

UNIVERSIDAD

AUTONOMA

METROPOLITANA

IZTAPALAPA

C.S.H.

"ELECTRICIDAD INTEGRAL, S.A. DE C.V."

APLICACION DE UNA METODOLOGIA PARA ELABORAR DIAGNOSTICO

126531

PARTICIPANTE:

ESTRADA FLORES MARTHA

MATRICULA 87335313

ADMINISTRACION

ASESOR:

MA. CRISTINA ESCOBAR ITURBE

TRIMESTRE 90-0

MEXICO, D.F., DICIEMBRE DE 1990.

I N D I C E

	PAGS.
INTRODUCCION	1
I ANALISIS DEL SISTEMA	2
II FUNCIONAMIENTO	5
III DIAGNOSTICO	13
CONCLUSION	18
BIBLIOGRAFIA	23

Bols.
by: @Escobedo.

I N T R O D U C C I O N

POR MEDIO DEL PRESENTE TRABAJO SE EXPONE LA ELABORACION DE INVESTIGACION EN "**ELECTRICIDAD INTEGRAL, S.A. DE C.V.**", COMPAÑIA PRODUCTORA DE TRANSFORMADORES, ACTIVIDAD ENCAMINADA A LA ELABORACION DEL DIAGNOSTICO DE DICHA UNIDAD ECONOMICA.

EL PLANTEAMIENTO SE INTEGRA FUNDAMENTALMENTE DE CUATRO PARTES: ANALISIS DEL SISTEMA, FUNCIONAMIENTO Y DIAGNOSTICO. LAS CUALES CONVERGERAN FINALMENTE EN LA CONCLUSION.

EN EL **ANALISIS DEL SISTEMA** SE RESEÑA LA CREACION Y FORMACION DE LA EMPRESA; DESCRIPCION DEL EQUIPO Y TIPO DE MAQUINARIA; DIMENSIONES DEL LOCAL Y LA DISTRIBUCION DE SUS COMPONENTES; ASI COMO LA DETERMINACION DE SU ACTIVIDAD PRODUCTORA ESPECIFICA.

MIENTRAS QUE EN EL **FUNCIONAMIENTO**, SE DETALLA LA ACTIVIDAD DE CADA SECCION QUE CONFORMA A LA EMPRESA Y DEL PERSONAL QUE LA INTEGRA. PARTIENDO INICIALMENTE DEL HORARIO LABORAL, CONTINUANDO CON LA DESCRIPCION ESPECIFICA DE CADA FUNCION (DEL PERSONAL, DE LOS SISTEMAS Y ESTRUCTURA QUE COMPRENEN A LA EMPRESA), HASTA LA DETERMINACION DE TRES ASPECTOS IMPORTANTES: NIVELES PRODUCTIVOS, EL RECURSOS HUMANO Y LA IDENTIFICACION DE PUESTOS.

PARA QUE EN LA TERCERA PARTE, **DIAGNOSTICO**, A TRAVES DE UN DIAGRAMA DE CAUSA-EFECTO SE IDENTIFIQUE LA SITUACION PROBLEMÁTICA QUE AQUEJA A LA COMPAÑIA, Y POR MEDIO DEL CUAL SE PUEDA LOCALIZAR LAS CAUSAS MAS PROXIMAS DE TAL SITUACION E IDENTIFICAR SUS MAS PROBABLES EFECTOS Y CONSECUENCIAS.

FINALIZANDO, A PARTIR DE LA INFORMACION OBTENIDA EN LOS TRES PUNTOS ANTERIORES, SE ESTABLECE A MANERA DE CONCLUSION LA PROPUESTA DE UNA SERIE DE SOLUCIONES ALTERNATIVAS DE ACUERDO A LAS CARACTERISTICAS TANTO DE LA EMPRESA COMO DE LA CAUSA IDENTIFICADA Y ANALIZADA. ESTABLECIENDO CURSOS DE ACCION APLICABLES A LA UNIDAD ECONOMICA, CONFORME A SU SITUACION FINANCIERA.

I ANALISIS DEL SISTEMA

LA EMPRESA SE FUNDO OFICIALMENTE EN 1986 EN EL MES DE ABRIL, AL SUSCRIBIRSE PUBLICAMENTE COMO SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE ANTE EL REGISTRO PUBLICO DE COMERCIO.

FORMADA INICIALMENTE POR CINCO SOCIOS, JOSE LUIS VILLA FUENTES, SAMUEL VILLA FUENTES , JERONIMO JAIME SANTOS, CARLOS JAVIER ESPINOSA RINCON Y J. DANIEL CHARLES DUVAL; CUYO CAPITAL APORTADO EN MAQUINARIA Y DINERO EN EFECTIVO FUE DE UN MONTO DE \$ 175'450,000 CONSTADO EN EL ACTA CONSTITUTIVA RESPECTIVA, BAJO LA DENOMINACION DE **ELECTRICIDAD INTEGRAL, S.A. DE C.V.**; CUYA DURACION DETERMINADA ERA DE 12 MESES A PARTIR DE LA FECHA DE SUSCRIPCION.

UNA VEZ CONCLUIDO EL TIEMPO DESIGNADO, LA EMPRESA SE ASOCIA CON UNA COMPAÑIA TRANSNACIONAL ALEMANA LLAMADA **KLEINSTAD MAIN DEUTSCHLAND**, CREANDO ENTONCES UNA DEPENDENCIA CUYAS FUNCIONES SON LAS DE CONTRATACION DE VENTAS, DETERMINACION DE RUTAS DE DISTRIBUCION, TRANSMITIR LAS ORDENES DE PEDIDO A LA PLANTA PRODUCTORA Y LLEVAR EL SISTEMA CONTABLE. DE ESTA MANERA **ELECTRICIDAD INTEGRAL, S.A. DE C.V.** COMIENZA A LABORAR EN 1987 BAJO LA LICENCIA DE **KLEINSTAD MAIN DEUSCHLAND** (COMPAÑIA ENTERAMENTE CONSOLIDADA EN MEXICO).

POR CONSIGUIENTE LA EMPRESA PRODUCTORA MEXICANA SIGUE CONSERVANDO SU NOMBRE ORIGINAL, EL CUAL TAMBIEN TOMA LA NUEVA DEPENDENCIA O SUCURSAL, PERO AHORA SU REGISTRO FORMA PARTE DE LA TRANSNACIONAL ALEMANA (SIENDO ESTA EL SOCIO MAYORITARIO) SIN DEJAR DE SER SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE.

CABE MENCIONAR, QUE EL PRESENTE TRABAJO SOLO SE ENFOCA A LA EMPRESA PRODUCTORA, ES DECIR A LA PARTE INICIADORA, CUYA ACTIVIDAD FUE Y SIGUE SIENDO LA DE PRODUCCION Y VENTA DE TRANSFORMADORES, PRINCIPALMENTE DE TRES TIPOS:

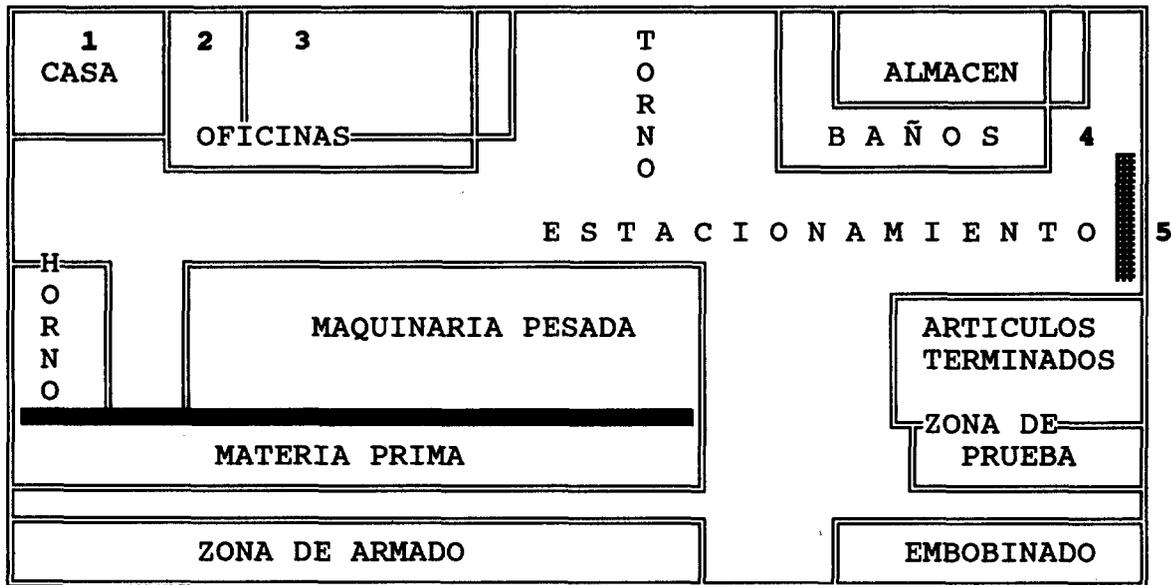
- 1) TRANSFORMADORES DE AIRE ACONDICIONADO
- 2) TRANSFORMADORES DE ILUMINACION
- 3) TRANSFORMADORES DE REFRIGERACION

ADEMAS DE LA ELABORACION DE BOBINAS QUE FORMAN PARTE DE LA INTEGRACION DE BALASTRAS.

