



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**REESTRUCTURACIÓN ORGANIZATIVA DEL DEPARTAMENTO DE
RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA SISTEMAS INTEGRALES
ALARMPRO C, A UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO.**

Autora: Solmaira González

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**REESTRUCTURACIÓN ORGANIZATIVA DEL DEPARTAMENTO DE
RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA SISTEMAS INTEGRALES
ALARMPRO C, A UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO.**

Trabajo de Grado para optar al Título de
Licenciada en Relaciones Industriales

Autora: Solmaira González

C.I. 18.474.405

Tutor: Lcda. Ada Colmenarez

San Diego, Mayo del 2019.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**

San Diego, Mayo del 2019.

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **ADA COMENAREZ DE LAGOS** , portador(a) de la cédula de identidad N°**12.315.127** , en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por (la) ciudadano(a) **SOLMAIRA GONZÁLEZ** portador(a) de la cédula de identidad N° **18.474.405** titulado; **“REESTRUCTURACIÓN ORGANIZATIVA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO ”**.; presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales , considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los quince días del mes de Mayo del dos mil diecinueve.

(Firma)

Lcda. Ada Colmenarez de Lagos

C.I.V: 12.315.127

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	Pp.
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN INFORMATIVO	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema.	3
1.2. Formulación del Problema.	5
1.3. Objetivos de la Investigación.	5
1.4. Justificación e importancia de la Investigación.	5
CAPÍTULO	
II MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación.	8
2.2. Bases Teóricas.	12
2.3 Definición de términos básicos	15
CAPITULO	
III MARCO METODOLOGICO	18
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación	18
3.2 Fases Metodológicas	18
Fase I. Diagnostico situación actual	19
Fase II. Diseño la estructura organizativa	21
Fase III. Proponer la restructuración	21
CAPITULO	
IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	22
4.1 Fase I: Diagnóstico de la situación actual de la empresa	22
SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A	
4.2 Resultados de la Fase II. Diseño la estructura organizativa para la empresa	30
CAPITULO	
V LA PROPUESTA	
5.1 Introducción	31
5.2 Objetivos de la propuesta	31
5.3 Justificación de la propuesta	31
5.4 Beneficios de la propuesta	32
5.5 Desarrollo de la propuesta	33

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
Conclusiones	39
Recomendaciones	40
REFERENCIAS	41

INDICE DE CUADROS

CUADROS	pp.
1. La empresa posee un manual de cargos	22
2. Conoce las funciones de su cargo	23
3. Mejoraría los procesos de la empresa	24
4. La creación del departamento generara cambios significativos	25
5. Se han presentado algún problema por causa de la falta de un Departamento de recursos humanos	26
6. Jefe inmediato le supervisa	27
7. La empresa posee algún tipo de evaluación de desempeño	28
8. La existencia de un departamento de recursos humanos	29

INDICE DE GRAFICOS

GRAFICOS	pp.
1. Gráfico N° 1. . Manual de cargos	22
2. Gráfico N° 2. Funciones de su cargo	23
3. Gráfico N° 3. . Departamento de Recursos Humanos	24
4. Gráfico N° 4. Creación del departamento	25
5. Gráfico N° 5. Falta de un departamento de recursos humanos	26
6. Grafico N°6. Cumplimiento de sus funciones	27
7. Grafico N° 7. Evaluación de desempeño	28
8. Grafico N°8. Formalización del proceso de reclutamiento y selección del personal	29

INDICE DE FIGURAS

FIGURAS	pp.
1. ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE RRHH	34
2. ORGANIGRAMA GENERAL DE LA EMPRESA	35

DEDICATORIA

Quiero dedicar primeramente el presente especial trabajo de grado a mi madre ROSA OMAIRA PEREZ quien ha sido un pilar importante y fundamental en mi vida por acompañarme en todo momento le doy gracias a Dios porque siempre estas a mi lado TE ADORO MADRE.

En segundo lugar quiero dedicarle mi trabajo a ROSILDA MARGARITA PEREZ quien en vida fue como mi segunda madre y que hoy en día le agradezco infinitamente por estar conmigo cuidándome siempre. Sé que desde el cielo estas feliz y orgullosa de mi por este logro y por todos mis éxitos. TE EXTRAÑO MUCHO Y TE ADORO TIA BELLA.

