



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ESTADÍSTICA
SECRETARIA DE CIENCIA Y TECNOLOGIA E INSTITUTOS DE INVESTIGACIONES

Resumen Ampliado

Jornadas Anuales

*“Investigaciones en la Facultad”
Ciencias Económicas y Estadística*



Albano, Sergio
Oviedo, Raúl
Santero, Mariel
Sassone, Mirna
Martín, Silvia
Russo, Fabio

Instituto de investigaciones y Asistencia Tecnológica en Administración, Escuela de Administración

Neurociencias: De la Teoría a la Práctica. Experiencia Ampliada en Pymes Rosarinas¹

Resumen

Se exponen los resultados obtenidos durante el cuarto año de investigación acerca de las herramientas brindadas por la Neurociencia orientadas a lograr una gestión de Capital Humano más eficiente en Pymes de Rosario y obtener así mejoras en su rendimiento en general.

En el transcurso del año, se realizaron entrevistas al personal que ocupa los mandos medios y un focus group con parte del personal operativo.

Los datos obtenidos en estas actividades permitieron llegar a conclusiones y diagnósticos a partir de los cuales se proponen distintas alternativas de solución a los problemas detectados, con el objetivo planteado inicialmente de lograr la motivación y potenciar el desempeño del personal en las empresas relevadas.

Se siguió trabajando con un enfoque cualitativo para darle continuidad a los relevamientos de los años precedentes.

Palabras clave: Neurociencias – PyMEs – Motivación

Abstract

The results obtained during the fourth year of research on the tools provided by the Neuroscience oriented to achieve a more efficient Human Capital management in SMEs in Rosario and thus obtain improvements in their performance in general are presented.

During the year, interviews were carried out with the staff that occupies the middle management and a focus group with part of the operational staff.

The data obtained in these activities allowed us to reach conclusions and diagnoses from which different alternatives for solving the problems detected are proposed, with the objective initially set to achieve motivation and enhance the performance of personnel in the companies surveyed.

Work continued with a qualitative approach to give continuity to the surveys of previous years.

¹ Trabajo elaborado en el marco del Proyecto ECO 188 titulado "Neurociencia como herramienta de motivación y desarrollo del capital humano en las PYMEs rosarinas", dirigido por Dr. Sergio Albano.



Keywords: Neurosciences – SMEs – Motivation

Objetivos

A través de este nuevo trabajo se propone:

- Completar el relevamiento del clima laboral actual de las empresas bajo estudio.
- Realizar un diagnóstico acabado de la situación actual en torno a las cinco dimensiones axiales del proyecto.
- Proponer herramientas específicas basadas en las Neurociencias para resolver las problemáticas diagnosticadas.

Metodología y análisis de datos considerados en la investigación

Continuando con la modalidad de trabajo del año anterior (ALBANO y otros, 2018), durante 2019 se realizó un nuevo estudio descriptivo de corte transversal.

Se utilizó un enfoque cualitativo, aplicando entrevistas en profundidad y focus groups que terminan por abarcar a la totalidad del personal de las empresas objeto de esta investigación y complementan el abordaje cuantitativo expuesto en un trabajo previo (ALBANO y otros, 2017).

Las entrevistas en profundidad fueron realizadas a mando medios que realizan funciones de Encargados de Planta y del Centro de Distribución. Estuvieron a cargo de miembros del equipo de investigación y se realizaron en el lugar de trabajo de los entrevistados.

En cuanto al focus groups, se llevó a cabo una última sesión, compuesta por personal del nivel operativo y dirigida por dos miembros del equipo investigador ocupando roles de moderador y observador.

Problemas planteados, principales hipótesis y resultados

Todas las actividades tuvieron como eje las cinco dimensiones en las que se basa esta investigación:

- Condiciones de Trabajo.
- Relaciones dentro de la Empresa.
- Formación y Evaluación.
- Comunicación.
- Satisfacción en el Puesto de Trabajo.

Los puntos comunes que generan quejas en el nivel operativo en ambas empresas están referidos a la falta de elementos de seguridad, el destrato – según ellos – y la mala relación con el supervisor, la falta de capacitación del personal nuevo o en el uso de nuevas maquinarias, los problemas de comunicación entre los distintos niveles de la empresa y la desmotivación originada en la falta de reconocimiento y de cumplimiento de ciertas condiciones de trabajo mínimas por parte de la empresa.

También puede observarse que en la Empresa A existe mayor descontento y emergen problemas adicionales como la excesiva rotación y falta de afianzamiento de los equipos de



trabajo, problemas edilicios e inadecuada distribución de las categorías.

Por otra parte, en ambas empresas resalta la diferencia entre la visión del nivel operativo y la de los mandos medios. Con respecto a las Condiciones de Trabajo los supervisores, en oposición a sus colaboradores, consideran que se entregan todos los elementos de trabajo necesarios y que las instalaciones son adecuadas. No encuentran problemas en la Relación con sus supervisados, entienden que el trato es bueno. En cuanto a la Capacitación existen diferentes opiniones entre los supervisores, mientras el Encargado del Centro de Distribución entiende que existe una correcta capacitación el supervisor de planta reconoce que podría mejorarse tanto en aspectos técnicos como personales. En el eje Comunicación nuevamente hay opiniones opuestas al nivel operativo ya que los mandos medios creen que es buena, si bien uno de los supervisores cree que podría mejorar, pero haciendo hincapié en la capacitación de los subordinados, cambiando el foco del problema en comparación con el nivel operativo que considera que la falta de comunicación se origina en las actitudes de los niveles superiores. Por último, en cuanto a Satisfacción en el trabajo, se repite la percepción favorable de los mandos medios que dicen estar altamente satisfechos en contraposición con el nivel operativo que plantea encontrarse sumamente insatisfecho.

Descripción de la novedad y relevancia del trabajo

Con este trabajo se da por finalizada la etapa de diagnóstico tanto de clima como de situación organizacional, para comenzar con la etapa de aplicación de herramientas y técnicas de Neurociencias con el objetivo de solucionar los conflictos detectados y mejorar algunos aspectos todavía deficientes.

En trabajo cierra con una tabla en la que se exponen las falencias detectadas, agrupadas en cada una de las cinco dimensiones, y las recomendaciones del equipo, así como las propuestas específicas de neuroincentivos (NI) para cada caso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albano, Sergio; Oviedo, Raúl; Santero, Mariel; Sassone, Mirna; Martín, Silvia (2017) "Diagnóstico de clima organizacional para la aplicación de neuroincentivos: estudio de una pyme rosarina con dos plantas productivas". En: Vigesimosegundas Jornadas "Investigaciones en la Facultad" de Ciencias Económicas y Estadística. Noviembre de 2017.

Albano, Sergio; Oviedo, Raúl; Santero, Mariel; Sassone, Mirna; Martín, Silvia (2018) "Neurociencias: de la teoría a la práctica. Experiencia piloto en una pyme rosarina". En: Vigesimoterceras Jornadas "Investigaciones en la Facultad" de Ciencias Económicas y Estadística. Diciembre de 2018.

FUENTES

Elaboración propia a partir del relevamiento realizado.