SE CREO FUNDAMENTALMENTE CON EL FIN DE CUBRIR UN MERCADO POCO COMPETITIVO Y MUY DEMANDADO, PUES A LA FECHA EXISTEN APROXIMADAMENTE SIETE COMPAÑIAS PRODUCTORAS DE TRANSFORMADORES EN TODO EL PAIS. POR LO QUE NO SE ALCANZA A CUBRIR LAS NECESIDADES PRESENTES DE MANERA EFICIENTE. OTRO PUNTO A MENCIONAR ES EL DE QUE TRES DE LOS SOCIOS INICIALES TENIAN CONOCIMIENTO SOBRE ESTA RAMA DE LA INDUSTRIA EN CUANTO A MATERIA PRIMA Y TRANSFORMACION.

LA UBICACION FISICA DE LA EMPRESA PRODUCTORA SE ENCUENTRA EN POTRERILLOS No. 12 ZONA INDUSTRIAL DE CUIDAD NEZAHUALCOYOTL, MIENTRAS QUE LA DEPENDENCIA CONTRATADORA SE UBICA EN LA CALLE DE AVENIDA CHAPULTEPEC No. 126 DESPACHO No.42 EN MEXICO, D.F., CON LOS SIGUIENTES TELEFONOS: 8 55 29 11; 7 97 01 27 Y 6 87 39 39, Y FAX: 6 87 71 05.

EL LOCAL DE LA PLANTA PRODUCTORA ES RENTADO Y CUENTA CON LOS SERVICIOS DE AGUA, DRENAJE Y LUZ ELECTRICA. LAS DIMENSIONES DEL LOCAL SON DE 54m DE ANCHO POR 180m DE LARGO (5,832m²); CON UNA ALTURA DE 10m. CUYA DISTRIBUCION ES LA SIGUIENTE:



- 1 CASA DEL VIGILANTE
- 2 OFICINA ADMINISTRATIVA
- 3 GERENCIA
- 4 DEPOSITO DE ACEITES
- 5 ENTRADA

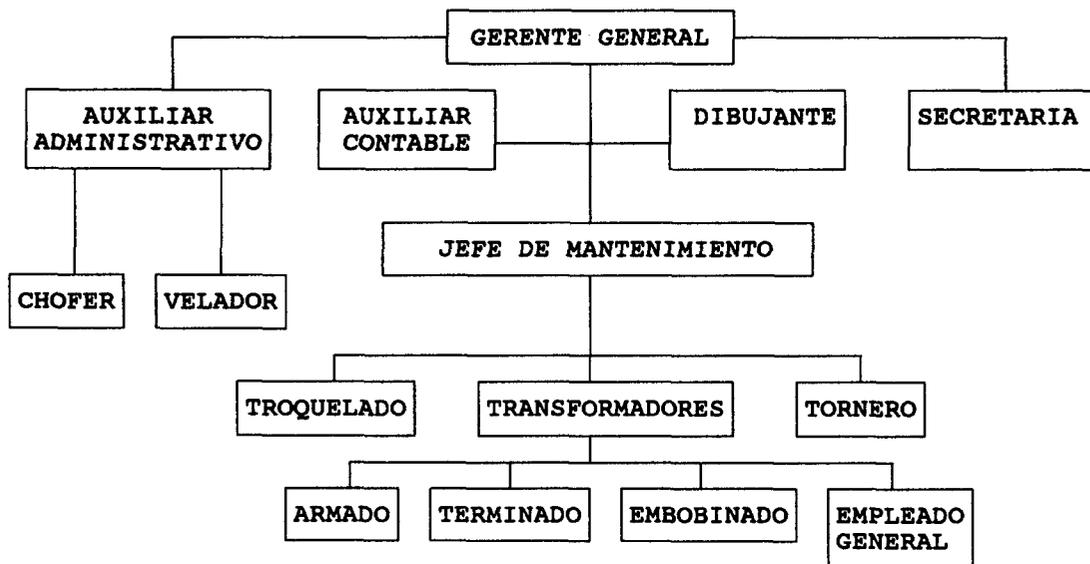
DE MANERA ESPECIFICA, LA EMPRESA CUENTA CON LA SIGUIENTE MAQUINARIA:

- UN SLITTER CON FUNCIONES DE ENROLLADO Y DESEENROLLADO DE LAMINA.
- UNA SESALLA O GUILLOTINA DIBLADORA.
- DOS TORNOS, UNO MECANICO Y EL OTRO AFILADOR DE CUCHILLOS.
- UNA MAQUINA EMBOMBINADORA 40-15
- DOS TROQUELADORAS MINSTER, UNA DE 160 GOLPES POR MINUTO Y LA SEGUNDA DE 90 GOLPES POR MINUTO.

Y UN EQUIPO INTEGRADO PRINCIPALMENTE POR:

- DOS CAMIONETAS DE 3/4 DE TONELADA PARA REPARTO.
- UN CAMION CON CAPACIDAD DE CARGA DE DOS TONELADAS.
- UN BANCO DE PRUEBAS EQUIPADO CON UN MULTIMETRO.
- UN APARATO DE "NUMERO DE GOLPES" PARA EL CONTROL DE SERIACION.

POR OTRO LADO, LA COMPAÑIA SE DIVIDE EN DOS NIVELES DE ACTIVIDADES: EL NIVEL OPERATIVO, QUE ES UN SERVICIO MANUAL O MECANICO; Y EL NIVEL PROFESIONAL Y/O TECNICO, QUE COMPRENDE ACCIONES ADMINISTRATIVAS, CREATIVAS Y DE DIRECCION. NO SE PRESENTA LA EXISTENCIA DE DEPARTAMENTOS, SINO DE TRES SECCIONES: LA ADMINISTRATIVA, DE TRANSFORMADORES Y DE TROQUELADO; Y UN AREA GENERAL. ESTA CLASIFICACION SOLO ES PARA LLEVAR UN CONTROL DE LAS ACTIVIDADES DEL PERSONAL (DE ACUERDO A SU JERARQUIZACION) SIENDO SU ORGANIGRAMA EL SIGUIENTE:



II FUNCIONAMIENTO

EL HORARIO DE ACTIVIDADES INICIA A LAS 7 DE LA MAÑANA Y CONCLUYE A LAS 5 DE LA TARDE, EL CUAL INCLUYE DOS HORAS DE ALIMENTOS: DE 9:30 A 10:30 UN DESAYUNO, Y DE 14:00 A 15:00 HORAS LA COMIDA FUERTE. DICHS ALIMENTOS SON PAGADOS POR LA EMPRESA, SIN QUE ESTO QUIERA DECIR QUE SE CUENTA CON SERVICIO DE COMEDOR INTERNO, SINO QUE EXISTE UN ACUERDO ENTRE LA INSTITUCION Y UN PEQUEÑO RESTAURAN CERCAÑO PARA EL PRESTAMO DE ESTE SERVICIO, RESULTANDO SUMAMENTE BARATO, YA QUE SE HA ESTABLECIDO UNA CUOTA QUINCENAL FIJA PARA SU PAGO.

COMO SE MENCIONO EL HORARIO DE TRABAJO TERMINA A LAS 17:00 HORAS, SIN EMBARGO, EN CIERTAS OCASIONES Y SOLO PARA ALGUNAS PERSONAS (TROQUELADORES Y TORNERO) DICHO HORARIO SE EXTIENDE A HORAS EXTRAS, LAS CUALES NO SON SUPERIORES A LAS 3 HORAS DIARIAS. ESTO SE MANIFIESTA CUANDO SE PRESENTA UN PEDIDO CONSIDERABLEMENTE MAYOR AL PREVISTO O PREVISTOS, COMO LOS QUE SE SEÑALAN EN EL SIGUIENTE PUNTO.