Solmaira González.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer primeramente a Dios y a mi San Miguel Arcángel ya que nunca me han abandonado y en todo momento están conmigo presente en lo bueno y lo malo, y sé que este logro es gracias a ellos desde el fondo de mi corazón estoy sumamente agradecida con ustedes por ser mi luz y mi camino a seguir en todo momento con sus bendiciones y protección.

El agradecimiento a mi tutora de tesis y madrina de promoción la Lcda. ADA COLMENAREZ de la cual estoy sinceramente agradecida por todo su esfuerzo, dedicación, apoyo y constancia con mi proceso académico y futuro, de todo corazón gracias profesora.

Así como también agradezco a mi amiga DIANA ACUÑA que pese a la distancia sé que me apoya y está orgullosa de mi, gracias por tu apoyo incondicional.

Solmaira González.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**

**REESTRUCTURACIÓN ORGANIZATIVA DEL DEPARTAMENTO DE
RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA SISTEMAS INTEGRALES
ALARMPRO C, A UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO.**

San Diego, Mayo Del 2019.

Autora: Solmaira González

Tutora: Lcda. Ada Colmenares

RESUMEN INFORMATIVO

La presente investigación tuvo como objetivo principal Reestructurar el Departamento de Recursos Humanos para la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A ubicada en Valencia estado Carabobo. Se evidencia la falta de un departamento que represente el área de recursos humanos y por ende una persona encargada quien desempeñe las funciones para el mismo, debido a que la persona que se encuentra allí no tiene las competencias para realizar esa labor. Es importante mencionar, que la gerencia asigno un personal quien se encarga de pagos, cotización, atención a proveedores, entre otros. La presente investigación se desarrolló mediante la metodología bajo la modalidad de un proyecto factible y se fundamentó en un diseño de campo y con apoyo en un estudio documental, la población estuvo conformada por ocho (8) empleados de la empresa en estudio. Al respecto, este estudio estuvo representado por el cien por ciento (100%) de la población, para darle mayor validez a la investigación. Fue seleccionada como técnica la encuesta bajo el instrumento un cuestionario. Por otra parte, el cuestionario estuvo conformado por preguntas cerradas dicotómicas con dos únicas posibles respuestas sí o no. Para finalizar, El departamento de recursos humanos se crea para apoyar y asesorar a la gerencia mediante sus recursos y conocimientos especializados. En último término, el desempeño y bienestar de cada trabajador son responsabilidad tanto del director de RRHH como del departamento de talento humano.

Descriptor: Estructura Organizativa, Recurso Humano, Gestión, Departamento o unidad.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día las diferentes empresas para poder ingresar y permanecer en el mercado se ve en la necesidad de usar varias herramientas que permitan lograr los objetivos organizacionales establecidos. La necesidad de establecer una estructura organizacional y un proceso administrativo adecuado y vinculados con la verdadera importancia del Talento Humano. De allí, que el área de Recursos Humanos, es una de las más importantes de una organización, es la encargada de administrar el talento humano, permitiéndole su desarrollo, crecimiento y por ende el de la organización.

En la misma forma, la Administración de Recursos Humanos tiene que ver con el aprovechamiento y mejoramiento de las capacidades y habilidades de las personas y en general con los factores que le rodean dentro de la organización, con el objetivo de lograr el beneficio individual, el de la organización y del país, bajo las aportaciones del personal hacia la empresa, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable. Entre otras cosas, el presente trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera:

El Capítulo I: El Problema: se desarrolla en el planteamiento del problema, los objetivos trazados por la investigadora y la justificación del porqué de esta investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, se contemplan los antecedentes de la investigación, los aspectos relacionados a la realización y ejecución de la reestructuración organizativa, donde incluya citas textuales que sirvan de soporte a la investigación y finaliza con la definición de términos básicos.

Capítulo III: Marco Metodológico, se establecen en función al tipo y diseño de investigación y de las fases de la investigación y el análisis empleado en este estudio para alcanzar el objetivo general. Y por último,

Capítulo IV: Resultados de la investigación: Revela los datos obtenidos en la recolección de información, ya tabulados y graficados.

