

PROPUESTA DE MANEJO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EMPRESAS PORCINAS

Braun, R.O.*1; Ghiglione, F.A.¹; Muñoz, M.V.¹; Dalla Vía, S.¹

¹Facultad de Agronomía, UNLPam. Ruta 35 km 334, Santa Rosa, La Pampa, Argentina

INTRODUCCIÓN

Esta proposición se enfoca en la organización empresarial que aprende y se circunscribe a algunos elementos de las configuraciones empresariales y puntos de vista sobre dónde se insertan las megaempresas de producción porcina de gran difusión hoy en el mundo, específicamente en elementos estructurales y de posición de sus organizaciones. (Braun y Cervellini, 2010; Braun, 2016).

MATERIAL Y MÉTODOS

La propuesta detalla las diferencias entre los estadios de organización tradicionales y de las que aprenden, denominadas organizaciones autocualificantes (Gairín Sallán, 2009;). Aborda la estructura organizacional del trabajo autocualificante en una empresa porcina para generar estrategias de motivación en el personal al apuntar a una perspectiva integral de desarrollo de los recursos humanos (Ghiglione y Braun 2021)

RESULTADOS

Se habla de estadios organizativos, cuando se hace referencia al conjunto de circunstancias que concurren en una determinada realidad y se diferencian desde una perspectiva analítica a tres. El primer estadio: la organización como marco; el segundo: la organización como contexto y por último la organización que aprende.

Las formas de trabajo se ven directamente afectadas por los cambios tecnológicos, de modo que el conocimiento adquiere la mayor relevancia en la organización que aprende.

Cuadro 2: Empresa tradicional y empresa emergente

Criterio	Empresa tradicional	Empresa emergente
Trabajo preponderante	Manual	No manual
Fundamento del trabajo	Destreza física	La palabra
Clave de la productividad	Movimiento y tiempos	Competencias conversacionales
Mecanismo de coordinación	Línea de ensamble	Rediseño de procesos
Mecanismo de regulación	Mando y control	Autonomía responsable
Carácter de la regulación	Techo	Piso
Emocionalidad de base	Miedo	Confianza
Perfil de autoridad	Capataz	Coach
Tipo de organización	Piramidal jerárquica	Horizontal flexible
Criterio guía	Estandarización	Aprendizaje organizacional

Cuadro 1: Estadios de la organización

Estadios	Orientación de la organización	Actuación de la dirección
La organización como marco (tradicional)	-objetivos explícitos y estables. -la estructura suele ser rígida. -el desarrollo personal es informal o se considera una opción personal.	-la dirección suele ser autocrática. -la asignación de puestos se basa en cualidades personales. -preocupación por el organigrama.
La organización como contexto (mixta)	-objetivos cambiantes según las exigencias del contexto. -existen ideas básicas compartidas. -la estructura es adaptativa y se orienta al usuario interno. -la formación se considera como una estrategia de cohesión.	-la dirección permite la participación. -se enfatiza en los procesos de coordinación y especialización. -se crean equipos de trabajo. Se promueve la colaboración. -preocupación por la demanda de los usuarios internos.
La organización que aprende (autocualificante/emergente)	-revisión y debate de la misión principal. -hay autonomía de gestión. -la formación es parte de la estrategia organizacional y de las funciones laborales.	-la dirección promueve la colaboración y la cooperación. -se impulsan procesos de revisión permanente. -atención prioritaria a la demanda de los usuarios internos y externos y al desarrollo continuo del personal.

DISCUSIÓN

La tarea básica de la dirección en una organización que aprende es lograr que las personas situadas en todos los niveles puedan aprender, y que el aprendizaje permita tanto la adquisición de nuevos conocimientos como su aplicación. El recurso humano es el capital más importante para la competitividad de las organizaciones, de modo que requiere de comportamientos que impliquen a la formación como una necesidad indispensable dentro de los objetivos de una organización (cuadro 1). Una vez asimilado el concepto de organización autocualificante, las empresas que operan en un entorno cambiante sólo pueden sobrevivir si se adaptan a una cultura de aprendizaje. En la mayoría de las pequeñas y medianas empresas porcinas el aprendizaje y la formación se marginan y se desarrollan en los confines de las áreas que se consideran realmente productivas. Por ello, desde el punto de vista de la organización autocualificante, los resultados del aprendizaje deben integrarse en la estructura y el funcionamiento de la propia empresa, por lo que deberá ser continuo, global y estar vinculado al contexto, abarcando a todos los miembros de la empresa: directivos y operarios (cuadro 2).

BIBLIOGRAFÍA

- Braun, R.O. 2016. Producción Porcina: El complejo educativo – productivo de la actividad en Argentina. EdUNLPam. 272 pp.
- Braun, R.O., Cervellini, J.E. 2010. Producción Porcina. Ed. Nexo diNapóli. 276 pp.
- Gairín Sallán, J. 2009. Estadios de desarrollo como estructura a la organización que aprende. Grupo editorial Universitario, Granada. pp. 47-91.
- Ghiglione, F. A. & Braun, R. O. (2021). Modelo de evaluación sistémica en la gestión integral de pequeñas y medianas empresas porcinas. Perspectivas de las... 11 (1), 155-168