LA PRODUCCION SE BASA ESENCIALMENTE EN LAS ACTIVIDADES DEL NIVEL OPERATIVO, INTEGRADO POR LAS SECCIONES DE TRANSFORMADORES Y DE TROQUELACION, ADEMAS DE LOS TORNEROS, QUE SON QUIENES MANUFACTURAN LAS PIEZAS QUE CONSTITUIRAN LOS TRANSFORMADORES, Y QUIENES DETERMINAN LA CANTIDAD DE UNIDADES A ELABORARSE, DE ACUERDO A LA DEMANDA DE LA PRODUCCION; SIN EMBARGO CUANDO DICHA DEMANDA SE INCREMENTA HAY QUE LABORAR EFICAZMENTE PARA PODERLA CUBRIR, NO OBSTANTE EN ALGUNAS OCASIONES ES NECESARIO LABORAR MAYOR TIEMPO DEL QUE SE ESTABLECE, CAUSADO POR CIERTAS CIRCUNSTANCIAS QUE PROVOCAN UN DECREMENTO EN LA PRODUCCION:

- 1) POR ENFERMEDAD DEL PERSONAL.
- 2) POR VACACIONES SIMULTANEAS DEL PERSONAL.
- 3) POR RETRASO DE MATERIA PRIMA.
- 4) POR RENUNCIAS O DESERCIONES NO PREVISTAS.
- 5) O BIEN POR FALTA DE ENERGIA ELECTRICA ENTRE OTROS.

AL VERSE EN TALES CIRCUNSTANCIAS LAS HORAS EXTRAS SE PAGAN AL DOBLE O BIEN SON ACUMULADAS PARA SER CANJEADAS POR UN DIA DE DESCANSO. SIN EMBARGO TALES CONDICIONES SE PRESENTAN OCASIONALMENTE, YA QUE LA PRODUCCION ES SOBRE PEDIDO, LO CUAL FAVORECE A QUE NO EXISTE UNA SOBRE-PRODUCCION INNECESARIA.

A CONTINUACION SE REALIZA LA DESCRIPCION DE LAS FUNCIONES FUNDAMENTALES DEL NIVEL OPERATIVO PARA LLEVAR A CABO LA PRODUCCION DE TRANSFORMADORES. SIENDO LA DESCRIPCION DE ACUERDO AL PUESTO QUE INTEGRAN CADA SECCION:

SECCION DE TROQUELADO:

- TROQUELADOR) ES QUIEN REALIZA LABORES DE TROQUELADO A MAQUINA DE METALES DIVERSOS. ESPECIFICAMENTE: COLOCA EL METAL, LO SUJETA Y OPRIME EL PEDAL U OPERA UNA PALANCA PARA HACER BAJAR EL LUXILLO REPITIENDO ESTA OPERACION CUANTAS VECES SEA NECESARIO. ADEMAS DE CUIDAR LA MAQUINA Y REPORTARLA PARA SU MANTENIMIENTO Y REPARACION.

LA EMPRESA REQUIERE DE TRES PERSONAS EXPERIMENTADAS EN ESTE PUESTO.

- AYUDANTE DE TROQUELADO REALIZA ACTIVIDADES DE TROQUELADO A MAQUINA DE METALES DIVERSOS, ES DECIR, TROQUELA, AMARRA Y CORTA LAMINA, MUEVE EL MONTACARGA, COLOCA Y SUJETA EL METAL INSTALADO EN LA MAQUINA. CUIDA LA MAQUINA Y LA REPORTA PARA SU MANTENIMIENTO Y REPARACION.

EN ESTE PUESTO SE REQUIEREN DOS PERSONAS JOVENES Y DISCIPLINADAS.

SECCION DE TRANSFORMADORES:

- ARMADOR) ES QUIEN ENSAMBLA LAS PIEZAS DE LAS UNIDADES, VERIFICA EL BUEN FUNCIONAMIENTO Y ESTADO DE LAS PIEZAS A ENSAMBLAR PARA ENCONCHAR Y ARMAR TRANSFORMADORES. DEBE ESTABLECER UNA AMPLIA COMUNICACION CON SUS COMPAÑEROS DE AREA PARA COORDINAR SUS ACTIVIDADES. NO DAÑARA EL MATERIAL Y DEBERA AJUSTARLO EFICIENTEMENTE PARA QUE SEAN PRODUCTOS DE ALTA CALIDAD. *

- EMBOBINADOR REALIZA ACCIONES DE DEVANAR LAS BOBINAS. ES DECIR, ENROLLA ALAMBRE DE COBRE EN MADEJA EN UN BASTIDOR GIRATORIO HECHO CON VARITAS DISPUESTAS PARALELAMENTE AL EJE DE ROTACION QUE FORMAN UNA ESPECIE DE TAMBOR, EN EL CUAL)

SE PONE LA MADEJA PARA DEVANARLA. / ADEMÁS)
HACE LA CLASIFICACION DE LAS BOBINAS) DE
ACUERDO A LOS DISTINTOS TRANSFORMADORES.) SU
TAREA DEBE LLEVARLA A CABO SIN DESPERDICIA* EL
MATERIAL.

EL ARMADO NECESITA DE CUATRO PERSONAS, EN CAMBIO EL EMBOBINADO SOLO DE DOS, PERO AMBOS PUESTOS SOLICITAN LAS MISMAS CARACTERISTICAS DEL PERSONAL: SEXO FEMENINO Y UNA ALTA HABILIDAD MANUAL.

- TERMINADO

AQUI SE LLEVAN A CABO LOS ULTIMOS DETALLES DE LA ELABORACION DE TRANSFORMADORES. (EL PERSONAL AL DESARROLLAR SU FUNCION HACE MANEJO, DE ACIDOS, UTILIZACION DE TABLERO Y SOLDADURA, DE LAS PIEZAS, HACE LA IMPLANTACION DE CABLE Y CLAVIJA. PINTA Y SELLA LA CUBIERTA DE LOS TRANSFORMADORES, PARA FINALIZAR CON SU ETIQUETADO.) ADEMÁS DE CLASIFICAR LOS TRANSFORMADORES YA SEAN DE AIRE ACONDICIONADO, DE ILUMINACION O DE REFRIGERACION, DEBEN LABORAR SIN DAÑAR EL PRODUCTO NI DESPERDICIA* EL MATERIAL EMPLEADO EN DICHA ACTIVIDAD.

ESTE PUESTO SOLICITA SOLO DOS PERSONAS CON HABILIDAD MANUAL Y CREATIVIDAD.

- EMPLEADO GENERAL) EN ESTE PUESTO SE PRESENTA LA ROTACION DE FUNCIONES, ES DECIR, REALIZA DIFERENTES ACTIVIDADES COMO LAS DE PROBAR LA FUNCIONALIDAD DE LOS TRANSFORMADORES, EMPACARLOS Y ALMACENARLOS. SELLAR LAS CAJAS Y CLASIFICARLAS. ASI COMO EL CARGADO DE LA PRODUCCION A LAS CAMIONETAS Y CAMION PARA SU DISTRIBUCION.

EN CUANTO AL TORNERO:

126531

- TORNERO

OPERA UN TORNO MECANICO PARA TRABAJAR METALES. CON BASE EN PLANOS, DISEÑOS O MUESTRAS, SELECCIONA LOS MATERIALES Y HERRAMIENTAS ADECUADAS, COLOCA LAS PIEZAS EN EL TORNO Y PRECEDE A SU CORRECTO LABRADO O CORTE.

EN ESTE PUESTO SE PRESENTARON DOS PERSONAS CON CONOCIMIENTOS DE USO Y MANEJO DE METALES, CON EXPERIENCIA MINIMA DE UN AÑO.

NO SE DA LA PRESENCIA DE UN DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION, NI DE CONTABILIDAD, SINO QUE LA ACTIVIDAD DE CADA UNA DE LOS ANTERIORES SE CONFORMAN EN EL NIVEL PROFESIONAL Y TECNICO QUE PERTENECEN A LA SECCION ADMINISTRATIVA. TAREAS A CARGO DE:

- a) UN **AUXILIAR ADMINISTRATIVO**, CUYAS FUNCIONES GENERALES SON LAS DE COORDINAR LAS LABORES DE TAL FORMA QUE LOS INDIVIDUOS CONTRIBUYAN A LOS OBJETIVOS DEL GRUPO CON UN COSTO MINIMO DE DINERO, TIEMPO, ESFUERZO, MATERIALES Y OBTENER UN EXCEDENTE:
- 1) LLEVANDO EL CONTROL NUMERICO DE LA PRODUCCION A PARTIR DE LOS PEDIDOS CONTRATADOS POR LA SUCURSAL DE VENTA Y DISTRIBUCION DE LOS TRANSFORMADORES.
 - 2) CONTRATANDO LA COMPRA DE MATERIA PRIMA, SUPERVISANDO LA CANTIDAD Y CALIDAD.
 - 3) CONTROL DE INVENTARIOS.
 - 4) RECLUTAMIENTO, SELECCION Y CONTRATACION DE PERSONAL.
 - 5) ELABORACION Y PAGO DE NOMINA.
 - 6) CONTROL Y COMPRA DEL SUMINISTRO DE SUSTANCIAS, ACEITES Y COMBUSTIBLES.