Capítulo V: La propuesta la cual muestra la solución al problema planteado.

Referencias: Bibliográficas de donde se obtuvo información que permiten sustentar la propuesta presentada para el desarrollo de la presente investigación

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

La administración de recursos humanos tiene como fin mejorar la productividad del personal de la organización, definiendo claramente las metas y los medios para alcanzarlas. De la misma manera, se encargará de determinar las actividades tales el cómo proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, de los miembros de la organización, en beneficio del individuo y de la propia organización.

De modo, que el área de recursos humanos es para las organizaciones uno de los departamentos indudablemente con una de las labores más duras; ya que se basa en la negociación y relación permanente con la parte laboral, debe de estar al frente de inquietudes del personal y llevar a cabalidad sus principales funciones de coordinar, reclutar, seleccionar y administrar el personal.

Por lo tanto, el departamento de recursos humanos debe estar enfocado y dirigido a la disposición de las exigencias de cada individuo que sirva para la ejecución de las metas y objetivos organizacionales. Al respecto Chiavenato (2007) menciona que: “el profesional de RRHH se aplica a las organizaciones de cualquier clase y tamaño. (p.149). En este sentido, la Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Es importante mencionar, que se debe tomar en cuenta que la administración de recursos humanos ha ido variando con el pasar de los años, es así que las organizaciones deben irse adaptando y considerar los cambios que surgen dentro de su ambiente

laboral e ir encontrando soluciones, crear sistemas flexibles e integrados que nos permitan alcanzar los objetivos individuales, así como los de la organización.

De allí, que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

En ese contexto cuando no existiera un departamento para la administración de recursos humanos, se forma un caos dentro de la organización, se estaría dando apertura para que ingresen personas no calificadas, existen desacuerdos entre los trabajadores, inconformidad en lo económico, problemas en el momento de la renuncia, entre otros. Por ello, la importancia de este departamento en la estructura organizativa de cualquier empresa u organización.

Ahora bien, en la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A, se evidencia la falta de un departamento que represente el área de recursos humanos y por ende una persona encargada que realice las funciones de gestión del RRHH, debido a que la persona que se encuentra allí no tiene las competencias para realizar esa labor. Es importante mencionar, que la gerencia asignó un personal quien se encarga de pagos, cotización, atención a proveedores, entre otros.

De allí, que el trabajador o empleado no tiene donde recurrir para resolver cualquier duda relacionada con nóminas y pagos, beneficios, contratación, capacitación. Debe indicarse, que la empresa se encarga de circuitos de sistema y seguridad integral además, es una microempresa. Por ello, es necesaria la reestructuración del departamento de recursos humanos el cual pueda permitir gestionar todos los procesos relacionados con el talento humano.

1.1 Formulación del Problema

¿Cómo podría mejorar la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A en la gestión del talento humano mediante la reestructuración del departamento de recursos humanos?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Reestructurar el Departamento de Recursos Humanos para la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A ubicada en Valencia estado Carabobo.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual de la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A ubicada en Valencia estado Carabobo.
- Diseñar la estructura organizativa para la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A
- Proponer la reestructuración organizativa del Departamento de Recursos Humanos para la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A ubicada en Valencia estado Carabobo.

1.3 Justificación de la Investigación

Un personal capacitado con conocimientos, claridad en sus funciones y obligaciones, es una potencial laboral que genera utilidades y beneficios excelentes, es un factor clave en todas las empresas, ya que se puede decir que la gente que conforma una organización es el éxito o el fracaso de las mismas. Se estudió esta área porque los recursos humanos cumplen con diversas funciones dentro de la organización dependiendo de su tamaño y complejidad. El objetivo de las funciones consiste en desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para proveer una estructura administrativa eficiente, empleados capaces, trato equitativo,

oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y una seguridad en sí mismos, logrando el cumplimiento de los objetivos que redundara en beneficio de la organización, los trabajadores y la colectividad.

