de la organización, ya que siendo el elemento humano esencial en la misma, ha colaborado en la superación del hombre en el trabajo.

La inducción, parte principal de este trabajo, es una función o actividad en la administración, misma juega un papel muy importante en la empresa, ya que va ayudar a que el nuevo empleado se integre a la organización y reciba la información necesaria para un rápido desarrollo, tanto personal como para la organización.

La inducción es un proceso integral, ya que abarca desde el momento que el aspirante requiere el trabajo y continua durante todo el tiempo en que dure su proceso de contratación y relación laboral, ya que siempre va estar necesitando de información

para lograr su superación dentro de la organización, así como sus metas y objetivos propuestos. Es por esto que no se puede marcar a la inducción ya que sus repercusiones continúan durante todo el tiempo de la relación laboral.

En cuanto las repercusiones que existen en relación a la disciplina, el nuevo candidato deberá contar con los elementos necesarios para conocer las leyes y reglamentos que imperen en el centro de trabajo, para evitar ser sancionado por no cumplirlas.

La inducción es una herramienta en la motivación del trabajador; no puede haber motivación hacia algo si no se tiene la información necesaria.

Para lograr que Tecnollantas no presente problemas en el personal del área de operaciones e incluso ésta proporcione un mejor servicio, se le ha propuesto y desarrollado la implementación de un manual de inducción en el que informa sobre derechos, obligaciones, responsabilidades, funciones, pagos, compensaciones, condiciones del empleo y otros temas relacionados. de la empresa., buscando un funcionamiento eficaz y eficiente, de acuerdo a lo esperado del nuevo empleado

Casi siempre es posible aumentar un clima laboral satisfactorio invirtiendo grandes capitales para mejorar las instalaciones y el equipo del personal; pero esto requiere de fuertes sumas y se utiliza en general en empresas que dependen más de su maquinaria y de sus instalaciones que de el esfuerzo humano. Partiremos del supuesto

que utilizando los recursos existentes y desarrollando un programa de inducción para los nuevos empleados en el área de operación, proporcionara las siguientes ventajas dentro de la organización:

1.-Rápida integración por parte de los nuevos empleados en el área de operación.

2.-Esfuerzo por parte del personal para que se cumplan las metas y objetivos de la organización.

3.-Crear una buena impresión inicial en los nuevos empleados de la empresa .

4.-Darles a conocer sus derechos, obligaciones, privilegios y responsabilidades de los operarios.

5.-Coordinación entre trabajadores para la utilización de las herramientas y la maquinaria utilizada en el proceso.

6.-La utilización de herramientas adecuadas en tareas previamente especificadas.

Impulsores internos para la aplicación de un programa de inducción.

a) La convicción.

El impulsor más lógico para implementar un manual de inducción sería el creer en los beneficios internos y externos que proporciona. Lamentablemente, el motivo beneficio no

ejerce mucha presión sobre la alta gerencia encargada de la decisión, debido a que se presta más atención a los factores económicos o incrementos de producción por la explotación del personal sin brindar un incremento económico a ellos.

La implementación de un manual de inducción ocasiona beneficios como:

- Proporcionar una herramienta gerencial adicional para aumentar cada vez más la eficiencia y eficacia de los servicios que presta la empresa.

- Los requisitos de aseguramiento de calidad exigen una definición clara de la organización, con responsabilidades y autoridades de cada función bien establecida.

- La inducción de los empleados para el ejercicio de sus funciones será estructurada a partir de la selección.

- La documentación de las actividades operacionales permitirá una integración más rápida y completa del personal nuevo y una mayor independencia de los conocimientos individuales.

Las prestaciones estarán establecidas dentro de este manual de inducción.

- Se tendrá una mayor probabilidad de identificar los problemas por parte del personal de operación antes de que estos causen mayor daño.

b) La política corporativa.

La alta gerencia de la empresa puede tener llegada a esta decisión por diferentes motivos (que abarca todos los anteriores):

- Falta de definiciones en el área de proceso.

- Insatisfacción de personal.

  Alta rotación de personal operativo.