EN CUANTO AL PUNTO CUATRO, SE DEBE ACLARAR QUE REALIZA EL RECLUTAMIENTO DE AMBOS NIVELES (OPERATIVO Y PROFESIONAL-TECNICO), EL OPERATIVO LO HACE POR MEDIO DE UNA "RECOMENDACION" LA CUAL CONSISTE EN QUE LOS PROPIOS EMPLEADOS QUE LABORAN EN DICHA EMPRESA HAGAN REFERENCIA SOBRE PERSONAS CONOCIDAS O/Y FAMILIARES QUE SON PRESENTADAS COMO POSIBLES CANDIDATOS, EN CAMBIO EL PROFESIONAL-TECNICO SI SE REALIZA A TRAVES DE UN MEDIO PUBLICITARIO COMO LO ES EL PERIODICO, EJECUTANDO LA COMPRA DE UN ESPACIO EN LOS CLASIFICADOS DE UNO DE LOS DIARIOS DE MAYOR CIRCULACION, CUYO TIEMPO DE DURACION SERA DE TRES DIAS.

MIENTRAS QUE EN LA SELECCION, EL ADMINISTRATIVO ES QUIEN REALIZA LA ENTREVISTA, Y A TRAVES DE LA CUAL CORROBORA LOS DATOS MANIFESTADOS EN SOLICITUD DE TRABAJO LLANADA CON ANTERIORIDAD, Y EN EL PERIODO DE ELECCION DE CANDIDATOS INVESTIGA LA VALIDEZ DE LA LEGALIDAD DE SUS DOCUMENTOS, LOS QUE REALIZAN LA ELECCION PROPIAMENTE DE LOS POSIBLES CANDIDATOS SELECCIONADOS POR EL ADMINISTRATIVO SON LAS PERSONAS TITULARES DE CADA AREA OPERATIVA, ES DECIR LA PERSONA RESPONSABLE YA SEA DE TROQUELACION, DE TRANSFORMADORES O BIEN EL TORNERO EN JEFE, SEGUN CORRESPONDA. DICHO DE OTRA MANERA, ES EL TECNICO QUIEN VA A DECIDIR QUIEN ES EL CANDIDATO MAS IDONEO.

EN CASO DE SELECCIONAR A PERSONAL DE TIPO ADMINISTRATIVO O CREATIVO, ESTA TAREA CORRESPONDE AL GERENTE.

- b) **AUXILIAR CONTABLE.** SUS FUNCIONES SON LAS DE REGISTRAR TRANSACCIONES FINANCIERAS DE LAS EMPRESAS EN LOS LIBROS DIARIO Y MAYOR; VERIFICA Y CLASIFICA PAGOS, COBRANZAS, SALIDA DE MERCANCIA, COMPRA DE MATERIA PRIMA, CHEQUES, LETRAS, PAGARES, FACTURAS, COMPRAS A CREDITO, DEPRECIACIONES, CALCULOS DE IMPUESTOS, COSTOS FIJOS Y VARIABLES, NOMINAS Y OTROS DOCUMENTOS CONTABLES, ADEMAS DE ELABORAR POLIZAS, AUXILIAR EN EL LEVANTAMIENTO DE INVENTARIOS Y EN LA ELABORACION DE DECLARACIONES FISCALES PARA EL PAGO DE IMPUESTOS.

HAY QUE MENCIONAR TAMBIEN A LAS DEMAS PERSONAS QUE INTEGRAN ESTA SECCION Y DESCRIBIR SUS FUNCIONES PARA OBSERVAR SU IMPORTANCIA DENTRO DE SU ORGANIZACION. COMO LO SON:

- 1) **GERENTE.** QUE ES QUIEN LLEVA A CABO LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA DIRECCION Y COORDINACION DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA. ESTUDIA Y APRUEBA PROGRAMAS DE PRESUPUESTOS GENERALES Y PARTICULARES. ESTUDIA CONTRATOS Y DOCUMENTOS QUE LA EMPRESA REQUIERE, Y LLEVAR ESTADISTICAS GENERALES. ADEMAS DE REVISAR Y FIRMAR CORRESPONDENCIA ORIGINADA EN ALTOS NIVELES DE OTRAS EMPRESAS; INFORMAR A LOS SOCIOS AL CIERRE DE EJERCICIO SOBRE LA SITUACION INTERIOR Y EXTERIOR (NIVEL COMPETENCIA) DE LA EMPRESA; Y EN CUANTO AL PERSONAL ES QUIEN REALIZA LOS EXAMENES Y PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS A LOS CANDIDATOS QUE PRENDEN PERTENECER A ESTA SECCION, Y ES TAMBIEN QUIEN REALIZA LA FASE DE INDUCCION DEL PERSONAL A LA EMPRESA, ES DECIR, A LOS NUEVOS ELEMENTOS LOS PRESENTA COMO TALES A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO Y LE DA UNA ORIENTACION GENERAL SOBRE LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑARA, LOS FINES DE LA ORGANIZACION Y LA ESTRUCTURA DE ESTA.
- 2) **SECRETARIA.** CUYA FUNCION ES LA RECEPCION DE VISITANTES, LABORES RUTINARIAS DE OFICINA, Y FIJAR ENTREVISTAS A SUS SUPERIORES (DE ACUERDO CON ELLOS). CONTRATAR COMPRAS Y REGISTRAR PEDIDOS DE PRODUCCION POR VIA TELEFONICA. ADEMAS DE REALIZAR PROMOCIONES CON CLIENTES Y POSIBLES CLIENTES SOBRE LA VENTA DE TRANSFORMADORES.

A CONTINUACION SE DESCRIBEN LAS FUNCIONES QUE REALIZA LA AREA GENERAL A TRAVES DE LAS PERSONAS QUE LA INTEGRAN:

- a) **DIBUJANTE.** ELABORA PLANES Y DISEÑOS DE LAS PIEZAS QUE CONSTITUYEN LOS TRANSFORMADORES, DE ACUERDO A LOS TAMAÑOS Y USOS DE ESTOS, ASI COMO LA

ADAPTACION A LA MAS RECIENTE TECNOLOGIA.
TAMBIEN CALCULA LA DISTRIBUCION DE LA
MAQUINARIA.

ESTE PUESTO REQUIERE DE UN PROFESIONAL O TECNICO QUE TENGA UN
AÑO DE EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO SOBRE LA FUNCIONALIDAD DE
LOS TRANSFORMADORES.

- b) JEFE DE MANTENIMIENTO. ES LA PERSONA QUE SE ENCARGA DE
SUPERVISAR EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA
MAQUINARIA (TROQUELADORA, SESALLA, TORNO Y
SLITTER). ASI COMO SU LUBRICACION
PERIODICA.
- c) CHOFER SU TAREA ES LA DE DISTRIBUIR LA PRODUCCION,
VERIFICA EL FUNCIONAMIENTO DEL VEHICULO Y LO
CONDUCE HASTA EL LUGAR DONDE RECOGE LA CARGA,
OPERA LA CAMIONETA HASTA SU DESTINO DONDE
VIGILA LA ENTREGA DE LA CARGA, PRESENTA LA
DOCUMENTACION QUE LA AMPARA Y EN SU CASO COBRA
EL IMPORTE DEL FLETE Y/O DE LA MERCANCIA.
- d) VELADOR SU FUNCION ES LA DE RECORRER LAS DIFERENTES
AREAS DEL ESTABLECIMIENTO, VIGILA AL PERSONAL
QUE ENTRA Y SALE DE LA ORGANIZACION DESPUES DE
LAS HORAS DE TRABAJO NORMAL, CIERRA PUERTAS Y
CONTESTA LLAMADAS TELEFONICAS. AL TERMINAR
SU JORNADA RINDE UN INFORME DE LAS
IRREGULARIDADES OBSERVADAS.

ENTRE OTROS ASPECTOS SE PRESENTA A CONTINUACION ACCIONES QUE
AFECTAN A TODA LA ORGANIZACION, Y POR ENDE AL PERSONAL.