Lo que distingue a las empresas de otras son sus seres humanos, es por eso que se busca formar mejor a los empleados, asignar tareas, evaluar su desempeño y asignar salarios, que ellos se sientan parte de la empresa, y que sus labores sean cada vez más valoradas; para lo cual se realizaran las descripciones de cargos, también se harán los Flujograma de distribución de tareas que contiene el conjunto de labores que realiza un grupo de empleados, los cuales conforman una unidad administrativa, donde se analiza todo lo relacionado con cada unidad de trabajo, las actividades se encuentran ordenadas en una presentación lógica y permite saber si se están realizando las funciones que corresponden a cada cargo, si los recursos, el espacio y el tiempo se están utilizando eficientemente, además permite simplificar actividades y cargos innecesarios.

De allí, que el beneficio más importante para la empresa mediante la reestructuración del departamento de recursos humanos seria: la empresa contara con políticas generales de administración de los recursos humanos teniendo en consideración la normativa legal vigente en materia relacionada de la administración de personal. Se considera necesario contar con un departamento de recurso humano bien definido debido que la empresa espera elevar la cantidad de trabajadores y se cree pertinente contar con un personal capacitado y políticas bien definidas para el manejo óptimo del personal.

En cuanto a su aporte a la sociedad, permitirá que la empresa cuente con un talento humano, que le de valor agregado a la organización, haciéndola productiva y a su vez competitiva para garantizar su permanencia en el tiempo, y contribuir con el desarrollo socio-económico del país. Para finalizar, desde el punto de vista científico, la presente investigación servirá de marco referencial y proporcionará información valiosa para otras investigaciones tanto de otras Universidades como para la Universidad José Antonio Páez, al iniciar la búsqueda de posibles propuestas para futuras soluciones a

estudiantes y actividades que deseen profundizar en el tema. Así como también, el presente estudio será de gran ayuda para la investigadora, ya que permitirá aportar conocimientos académicos, a fin de optimizar su desempeño profesional en el ámbito académico y laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Primeramente, se tiene a Borjas, Ceballos y Chang (2016), “**Reestructuración del departamento de Talento Humano correspondiente al Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad del Canton Pallatanga**” Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Administrativas. Ecuador. La cual tuvo como objetivo principal realizar una reestructuración del departamento de talento humano de la municipalidad del cantón Pallatanga con la finalidad de optimizar el componente indicado.

El municipio del Cantón Pallatanga cuenta con los departamentos como talento humano, recaudación, avalúo de catastros, secretaria, obras públicas, sistemas, desarrollo local, bodega, tesorería, contabilidad y dirección financiera. Cada uno de estos es ocupado por personal capacitado y adecuado en diferentes especialidades, sin embargo este personal no se encuentra prestando sus servicios en los puestos de su competencia, lo que incide en el retraso de las actividades ya que las funciones no se encuentran bien definidas, así como también el número de personas en cada una de las áreas, número que ha ido incrementándose en estos últimos dos años, duplica esfuerzo y no se brinda un servicio de calidad a la ciudadanía.

Se basó en una investigación con el enfoque cualitativo, a través la utilización de técnicas cuantitativas y cualitativas, con diseño de campo de tipo descriptivo y con apoyo documental. Los datos del estudio fueron recogidos de la muestra representada por treinta y uno (31) personas trabajadores de la empresa en estudio, elementos que constituyeron a su vez la población, practicándole una encuesta, una entrevista y la observación directa, apoyadas en los instrumentos el cuestionario, la guía de entrevista y la guía de observación, respectivamente.

De la investigación se concluye que existen departamentos y áreas que no tienen bien definidas las funciones de su personal y labores inherentes a los cargos que desempeñan, lo cual no contribuye al éxito organizacional de la entidad, debido a que esto provoca un desgaste de labores del recurso humano y pérdidas de recursos materiales.

Seguidamente, Pabón y Velandia (2016), **“Reestructuración de Cargos en el Departamento de Recursos Humanos de la Comercializadora de Llantas CREL J LLANTAS & CIA LTDA”**. Universidad de la Salle Bogotá; cuyo objetivo general es Realizar una Reestructuración de cargos en el Departamento de Recursos Humanos de la comercializadora de llantas “CREL J. LLANTAS & CIA LTDA. Colombia “Realizando un análisis ocupacional y descripción de cargos, donde se describan las responsabilidades y actividades de cada uno de los puestos de trabajo.