  Los empleados del área de operación se muestren renuentes a discutir problemas con los supervisores.

- Creencia en los beneficios del manual de inducción.
- Ineficiencia y baja productividad.

Una decisión de este tipo por parte de la casa matriz puede ejercer mucha presión sobre las gerencias de las afiliadas del grupo.

Diferentes ventajas que ofrece un manual de inducción.

Se observa que a través de datos estadísticos son pocas las empresas que implementan programas de inducción; aun así, las organizaciones que ponen en marcha estos programas

obtienen beneficios primordialmente internos, dando buenos resultados en el mercado, con el cliente y la competencia.

Beneficios esperados.

Internos:

- Ambiente organizacional de motivación y dinamismo.
- Eficiencia creciente.
- Criterios unificados.
- Conocimiento sólido y compartido.
- Comunicación efectiva.

Externos:

- Satisfacción del cliente.
- Competitividad.

Actualmente a la organización se le dará la propuesta de la implementación del manual de inducción logrando asegurar la calidad del servicio, para que la forma en que se realizaran las

actividades por los operadores será estandarizada, ya que a su vez todos los operadores contaran con documentos tales como procedimientos e instrucciones de trabajo, así como catálogos etc. y además todo el personal conocerá las políticas, prestaciones, procedimientos e instrucciones de trabajo y a su vez la documentación del sistema de calidad se abordará con información y participación de todo el personal del área de operación de Tecnollantas trabajando en conjunto, los operadores participaran con gusto y en forma constructiva porque estos estarán conscientes de que optimizando los recursos y trabajando bien se lograra que tanto ellos como la empresa crezcan juntos en oportunidades y bienestar lo cual se deberá a que el personal directivo de alto nivel de la empresa, tendrá alta motivación y compromiso con la implantación del manual.

Sistemas de trabajo.

Otra de las mejoras de mayor peso en la empresa es en cuanto al sistema de trabajo, y asignación de responsabilidades lo cual quedará registrado bajo evidencias documentadas.

La cultura.

La actitud de la gente con este programa traerá resultados positivos; debido a la nueva cultura de calidad en el servicio y alto rendimiento (que se establecieron en los objetivos de la empresa), aunado con la mejor selección del personal y espíritu de equipo que la empresa estará inculcando al personal.

El sentido de trabajo de los operadores ya tiene un objetivo común que se verá reflejado en una conjunción de esfuerzos dado que entre ellos comparten el logro y el fracaso de las metas en la empresa. Todo redituará en un alto grado de participación del personal, lo que habrá de constituir un gran avance en la elaboración de documentación y aportaciones correctivas a los procedimientos de trabajo. A todo esto tendremos personal atento y dispuesto a realizar acciones correctivas con un firme compromiso hacia la mejora de los procedimientos.

Otro factor a resaltar es la preparación del orientador. Se considera que la persona que desempeñe el papel de orientador debe tener un conocimiento de lo que es la organización, lo que ofrece y espera a su vez, así como datos del nuevo personal que proporcione ciertos antecedentes de su personalidad y comportamiento en el trabajo. También deberá tener contacto con los trabajadores por los que se tiene que tener algunas cualidades personales como:

Sinceridad y honradez

Entusiasmo

Interés humano y don para relacionarse

Tacto

Buena presencia

Confianza en sí mismo

Teniendo estas cualidades facilitará la relación con los obreros y la mayor cooperatividad posible.

Es necesario resaltar que el manual será para uso de los trabajadores, por lo cual se redactará utilizando un lenguaje sencillo y fácil de entender.

Sabemos que hay muy poco escrito al respecto, que los programas académicos toman el tema en forma superficial, pero la realidad de las relaciones interpersonales y de trabajo nos muestra con toda claridad, que es necesario realizar un mayor esfuerzo en este sentido para que se le de mayor importancia en el ámbito universitario y en la práctica de trabajo.

Finalmente, un proceso de inducción u orientación sistematizado y con calidad humana, puede ser la base que marque el rumbo equilibrado y positivo de un hombre cambiante.