LA CONTRATACION EN "ELECTRICIDAD INTEGRAL, S.A. DE C.V." ES
POR MEDIO DE CONVENIOS VERBALES, YA QUE LA FALTA DE CONTRATO
ESCRITO NO PRIVA AL TRABAJADOR DE LOS DERECHOS QUE DERIVAN DE LAS
NORMAS DE TRABAJO Y DE LOS SERVICIOS PRESTADOS, PUES LA LEY IMPUTA
AL PATRON LA FALTA DE ESA FORMALIDAD. ENTRE LAS PRESTACIONES
OTORGADAS POR LA EMPRESA SE ENCUENTRAN LAS SIGUIENTES:

- 1) INSCRIPCION EN EL I.M.S.S.
- 2) AGUINALDO
- 3) REPARTO DE UTILIDADES
- 4) PRESTAMOS
- 5) PAGO DE ALIMENTOS (DESAYUNO Y COMIDA)
- 6) CONCESION DE VACACIONES
- 7) SERVICIO DE TRANSPORTE

HAY QUE ADVERTIR QUE ESTAS SUELEN VARIAR DE ACUERDO A LA
ANTIGÜEDAD Y EL PUESTO DEL TRABAJADOR.

MIENTRAS QUE EL SALARIO GENERALMENTE A NIVEL OPERATIVO ES EL MINIMO, A DIFERENCIA DEL ADMINISTRATIVO QUE ES EL SALARIO MINIMO PROFESIONAL O INCLUSO MAS ELEVADO. SIN EMBARGO EN NINGUNO DE LOS NIVELES EXISTEN DEDUCCIONES POR CONCEPTO DE IMPUESTOS.

LA FORMA DE PAGO ES A TRAVES DE NOMINA Y ESTA A CARGO DE LA SECCION ADMINISTRATIVA. EL SALARIO SE PAGA POR DIA Y SE LIQUIDA SEMANALMENTE A LOS TRABAJADORES DEL NIVEL OPERATIVO Y EL SUELDO SE PAGA QUINCENALMENTE A LOS EMPLEADOS PROFESIONAL-TECNICO.

"ELECTRICIDAD INTEGRAL", S.A. DE C.V., NO CUENTA CON UN SISTEMA DE CAPACITACION DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES EN LA EJECUCION DE UN CARGO EN PARTICULAR YA QUE HASTA AHORA LA UNICA FORMA DE CAPACITACION ES A TRAVES DEL TIEMPO Y EJECUCION DIRECTA DE SU TRABAJO SUPERVISADO POR LOS JEFES DE AREA, LOS CUALES DETERMINAN SU APROBACION.

ACTUALMENTE DENTRO DE LA EMPRESA NO SE APLICA NINGUNA TECNICA DE HIGIENE Y SEGURIDAD PUES EL PERSONAL OPERATIVO SOLO CUENTA CON ALGO DEL EQUIPO INDISPENSABLE PARA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD, SIN EMBARGO HAY OCASIONES EN LAS QUE NI LO REQUIERE POR FALTA DE RESPONSABILIDAD. LO CUAL PUEDE OCASIONAR REPERCUSIONES EN AL SALUD DEL TRABAJADOR.

Y NO SOLO EL EQUIPO QUE REQUIERE CADA PERSONA, SINO QUE TAMBIEN LA SEGURIDAD EN GENERAL, YA SEA PARA LA EMPRESA Y/O PARA LOS MISMOS TRABAJADORES, ES DECIR, NO SE CUENTA CON MEDIDAS DE SEGURIDAD COMO LO SON:

- SEGURO DE VIDA Y/O DE LA INSTITUCION
- ATENCION MEDICA INTERNA
- COMISION MIXTA DE SEGURIDAD
- ALARMA CONTRA INCENDIOS
- CONTAR CON COMPUESTOS QUE CONTRARRESTEN LOS EFECTOS NOCIVOS QUE PUEDAN OCASIONAR LAS SUSTANCIAS QUIMICAS O ACEITES EXISTENTES.

OTRO PUNTO QUE ATAÑE INTIMAMENTE AL PERSONAL EN SU COMPORTAMIENTO ES QUE EN LA ORGANIZACION SOLO SE DAN COMO MEDIDAS DE MOTIVACION LA REMUNERACION ECONOMICA POR A CANTIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO, Y LOS ASCENSOS POR EL EFICIENTE DESEMPEÑO DE LA LABOR ENCOMENDADA.

126531

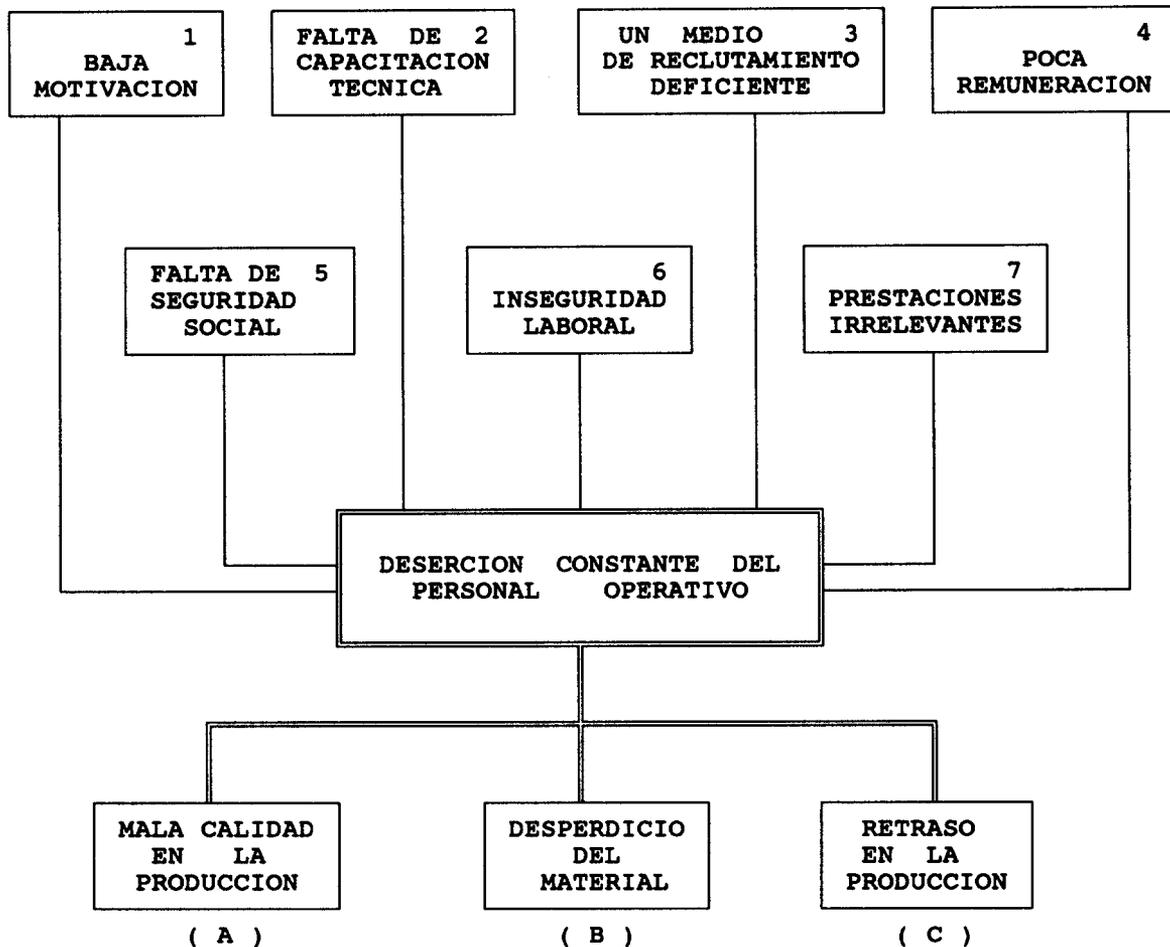
ES VERDAD QUE LAS PERSONAS PARTICIPAN EN LA EMPRESA Y EN TODA CLASE DE GRUPOS, CON OBJETO DE LOGRAR ALGUNA META QUE NO PUEDAN LOGRAR COMO INDIVIDUOS. PERO NO SIGNIFICA QUE NECESARIAMENTE TRABAJEN Y CONTRIBUYAN TODO LO QUE ES POSIBLE PARA ASEGURAR QUE SE LOGRAN ESAS METAS.

DE ESTA MANERA SE A PLANTEADO EL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA POR MEDIO DE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EL PERSONAL Y LAS SITUACIONES GENERALES QUE SE PRESENTAN EN EL DESARROLLO DE TALES ACTIVIDADES. EN DICHO PLANTEAMIENTO SE DESTACAN TRES PUNTOS:

- 1) LA DIFERENCIACION TANTO EN FUNCIONES COMO REMUNERACION DE LOS DOS TIPOS DE NIVELES (EL MANUAL Y EL INTELECTUAL).
- 2) LA VITAL IMPORTANCIA QUE REPRESENTA EL RECURSO HUMANO EN UNA EMPRESA PRODUCTORA.
- 3) Y LA ESPECIFICACION DE LAS TAREAS EN CADA PUESTO.