Mediante un diagnóstico organizacional que se realizó en la empresa se observó y analizó, que su principal problema es el bajo desempeño laboral, la poca información y no hay una organización, delimitación de las actividades ni una descripción de las funciones específicas en cada cargo, la distribución de los cargos tiene deficiencias y faltan métodos de evaluación y asignación de salarios, existen problemas de planeación administrativa.

La investigación se clasificó en un estudio descriptivo y explicativo, cuya población es de veinte y dos (22) empleados y una muestra de diez (10) personas. Los métodos de investigación utilizados fueron deductivo, la observación y el método de análisis. Las técnicas empleadas se encuentran las primarias y secundarias siendo la primera encuesta y la segunda revisión bibliográfica. Se concluye, que la administración adecuada del talento humano es la responsabilidad de todo gerente. El departamento de talento humano se crea para apoyar y asesorar a la gerencia mediante sus recursos y conocimientos especializados. En último término, el desempeño y bienestar de cada trabajador son responsabilidad tanto de su supervisor inmediato como del departamento de talento humano.

Igualmente, Santillán (2015), **“Plan de Reestructuración Organizacional y Desempeño del Talento Humano de la Empresa CONSTRUCCIONES PRISELI de la Ciudad de Riobamba”**. Universidad Regional Autónoma de los Andes UNANDES Ecuador. Su objetivo principal Diseñar un plan de Reestructuración Organizacional con el fin de mejorar el desempeño del talento humano de la Empresa Construcciones Priseli de la ciudad de Riobamba.

La modalidad de investigación del presente trabajo es cuali–cuantitativa. El enfoque cuantitativo se utilizó para la recolección y análisis de los datos obtenidos en la contestación de las preguntas de investigación (cuestionario) para probar la idea a defender, se sustenta en la medición numérica, el conteo y en la utilización de elementos estadísticos obtenidos en la tabulación de las encuestas realizadas. El enfoque cualitativo se utilizó en la recolección y análisis de los datos obtenidos mediante la observación directa. El presente trabajo se basa en una investigación bibliográfica bajo un diseño de campo.

Para el presente trabajo de investigación el universo es de 100 personas que está enmarcado en la totalidad de trabajadores directos de la empresa Construcciones Priseli. Debido a que la población del presente trabajo de investigación es limitada no se ha procedido a sacar la muestra, se ha trabajado con la totalidad de la población. Se concluye, El desempeño de la empresa depende mucho del desempeño del Talento Humano que labora dentro de la misma y para determinar la contribución de cada individuo es necesario definir claramente sus actividades con los objetivos enunciados y organizados en un plan para alcanzarlos.

Así mismo, Leonett, (2014), **“Creación de un Departamento de Recursos Humanos para la empresa Multiservicios GEOVEN C.A Maturín estado Monagas”**. Universidad de Oriente (UDO).Esta investigación tuvo como objetivo principal la creación de un departamento de recursos humanos debido a la importancia que implica este departamento en toda organización para el buen funcionamiento y logro de objetivos. Se establecieron objetivos y bases teóricas que permitieron orientar a la investigación. El nivel de la investigación fue descriptivo y el tipo de investigación

de campo, en la cual se aplicaron como herramientas para obtener la información suministrada de los trabajadores la observación documental, observación directa no participante y el cuestionario. Una vez, recabada la información se procedió a vaciarlos en cuadros donde se obtuvieron las cifras absolutas y porcentuales para luego ser analizados en forma cuali-cuantitativa.

Entre las conclusiones más relevantes que se derivaron del estudio se destacan la necesidad de contar con un departamento de recursos humanos para agilizar los procesos referentes al personal, implantar las técnicas de reclutamiento, selección, inducción, capacitación, entre otras, la reestructuración del organigrama de la empresa, la creación de la misión, visión y objetivos. Entre las recomendaciones más significativas exhortar a la gerencia de la empresa a concretar a corto plazo la propuesta de la creación del departamento tomando en cuenta la factibilidad de su implementación.

