

CAPÍTULO VIII

8. Propuesta de alternativas de solución

En el transcurso del desarrollo de esta investigación se aprecia, que es muy importante para jefes-gerentes-directivos no enfocarse sólo en cumplir con los estándares de calidad que exigen las organizaciones donde se lleva una disciplina y organización con cada uno de los procesos, sino además con esa misma exigencia no dejar de lado habilidades humanas y conceptuales que enriquecen esos procesos y que son necesarios en las interacciones laborales cotidianas dentro y fuera de la empresa.

El recurso más valioso de todas las organizaciones es la gente, las habilidades interpersonales son parte importante de las labores de los jefes-gerentes-directivos.

Un jefe, gerente o directivo con excelentes habilidades interpersonales y humanas alienta la participación en la toma de decisiones y permite que sus subordinados se expresen sin temor al ridículo. Un buen líder respeta a los demás y es estimado por ellos. Los gerentes y directivos que carecen de habilidades interpersonales y humanas eficaces suelen ser rudos, violentos y antipáticos, y hacen que los demás se sientan incómodos y recelosos. Por lo que se toma la decisión de, poner atención en las habilidades humanas ya que es urgente trabajarlas para desarrollarlas.

Las propuestas para disminuir la rotación de personal sindicalizado de la Planta Fundición son las siguientes:

Capitalizar el potencial humano existente en la empresa cubriendo sus necesidades básicas y desarrollo personal. Implementando planes estratégicos para capacitación, promociones del departamento donde se labora, becas de estudio, etc.

Realizar un análisis profundo sobre la política de los salarios, incentivos y prestaciones que la empresa otorga al personal sindicalizado, esto debido a que un 21.6% de los trabajadores enfatizan que su salario no es suficiente para cubrir sus necesidades básicas y el 16.3% del personal menciona que el bono de producción que percibe es muy inferior a lo deseado.

Eficientar el sistema de ventilación y recolección de polvos, ya que 17.2 % del personal encuestado, enfatiza que la contaminación por gases y polvos es muy severa en el áreas en que desempeñan sus actividades.

Implementar un programa global enfocado a la seguridad del personal, donde se haga participe al personal sindicalizado, haciéndole saber que su contribución es muy importante, tomando las medias necesarias para evaluar sus necesidades en

materia de seguridad. Debido que 12.3% percibe que la seguridad en la que realiza sus labores cotidianas es deficiente.

Desarrollar en conjunto con las autoridades municipales un programa estratégico para atraer y motivar al personal de la región para que labore en la empresa ya que el 87.7% de los trabajadores que laboran en la empresa son de otros Estados de la República Mexicana y estos en un futuro quedarán regresar a su lugar de origen, teniendo nuevamente que capacitar a nuevo personal para que realice las funciones del puesto vacante.

Implementar un programa encaminado a capacitar a jefes-gerentes y directivos en habilidades humanas ya que un porcentaje del personal encuestado se queja del trato que recibe por parte del jefe y de la deficiente comunicación que existe en sus respectivas áreas de trabajo.

La empresa debe preocuparse por el entorno externo en el cual se desenvuelven sus trabajadores, por lo que debe de implementar un programa que en conjunto con las autoridades municipales promueva el desarrollo de centros de diversión, esparcimiento y comercio que puedan satisfacer las necesidades de sus trabajadores