III DIAGNOSTICO

POR MEDIO DEL DIAGRAMA CAUSA-EFECTO OBTENEMOS LA SIGUIENTE GRAFICA:



DE ESTA MANERA, OBTENEMOS LAS PRINCIPALES CAUSAS Y LOS MAS PROXIMOS EFECTOS OCASIONADOS POR EL PROBLEMA. TODO EN BASE A LA INFORMACION OBTENIDA EN LA DESCRIPCION DEL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA Y EN ALGUNAS OPINIONES DE LOS MISMOS INTEGRANTES DEL NIVEL OPERATIVO, QUE SON LAS QUE CONSTITUYEN PRIMORDIALMENTE EL PROBLEMA EN CUESTION.

A PARTIR DE AHORA SE REALIZA UNA DESCRIPCION ESPECIFICA TANTO DE LAS CAUSAS COMO DE LOS EFECTOS, PARA UNA MAYOR COMPRESION DE DICHOS PUNTOS Y PARA QUE POR MEDIO DE DICHO PLANTEAMIENTO SE FACILITE EL ESTABLECIMIENTO DE SOLUCIONES OPTIMAS PARA CONTRARRESTAR DICHO PROBLEMA.

CAUSAS:

1. **BAJA MOTIVACION.** ES VERDAD QUE LAS PERSONAS PARTICIPAN EN LA EMPRESA Y EN TODA CLASE DE GRUPOS, CON EL OBJETO DE LOGRAR ALGUNA META QUE NO PUEDEN LOGRAR COMO INDIVIDUOS. PERO ESTO NO SIGNIFICA QUE NECESARIAMENTE TRABAJEN Y CONTRIBUYAN EN TODO LO QUE ES POSIBLE PARA ASEGURAR QUE SE LOGREN ESAS METAS. PUES NO SOLO LA REMUNERACION ECONOMICA Y LOS ASCENSOS RETIENEN COMO MOTIVADORES A LOS TRABAJADORES, SINO QUE TAMBIEN HAY QUE TOMAR EN CUENTA OTROS ASPECTOS QUE NO SE TORNEN TAN MATERIALES, ES DECIR, FACTORES DE MOTIVACION QUE CONTRIBUYAN EN FORMA TAN EFECTIVA Y EFICIENTE COMO SEA NECESARIO, HASTA LLEGAR A LA REALIZACION DEL INDIVIDUO COMO TAL.
2. **FALTA DE CAPACITACION TECNICA.** LA FALTA DE UN CURSO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO OCASIONA LA DILATAION DEL PERIODO DE APRENDIZAJE QUE EL EMPLEADO SE ENFRENTA A DIFICULTADES AL NO APRENDER LOS MEJORES METODOS OPERATIVOS. LEVANDO AL INDIVIDUO A LA CONFUSION Y DESESPERACION, O BIEN A QUE REALICE UNA ACTIVIDAD MONOTONA Y POCO ATRACTIVA. ORIGINANDO LA SALIDA DEL PERSONAL DE LA ORGANIZACION, QUIEN PROYECTA QUE SU APRENDIZAJE Y SUPERACION NO SE INCREMENTARAN AL EFECTUAR SU LABOR.
3. **UN MEDIO DE RECLUTAMIENTO DEFICIENTE.** EVIDENTEMENTE, NO EXISTE UN PROCEDIMIENTO SISTEMATICO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL, QUE PERMITA ATRAER UN MAYOR NUMERO DE CANDIDATOS PARA TENER UN AMPLIO CAMPO DE SELECCION DE PERSONAL IDONEO. PUES POCOS ASPIRANTES AL PUESTO, REPRESENTA UNA MENOR COMPETENCIA Y POR LO TANTO POCO INTERES POR SER EL "MEJOR" EN EL PUESTO, ES DECIR, REALIZAR SU LABOR EFICIENTEMENTE. ORIGINANDO EN MUCHAS OCASIONES LA CONTRATACION DE PERSONAL INDISCIPLINADO Y SIN ASPIRACIONES, QUE EN CUANTO QUIERAN ABANDONEN SU TRABAJO.

4. **POCA REMUNERACION.** TRATANDOSE DE UNA EMPRESA PRODUCTORA, EL RECURSO QUE HACE FUNCIONAR A LOS DEMAS SERA EL FACTOR HUMANO, Y EN ESTE CASO EL QUE INTEGRA EL NIVEL OPERATIVO. ESTE PERSONAL, EN SU MAYORIA SOLO RECIBE POR CONCEPTO DE SUELDO EL SALARIO MINIMO, LO QUE REPRESENTA UNA REMUNERACION POCO ATRACTIVA, OCASIONANDO QUE EL PERSONAL ASPIRE A MAYOR INGRESO Y POR ENDE A LABORAR EN OTRA ORGANIZACION EN LA CUAL PERCIBA MAYOR CANTIDAD DE DINERO.

5. **FALTA DE SEGURIDAD SOCIAL.** ESTO ES, QUE LA PERMANENCIA DE PERSONAL EN LA EMPRESA REPRESENTA UN RIESGO, TANTO COMO PARA LA SALUD COMO LA VIDA MISMA. ENTRE LAS REPERCUSIONES QUE PUEDE CAUSAR EN LA SALUD DEL TRABAJADOR SE ENCUENTRAN:

- SORDERA. ORIGINADA POR EL CONSTANTE RUIDO GENERADO POR LA MAQUINARIA.
- LESIONES EN AL PIEL. YA SEA POR USO DE SUSTANCIAS QUIMICAS (ACIDOS) Y/O POR HERIDAS HECHAS EN EL MANEJO DEL MATERIAL (LAMINAS Y MATERIALES) Y MAQUINARIA.
- DISMINUCION DE LA AGUDEZA VISUAL, DEBIDO A LA POCA ILUMINACION NATURAL Y ARTIFICIAL DE LAS INSTALACIONES.
- SOFOCACION. PRODUCIDA POR LA FALTA DE VENTILACION DEL LUGAR DE TRABAJO

ENTRE OTRAS. ADEMAS DE QUE LA ORGANIZACION NO CUENTA CON ASISTENCIA MEDICA INTERNA, LO CUAL LO AGRAVA, POR LO QUE TAMPOCO ESTA GARANTIZADA POR LA FALTA DE MEDIDAS DE PREVENCION DE ACCIDENTES, EQUIPO DE AUXILIO EN CASO DE ALGUN SINIESTRO Y UNA COMISION ENCARGADA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE DE LAS INSTALACIONES.

POR LO QUE HACEN QUE EL LUGAR DE TRABAJO SEA INSEGURO Y SE REALICE LA ACTIVIDAD ENCOMENDADA EN CONDICIONES LABORABLES PELIGROSAS. ADEMAS DE QUE NO EXISTE, EN CASO DE ACCIDENTES NINGUN TIPO DE GRATIFICACION, SEGURO O AYUDA ECONOMICA.

126531

6. **INSEGURIDAD LABORAL.** ESTA MANIFESTADA PRINCIPALMENTE POR LA FALTA DE UN CONTRATO ESCRITO QUE DETERMINE OBLIGACIONES Y DERECHOS TANTO DEL TRABAJADOR COMO DEL PATRON. OCASIONANDO QUE EL PERSONAL SE SIENTA INSEGURO

EN EL PUESTO QUE OCUPA, ES DECIR, CON EL TEMOR DE SER DESPEDIDO EN CUALQUIER MOMENTO. DEBIDO A QUE LA CONTRATACION VERBAL PUEDE GENERAR INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE AMBAS PARTES. ASI COMO UN CONSTANTE DESCONTROL EN EL INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS OCASIONANDO INESPERADAS DESERCIONES.

7. **PRESTACIONES IRRELEVANTES.** EL TIPO DE PRESTACIONES OTORGADAS VAN EN FUNCION AL PUESTO Y ANTIGÜEDAD, POR LO QUE SE REQUIERE UN BUEN PUESTO Y, HABER LABORADO UN CIERTO NUMERO DE AÑOS EN LA COMPAÑIA PARA PODER OBTENER BUENAS PRESTACIONES. PERO COMO EL TIPO DE PUESTO Y EL TIEMPO NO ESTAN GARANTIZADAS POR MEDIO DE UN CONTRATO ESCRITO, ESTA SITUACION SE TORNA IRRELEVANTE.

SITUACIONES QUE NO GARANTIZAN LA PERMANENCIA DEL PERSONAL EN LA INSTITUCION, POR LO CUAL EL MISMO PERSONAL SALE DE LA ORGANIZACION EN BUSCA DE OTRAS PERSPECTIVAS QUE GARANTICEN LA SEGURIDAD DE UN EMPLEO PERMANENTE Y REDITUABLE EN CUANTO A REMUNERACION Y APRENDIZAJE.