Para finalizar, Mendoza (2014), **“Diseño de la Estructura Organizacional del área de Recursos Humanos de la empresa familiar GRUPO CRUMEN”**. Universidad Iberoamericana Puebla. México. El presente proyecto tiene la finalidad de ofrecer al lector un acercamiento a la situación de GRUPO CRUMEN, una empresa familiar ubicada en la Ciudad de Oaxaca que como cualquier pyme, cuenta con un gran potencial de crecimiento pero con claras deficiencias, que de contar con el diagnóstico y asesoría adecuada podrían convertirse en importantes áreas de oportunidad. Una empresa está conformada por muchos departamentos y áreas, sin embargo, para efectos de esta investigación se enfocará específicamente en el diseño del departamento de Recursos Humanos y sus funciones principales dentro de una empresa familiar.

El estudio que se realizó, se aplicó a un total de 24 trabajadores, miembros de las 4 sucursales; el instrumento de medición fue un cuestionario basado en la escala de Likert, éste se dividió en 4 dimensiones para analizar las variables por separado; la primera dimensión se refiere a la inducción, la segunda al perfil de puesto, la tercera a la capacitación del personal, una cuarta dimensión acerca de la evaluación del personal;

además de estas dimensiones, se aplicaron unas preguntas adicionales generales para complementar el análisis y resultados de la encuesta con el enfoque de likert.

Se concluye que se reúnen todos los elementos vistos en capítulos anteriores y en general los conocimientos adquiridos en la Maestría. Cada propuesta, tiene un objetivo, duración, persona responsable de llevarla a cabo así como un costo; de esta manera, Grupo Crumen, podrá realizar las acciones necesarias para implementarlas a través de un consultor externo para disminuir y eliminar paulatinamente los vicios organizacionales.

2.2. Bases Teóricas

Para Arias (2006:107), “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”. Dichas teorías contemplan los aspectos que influyen en el área de investigación del presente proyecto, por lo cual resulta un apoyo informativo relevante para el desarrollo del mismo.

2.2.1 Administración de Recursos Humanos

La organización debe tener en claro que las personas no son recursos o propiedad de la empresa, que los puede utilizar, aprovechar; sino más bien se deben implementar políticas institucionales para que el trabajador alcance niveles adecuados de satisfacción con su trabajo y pueda sentirse identificado con los objetivos de la organización. Según, Alles (2009:321) explica que: “la gestión de recursos humanos es una disciplina tendiente a lograr la armonía entre los objetivos organizacionales y el desarrollo individual de las personas, permite alinear el capital intelectual de una organización con su estrategia de negocios.” Para efectos de esta investigación cabe destacar, la importancia de los recursos humanos como factor crítico de éxito. Es un recurso capaz de añadir valor al proceso productivo caracterizado por su escasez y durabilidad, porque puede considerarse una fuente de ventaja competitiva sostenible y favorecer el éxito de la organización.

2.2.2 Importancia de la gestión de RRHH

La función básica de los recursos humanos es la búsqueda de relaciones laborales equitativas, flexibles e integradas para: aumentar la productividad, mejorar la eficacia, crear cultura de empresa y asegurar el compromiso total en el cumplimiento de objetivos sociales y empresariales dentro del cambiante marco laboral.³⁰ Las funciones y actividades relacionadas con los recursos humanos son importantes debido, en gran medida, a que sirven para atraer, retener y motivar a los empleados, alcanzando así, los objetivos organizacionales. Por su parte, Chiavenato (2000:451), elabora un modelo de gestión de recursos humanos, que parte de la cultura organizacional y la elaboración de un plan estratégico el cual conduce a las políticas y objetivos del sistema y establece un ciclo de 10 funciones, dentro de ellas incluye la función de selección.

2.2.3 Estructura Organizacional.

Según Gareth, (2009:235), La estructura organizacional es un mecanismo proyectado para coadyuvar el logro de los objetivos de una empresa, por muy limitados que sean sus recursos estos se deben utilizar en forma eficaz. Como comentario la autora manifiesta que la organización debe tener una estructura sencilla, práctica, funcional minimizando costos. Ningún jefe debe invadir el área del otro ya que la falta de una determinación apropiada de funciones origina que jefes de una misma línea desarrollen tareas de otros campos que no corresponden a su ámbito de acción.

