



ANÁLISIS DE LA COMPETITIVIDAD DE LOS INTEGRANTES DE LA ORGANIZACIÓN QUE APLICAN SISTEMAS DE PLANIFICACIÓN EN DESARROLLO DE LA ESPECIALIZACIÓN

Orellana Intriago Fernando MSc.

Facultad de Ciencias Administrativas Cdla Universitaria Salvador allende Universidad de Guayaquil
presimaster1@hotmail.com Docente en la Cátedra de Matemáticas Financiera

Orellana Intriago Carlos C.P.A

Facultad de Ciencias Administrativas Cdla Universitaria Salvador allende Universidad de Guayaquil
corellanaintriago@yahoo.com Docente en la Cátedra de Contabilidad Financiera

Terranova Mera Julio Enrique

Facultad de Ciencias Administrativas Cdla Universitaria Salvador allende Universidad de Guayaquil
julio_terranova@hotmail.com Docente en la Cátedra de Formulación estratégica de problemas

RESUMEN

En la actualidad, muchos de los trabajadores no cuentan con conocimientos especializados en algún campo de forma específica, sino que se encuentra generalizado, el tema central desarrollado en este estudio surge, por un lado, al reconocer la inquietud demostrada por algunas personas insertadas en el mundo laboral, acerca de llevar a cabo trabajos sin expectativas de desarrollo profesional y en los que la organización demostraba escasa preocupación por especializar a los empleados o por ofrecer incentivos para mejorar el desempeño de sus integrantes de la organización, más allá de los netamente económicos, lo que conducía a que éstos demostrasen bajo interés por conservar tal puesto de trabajo o por contribuir en el futuro con esa organización.

SUMMARY

Today, many workers do not have expertise in any field so specified, but is widespread, the central theme developed in this study arises, first, to recognize the concern shown by some people inserted into the workplace, about carrying out work without expectation of professional development and in the organization showed little concern for these matters or provide incentives to improve the performance of the members of the organization, beyond the purely economic, which they would demonstrate led to low interest in maintaining this position or to contribute in the future with the organization.

INTRODUCCION

En el presente todo parece llevar a Latinoamérica, hacia los cambios producidos por la globalización de la economía y el nuevo orden mundial. En la actualidad se presentan grandes y numerosos desafíos que las organizaciones deben enfrentar.

El proceso de globalización presenta una mayor exigencia a las organizaciones, lo que implica una reducción de los costos para obtener precios competitivos pero sin descuidar la calidad de los productos o servicios que se comercializan. Por lo tanto hoy en día la fortaleza de las organizaciones tiene que existir en dos áreas fundamentalmente, estas son: la tecnología y la preparación de sus talento humano, en este trabajo se tratará con especial atención el segundo. Al analizarse los factores internos de las organizaciones, los cuales se refieren al propio manejo de la organización y las condiciones que hoy en día enfrentan estas, se puede afirmar que la situación de una organización es consecuencia en gran parte

por el recurso humano que esta genera. Partiendo de esto, es así como el desarrollo del personal no es una exigencia por cumplir de parte de todo recurso humano sino un requisito indispensable para el triunfo de toda organización.

METODOS

Basado en la riqueza de las Naciones de Adam Smith

La División del Trabajo.

El aumento considerable en la cantidad de productos que un mismo numero de personas puede confeccionar, como consecuencia de la división del trabajo, procede de tres circunstancias distintas:

1) De la mayor destreza de cada obrero en particular. Los trabajadores a medida que repiten un trabajo van adquiriendo nuevas habilidades y por ende haciendo el trabajo mucho más rápido, dedicándose una sola labor, que a varias distintas.

2) Del ahorro de tiempo que comúnmente se pierde de pasar de una ocupación a otra. Si los trabajadores deben cambiar constantemente de actividad, hay un tiempo que se pierde mientras termina una y comienza otra, lo que se conoce hoy como el “set up” o puesta a punto de actividad o una maquina. Además cuando un trabajador comienza una nueva actividad nunca esta preocupado al 100% de esa labor, por ende tiene un tiempo perdido hasta que logra trabajar eficientemente.

3) De la invención de una gran numero de maquinas. Un factor no menor que ha mejorado la productividad es el uso de la maquinaria correcta, para un determinado trabajo. Como el trabajador se encuentra especializado en una máquina el puede realizar mejoras a ellas, para aumentar su productividad.

EXPERIMENTO

Tenemos 2 sujetos el sujeto A y el sujeto B, de los cuales el sujeto A se encarga de realizar un pantalón de forma completa el solo, en cambio del sujeto B solo realiza los cortes de tela del pantalón no pierde tiempo en elaborar las otras partes del mismo, el sujeto A, empieza a elaborar otras prendas , para los cuales tiene que tomar otras herramientas , probablemente tenga que cambiarse de atuendo , esto genera un tiempo conocido “set up” y el tiempo en trabajo tiene un costo .

RESULTADOS

El empleado A es menos productivo que el empleado B , por lo que el costo de la producción de un bien generado del sujeto A es superior al costo de la producción del sujeto B .

DISCUSION.

La polémica planteada al nuevo proyecto

CONCLUSIONES

La finalidad de esta investigación consistió en investigar “La El incentivo motivacional de los integrantes de la organización en organizaciones con planes de desarrollo de especialización”. Se puede afirmar que en la actualidad la principal idea dentro del proceso de generación de valor de los talento humano, es que, para la obtención de una ventaja competitiva, no se debe buscar la obtención de objetivos aislados, sino que es necesario buscar maximizar el resultado global de una serie de objetivos vinculados. Es así como las organizaciones deben entender que las políticas de talento humano no tienen como objetivo solamente aumentar la productividad y generar resultados positivos a corto plazo, sino que

son desarrolladas en base a una visión más amplia en la que, la generación de experiencias a largo plazo, el incremento de valor de la organización en su conjunto y la captación de integrantes de la organización calificados, impliquen una mejora global del negocio.

BIBLIOGRAFIA.

1. GÓMEZ-MEJÍA LUIS, BALKIN DAVID, CARDY. ROBERT “Dirección y Gestión de Talento humano”. Tercera Edición, editorial Prentice Hall, 2004.
2. PRICEWATERHOUSECOOPERS - FUNDIPE. Cuadro de Mando e Indicadores para la Gestión de Los empleados con sus habilidades . Santiago,
3. ULRICO DAVE, BROCKBANK WAYNE. “La propuesta de valor de Talento humano”. Ediciones Deusto, año 2006.