TENIENDO COMO EFECTOS LOS SIGUIENTES PUNTOS:

A) MALA CALIDAD EN LA PRODUCCION

OCASIONADA POR UNA INEFICIENTE CAPACITACION DEL PERSONAL POR LA CONSTANTE ROTACION DEL MISMO, ES DECIR, LA DESERCIÓN DEL PERSONAL ORIGINA LA CONTRATACION DE OTRO, AL CUAL HAY QUE CAPACITARLO, PERO BAJO PRESION PARA QUE LA PRODUCCION NO DISMINUYA, OCASIONANDO QUE LOS INDIVIDUOS ESTEN MAL CAPACITADOS, Y POR ENDE NO REALICEN UN TRABAJO OPTIMO Y DE BUENA CALIDAD.

B) DESPERDICIO DE MATERIAL

AL INCLUIR PERSONAL NUEVO, ESTE AL REALIZAR NUEVAS TAREAS DESPERDICIA MATERIALES POR AL FALTA DE EXPERIENCIA AL NO SABER COMO APROVECHARLO AL MAXIMO, ASI COMO TAMBIEN AL ERRAR EN LA REALIZACION DE SUS TAREAS POR FALTA DE PRACTICA.

C) RETRASO EN LA PRODUCCION

LA DESERCIÓN OCASIONA NUEVOS EMPLEADOS LOS CUALES REQUIEREN DE TIEMPO PARA CAPACITARSE, AMBIENTARSE, CONOCER EL MATERIAL SU APROVECHAMIENTO Y SU USO, Y CONOCER Y ADAPTARSE A SUS FUNCIONES ESPECIFICAS.

POR LO QUE "ELECTRICIDAD INTEGRAL, S.A. DE C.V.", COMO EMPRESA PRODUCTORA SE DEBE ENFOCAR CON MAYOR OBJETIVIDAD AL RECURSO HUMANO PRODUCTIVO, PARA QUE ESTE SEA ELEGIDO DE MANERA OPTIMA Y QUE SEA MOTIVADO PARA QUE REALICE CON MAYOR EFECTIVIDAD SU TRABAJO, Y NO SOLO ESO, SINO QUE PERMANEZCA EN LA ORGANIZACION A FIN DE QUE NO PONGA EN RIESGO LOS FACTORES QUE INTEGRAN A LA INSTITUCION AL MARCHARSE A OTRA COMPAÑIA SEMEJANTE, ES DECIR EVITAR LA DESERCIÓN PARA QUE LOS "SECRETOS DE PRODUCCION" DE LA EMPRESA NO LLEGUEN A LA COMPETENCIA.

C O N C L U S I O N

A MANERA DE CONCLUSION, UNA VEZ ELABORADO EL DIAGNOSTICO DE "ELECTRICIDAD INTEGRAL, S.A. DE C.V.", Y TENER IDENTIFICADA LA SITUACION PROBLEMÁTICA (CAUSA-EFECTO) QUE REPERCUTE EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACION, SE PLANTEA UNA SERIE DE ALTERNATIVAS DE SOLUCION PARA HACER FRENTE A LA PROBLEMÁTICA EN CUESTION.

ES EVIDENTE LA NECESIDAD, EN GENERAL PARA TODO EL SISTEMA, DE LA CONTRATACION DE UNA PERSONA ESPECIALIZADA EN ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, QUE SE ADAPTE Y FAMILIARICE RAPIDAMENTE CON LAS DIFERENTES AREAS DE TRABAJO, PARA QUE ESTIME LAS CARACTERISTICAS Y COMPLEJIDAD DE LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION Y DE LOS PUESTOS QUE LA INTEGRAN, ADEMAS DE DETERMINAR LOS REQUERIMIENTOS DE LOS MISMOS.

PUES, ESTA PERSONA ESTABLECERIA PROCESOS SISTEMATICOS PARA EL CONTROL Y ADMINISTRACION DEL PERSONAL. RECURSO QUE REQUIERE MAYOR ATENCION, YA QUE ES QUIEN REALIZA LA ACTIVIDAD DE ELABORACION, SIENDO ESTA LA FUNCION CLAVE DE CUALQUIER EMPRESA PRODUCTORA.

EN CUANTO A LAS ALTERNATIVAS OPTIMAS DE SOLUCION SE EXPONEN LAS SIGUIENTES, EN FUNCION A LOS REQUERIMIENTOS Y CARACTERISTICAS QUE PRESENTA CADA UNA DE LAS CAUSAS PLANTEADAS EN EL DIAGNOSTICO.

PARA COMBATIR ESA BAJA MOTIVACION (1), LO QUE SE REQUIERE ES LA CREACION Y MANTENIMIENTO DE UN MEDIO AMBIENTE PARA EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN GRUPOS PARA EL LOGRO DE UN OBJETIVO COMUN, EL CUAL DEBE ESTAR IGUALMENTE RELACIONADO CON EL OBJETIVO DE LA EMPRESA.

LAS TECNICAS DE MOTIVACION SUGERIDAS DE ACUERDO A LA SITUACION ECONOMICA Y PRODUCTIVA DE LA EMPRESA SON:

- 1) **DINERO** PARA QUE EL DINERO SEA UN MOTIVADOR EFECTIVO, LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN DIVERSAS POSICIONES, AUNQUE ESTEN EN UN NIVEL JERARQUICO SIMILAR, DEBEN OBTENER SALARIOS QUE REFLEJEN SU DESEMPEÑO INDIVIDUAL. ASOCIANDO DE ESTA MANERA EL DINERO CON EL SIGNIFICADO DE RECOMPENSA POR EL LOGRO OBTENIDO.

- 2) **MEJORAMIENTO DEL AMBIENTE DE TRABAJO** SE PUEDE LOGRAR MOTIVAR A LAS PERSONAS DISEÑANDO EN FORMA OPTIMA SU MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y ALABANDO SU DESEMPEÑO LABORAL E INDIVIDUAL. O BIEN RECONOCIENDO SU LABOR PUBLICAMENTE.
- 3) **PARTICIPACION** ES UN MEDIO DE RECONOCIMIENTO QUE AYUDA A SATISFACER LA NECESIDAD DE AFILIACION Y ACEPTACION SOCIAL-LABORAL. Y SOBRE TODO PROPORCIONA A LA PERSONAS UNA SENSACION DE LOGRO. TAMBIEN ES CIERTO QUE LA MAYOR PARTE DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN EL CENTRO DE OPERACION TIENE CONOCIMIENTO TANTO DE LOS PROBLEMAS COMO DE SUS SOLUCIONES. COMO CONSECUENCIA, LA FORMA CORRECTA DE PARTICIPACION PRODUCE TANTO MOTIVACION COMO CONOCIMIENTOS VALIOSOS PARA EL EXITO DE LA EMPRESA, ADEMAS DE QUE DICHA PARTICIPACION DEL PERSONAL SIRVE COMO BASE O ASESORAMIENTO PARA LA TOMA DE DECISIONES EN EL AMBITO PRODUCTIVO.
- 4) **SISTEMA DE PREMIOS** YA SEA EN DINERO O EN ESPECIE; OTORGADOS POR CUBRIR OPTIMAMENTE LOS SIGUIENTES PUNTOS: RESPONSABILIDAD, ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD, CANTIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO REALIZADO, Y DISCIPLINA ENTRE OTROS.

PARA SUPERAR LA **FALTA DE CAPACITACION TECNICA** (2), ES EVIDENTE EN PRIMERA ESTANCIA LA NECESIDAD DE QUE EL PATRON Y LOS SUBORDINADOS RECONOZCAN LA IMPORTANCIA DEL ADIESTRAMIENTO LABORAL Y PROMUEVAN EN COMUN PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO, DEBIDAMENTE ORGANIZADOS PARA EL BENEFICIO DE UNOS Y OTROS.

LA ORGANIZACION DE LOS PROGRAMAS DEPENDERA DE VARIOS FACTORES, TALES COMO OBJETIVOS DE LA EMPRESA, TAMAÑO DE LA ENTIDAD, INGRESOS Y CAPTACION ECONOMICA, Y LA CAPACIDAD DE PRODUCCION ENTRE OTROS.

A CONTINUACION SE EXPONEN LOS PRINCIPALES PUNTOS QUE DEBEN INTEGRAR EL PROGRAMA O SISTEMA DE CAPACITACION:

126531

1. **PLANIFICACION DE LA FUNCION DE CAPACITACION.** ES DECIR, FIJAR LOS OBJETIVOS A LOGRAR, Y DETERMINAR LAS METAS QUE SE DEBEN PERSEGUIR DE LOS ACTUALES CONCEPTOS DE LIDERAZGO, EQUIPO Y DE LA LABOR INDIVIDUAL.