2.2.4 Componentes de la Estructura Organizacional.

Según Daft, (2007), La estructura organizacional es la configuración de un esquema formal que contiene los procesos de ejecución, procedimientos y relaciones existentes dentro del grupo del talento humano que ayuden a lograr los objetivos de la empresa, vale decir las diferentes tareas en que se divide el trabajo y su correspondiente coordinación. Una estructura bien diseñada proporciona bases y directrices para la planificación, dirección y control de las operaciones. Los componentes que forman parte de la estructura organizacional son:

- Û **La alta dirección.** Está formada por personas que deciden el presente y futuro de la organización, aprueban las políticas, estrategias, procedimientos, presupuestos.
- Û **Los altos ejecutivos.** Este nivel está formada por personas que ejecutan las políticas, estrategias, procedimientos aprobados por la alta dirección; también toman decisiones y velan por la eficiente administración de los recursos.
- Û **La departamentalización.** Está integrada por personas que conforman los equipos de las secciones, divisiones operativas o administrativas, cuyas actividades son homogéneas y generalmente a cargo de un responsable de departamento.
- Û **Las funciones.** Corresponde a los procesos que se realizan en la actividad propia de la organización, aquí las personas aplican y cumplen los procesos establecidos para el logro de los objetivos.

De modo, que es conveniente que estos componentes de la estructura organizacional sean representados en los denominados diagramas operativos, es decir en organigramas para ofrecer una imagen resumida de la organización, mediante representaciones esquemáticas que reflejen los diferentes niveles y posiciones dentro de la organización.

2.2.5 Reestructuración Organizativa

La reestructuración organizativa es una acepción más amplia que está vinculada a mejorar una estructura vigente, orientándose a mejorar o cambiar algo sin llegar a desconocerlo totalmente. El sistema de comunicación de la organización de acuerdo al grado de complejidad y formalidad, es por ello que la administración de las empresas sirve como base para llevar a cabo la reestructuración de la empresa, la misma que nos ayudará a mejorar el desempeño de los trabajadores y con ello la eficiencia y eficacia de la organización. Una adecuada utilización de la estructura organizacional permitirá tener herramientas que ayuden a mejorar la calidad de vida en el trabajo y enseñarle al trabajador a realizar sus labores por medio de objetivos que se desea lograr institucionalmente.

2.2.6 Objetivos de la Reestructuración Organizacional

Según Chiavenato, (2017). La reestructuración busca determinar los procesos tanto del negocio como gerenciales, basados en conceptos de confianza y autocontrol, logrando:

- Definir la dirección deseada
- Diseñar la estructura apropiada.
- Definir procesos
- Acatar responsabilidades.
- Elaborar descripción de cargos.
- Definir procedimientos estándares de operación.
- Definir y Desarrollar la estrategia de cambio.

El autor manifiesta que en términos generales se puede afirmar que una empresa requiere de una Reestructuración Organizativa cuando los lineamientos estratégicos le determinan dificultad y lentitud en el logro de las metas propuestas.

2.2.6 El Talento Humano como base para la reestructuración organizacional

Según Daft, (2007:123), “La administración de los recursos humanos es un área bastante sensible que predomina en las organizaciones”. Por eso es contingencial y situacional los recursos humanos ya que son los más sacrificados en épocas de dificultades y se convierte en una especie de cajas de ahorros que salva los resultados de la empresa corto plazo.

2.3 Definición de términos básicos

Análisis y descripción de puestos: El análisis, descripción y documentación de puestos es una técnica de recursos humanos que, de forma sintética, estructurada y clara, recoge la información básica de un puesto de trabajo en una organización determinada.

Capacitación: Se puede definir la capacitación como las actividades estructuradas, generalmente bajo la forma de un curso, con fechas, horarios conocidos y objetivos predeterminados. Por lo tanto debe ser una transmisión de conocimientos y habilidades.

Evaluación del desempeño: La evaluación del desempeño es un sistema formal y estructurado que sirve para medir, evaluar e influir en los atributos, conductas y resultados relacionados con el trabajo del empleado. Las valoraciones que surjan de éste proceso influyen en quién será ascendido, degradadas, transferidas y despedidas.

Gestión del Talento Humano: Como fácilmente puede apreciarse, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. De aquí a que toda organización debe prestar primordial atención a su personal, es decir al Talento Humano.