2. **DETERMINAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACION.** INVESTIGAR PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES REALES QUE EXISTAN O QUE DEBEN SATISFACER A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO. LA EMPRESA DEBE SATISFACER NECESIDADES PRESENTES, PREVER Y ADELANTARSE A NECESIDADES FUTURAS.
3. **ELABORACION DE UN PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACION.** UNA VEZ DETECTADAS LAS NECESIDADES DE CAPACITACION, DISEÑAR UN PROGRAMA A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO PARA RESPONDER Y SATISFACER DICHAS NECESIDADES.
4. **HABILITACION Y EJECUCION DEL PROGRAMA.** SEÑALAR LA FORMA Y METODO DE INSTRUCCION. LA TECNICA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE APLICADA PUEDE SER A TRAVES DE ANALISIS DE CASOS, DEMOSTRACIONES, DISCUSION EN GRUPOS PEQUEÑOS, EJERCICIOS, VIVENCIAS, JUEGOS DE NEGOCIOS Y MESAS REDONDAS ENTRE OTROS.

UNA VEZ ELABORADO Y SELECCIONADO EL PROGRAMA DE CAPACITACION, SE ELIGEN LOS AGENTES DE CAPACITACION; SE PUEDE RECURRIR A UNA INSTITUCION O ESCUELA DE CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO, O A UN INSTRUCTOR EXTERNO ESPECIALIZADO, O BIEN A PERSONAL INTERNO HABILITADO PARA UN CASO CONCRETO DE ACUERDO A CADA ACTIVIDAD.

DEBIDO A QUE SE PRESENTA UN MEDIO DE RECLUTAMIENTO DEFICIENTE (3) EN "ELECTRICIDAD INTEGRAL, S.A. DE C.V."; SE PROPONE UN SISTEMA DE PROMOCION DE RECLUTAMIENTO DEBIDAMENTE PLANIFICADO, ES DECIR QUE NO CAREZCA DE ELEMENTOS FUNDAMENTALES COMO SON LA IMPRESION, ATRACCION Y MOTIVACION. DE TAL MANERA QUE LOS MEDIOS PUBLICITARIOS Y EL IMPACTO QUE CAUSE IRAN DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LA EMPRESA, SU SITUACION ECONOMICA Y DEL GRADO DE DISPONIBILIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS REQUERIDOS. POR LO TANTO SE SUGIEREN LAS SIGUIENTES FUENTES DE RECLUTAMIENTO:

- ANUNCIOS CLASIFICADOS
- DESPLEGADOS FUERA DE LA EMPRESA COMO : "HAY VACANTES", SE SOLICITA PERSONAL"
- BOLETINAJE CON OTRAS EMPRESAS (PUEDEN SER SUS PROVEEDORES Y CLIENTES)
- USO DE AGENCIAS DE EMPLEO

ORIGINANDO UNA MAYOR ASISTENCIA DE CANDIDATOS A SELECCIONAR, Y POR ENDE, CONTRATACION DE PERSONAL MAS APTO, RESPONSABLE Y EFICIENTE.

EN EL CASO DE POCA REMUNERACION (4), LA GERENCIA DEBERA DEFINIR HASTA QUE PUNTO LA CAPACIDAD DE PAGO DE LA INSTITUCION PERMITE DESARROLLAR UNA POLITICA SALARIAL QUE ASEGURE AL TRABAJADOR UN

INGRESO JUSTO Y A LA VEZ PERMITA FIJAR PRECIOS COMPETITIVOS Y A REALIZAR AQUELLAS INVERSIONES DE CAPITAL REQUERIDAS PARA LA BUENA MARCHA DE LA ORGANIZACION.

LOS SUELDOS Y SALARIOS DEBERAN SER REVISADOS CUANDO SE PRODUZCA UN ALZA EN EL COSTO DE LA VIDA. DE LO CONTRARIO EL PERSONAL NO REALIZARA UN TRABAJO SATISFACTORIO ANTE LAS DIFICULTADES SURGIDAS QUE OCASIONA LA REDUCCION DEL PODER ADQUISITIVO DE SUS INGRESOS ECONOMICOS.

EN CUANTO A LA **FALTA DE SEGURIDAD SOCIAL** (5), PARA ERRADICARLA SE DEBE ESTABLECER UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN DONDE SE DESCRIBAN LAS OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD:

● PARA LOS PATRONES

- MANTENER CONDICIONES SEGURAS DE TRABAJO
- CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES LEGALES DE SEGURIDAD LABORAL
- INSTALAR Y PROPORCIONAR DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD
- PREVER DE ROPA Y EQUIPO PROTECTOR AL PERSONAL SIN COSTO ALGUNO

* PARA LOS TRABAJADORES

- CUMPLIR CON LAS REGLAS DE SEGURIDAD
- REPORTAR TODA CONDICION INSEGURA DE TRABAJO
- CUIDAR EL EQUIPO DE SEGURIDAD QUE LE A SIDO ASIGNADO

ADEMAS DE CONTAR CON ASISTENCIA MEDICA INTERNA, PARA RESPONDER A ACCIDENTES EN FORMA INMEDIATA Y QUE NO PASE A MAYORES. NO SOLO EN EL TRATAMIENTO DE LESIONADOS Y ENFERMOS, SINO TAMBIEN EN LOS ASPECTOS DE MEDICINA PREVENTIVA Y EN LA CURACION DEL PACIENTE. DICHA FORMACION MEDICA ORGANIZARA ACTIVIDADES DE ADIESTRAMIENTO EN "PRIMEROS AUXILIOS" PARA EL PERSONAL.

LA **INSEGURIDAD LABORAL** (6) SERA ELIMINADA EN CUANTO QUE EXISTA UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO ESCRITO Y FIRMADO POR AMBAS PARTES. ASEGURANDO (RELATIVAMENTE, LA PERMANENCIA DEL TRABAJADOR DURANTE UN TIEMPO ESTABLECIDO, PERMITIENDO ESTUDIAR Y PLANEAR LA SITUACION O RECONTRATACION AL CONCLUIR SU PERIODO LABORAL. LA EJECUCION DE DICHO CONTRATO TRATARA DE GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS ESTIPULADOS EN LAS CLAUSULAS DEL ACUERDO, ASI COMO LAS PRESTACIONES A LAS QUE TENDRA DERECHO.

LAS **PRESTACIONES IRRELEVANTES** (7) DEJARAN DE SERLO EN CUANTO SE IMPLANTE UN PROGRAMA EFECTIVO DE PRESTACIONES, EL CUAL DEBE DISEÑARSE DE MANERA QUE TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCION RECIBA BENEFICIOS SOCIALES, EDUCATIVOS, ECONOMICOS Y CULTURALES.

LA GERENCIA DE LA EMPRESA AL FORMULAR UNA POLITICA DE PRESTACIONES PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCION, DEBERA DE PONDERAR UNA SERIE DE POSTULADOS PARA ASEGURAR EL DESARROLLO EFECTIVO DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR PARA EL TRABAJADOR.

DE ACUERDO A LAS "CAUSAS" IDENTIFICADAS EN EL SISTEMA, SE PLANTEO UNA SERIE DE ALTERNATIVAS DE SOLUCION PARA CADA UNA. CLARO QUE LA IMPLANTACION DE LAS ALTERNATIVAS REPRESENTA UNA DESCAPITALIZACION INICIAL MUY ALTA, LA CUAL NO SE DEBE DE VER COMO TAL, SINO COMO UNA INVERSION A CORTO Y MEDIANO PLAZO DE ACUERDO A CADA ACTIVIDAD. PARA ASEGURAR LOS EFECTOS INMEDIATOS QUE ORIGINA EL PROBLEMA CENTRAL: **DESERCION CONSTANTE DEL PERSONAL OPERATIVO**; Y QUE DESAPAREZCA EL MISMO, CONVIRTIENDO A LA INSTITUCION EN UNA ORGANIZACION EFICIENTE Y DIGNA COMPETIDORA EN EL MERCADO DE TRANSFORMADORES.

126531

B I B L I O G R A F I A

KOONTZ HAROL Y CYRIL O'DONNELL
ADMINISTRACION
McGRAW-HILL
MEXICO, 1988

PERALES RIVERA SILVIA Y ARTURO FUENTES ZENON
DIAGNOSTICO: FUNDAMENTOS, METODOLOGIA Y TECNICAS
U N A M
MEXICO, 1990.

ROSENZWEIG JAMES E. Y FERMONT E. KAST
ADMINISTRACION EN LAS ORGANIZACIONES
McGRAW-HILL
MEXICO, 1988