Recursos Humanos: La organización debe tener en claro que las personas no son recursos o propiedad de la empresa, que los puede utilizar, aprovechar; sino más bien se deben implementar políticas institucionales para que el trabajador alcance niveles adecuados de satisfacción con su trabajo y pueda sentirse identificado con los objetivos de la organización.

Reclutamiento: El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

Reestructuración: Es el conjunto de acciones dirigidas a transformar la estructura productiva de las empresas, modificando la participación de los factores de producción en el proceso. Los cambios en el entorno vienen motivados por factores económicos, sociales, tecnológicos, políticos, legislativos y medioambientales, estos inciden en todos los niveles, desde la industria o sector hasta la empresa o individuo.”

Selección: El reclutamiento y la selección son dos fases de un mismo proceso, por un lado, el reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamada, de atención, una actividad de invitación., y por otro lado, la selección es una actividad de comparación

o confrontación, de elección, de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y restrictiva. La selección busca solucionar dos problemas fundamentales.

Talento Humano: El talento humano es “un conjunto de dotes intelectuales de una persona”. El verdadero talento con respecto a su posición o puesto de trabajo está dado por su desenvolvimiento o desempeño.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y Diseño de la Investigación

La presente investigación se desarrollará mediante la metodología bajo la modalidad de un proyecto factible. Según Balestrini (2010: 82), el proyecto factible “consiste en elaborar una propuesta viable que atiende a las necesidades en una organización o grupo social que se ha evidenciado a través de una investigación documental o de campo” esto se relaciona directamente con esta investigación, ya que la propuesta es un modelo operativo viable donde se requerirá el estudio de una población a partir de una muestra para solucionar los problemas que presenta la empresa en estudio.

En este mismo orden de ideas, vale decir que la investigación se fundamenta en un diseño de campo y con apoyo en un estudio documental. La investigación de campo según Flames (2008: 17), “es cuando las informaciones y datos son recopilados directamente de la realidad o de su escenario natural”. Por lo tanto, este trabajo es de campo, en virtud de que se realizará en el sitio donde se encuentra el objeto de estudio el departamento de recursos humanos, de la empresa en estudio y permitirá a la autora ampliar los conocimientos y manejar datos con más seguridad.

3.2 Fases Metodológicas:

En virtud de los objetivos planteados inicialmente, para la elaboración de la presente investigación se desarrollarán los mismos mediante tres (03) fases metodológicas, detalladas de la manera siguiente:

Fase I: Diagnóstico de la situación actual de la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A ubicada en Valencia estado Carabobo.

En esta primera fase, se buscó a través de la recolección de información, Para ello, se seleccionó la población y muestra a la cual se le aplicará la las técnica de recolección de datos a emplear. Que según Balestrini (2010: 122), define la población como “un universo puede estar referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales pretendemos indagar y conocer sus características, o una de ellas y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación”. En este sentido, la población estuvo conformada por ocho (8) empleados de la empresa en estudio, quienes representarán la muestra, ya que serán los indicados que brindarán información de tipo primario, necesaria para realizar el adecuado diagnóstico.

Al respecto, este estudio estará representado por el cien por ciento (100%) de la población, para darle mayor validez a la investigación. Según Hernández, Fernández y Baptista, (2006: 67), “cuando una población es menor de cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra”. En el mismo orden de ideas, Palella y Martins (2006: 94), expresan que la muestra “representa un subconjunto de la población, accesible y limitado, sobre el que realizamos las mediciones o el experimento con la idea de obtener conclusiones generalizadas a la población”, por lo tanto se considera que el tipo de muestreo será censal, ya que Ramírez (2007: 32), afirma que “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas muestra”. En relación a la técnica e instrumento a ser aplicado, según Palella y Martins (2006: 103-113), indican que las técnicas de recolección de datos “son las distintas formas o manera de obtener la información”. Por otra parte, los mismos autores señalan que un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso del cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”. Es por ello, que fue seleccionada como técnica la encuesta, la cual Hernández, Fernández y Baptista (2006: 72), la define como “una técnica que pretende obtener información que

suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos o en relación con un tema en particular”.

En este sentido, para la realización de la encuesta, se considerará el instrumento el cuestionario, de igual manera, Arias (2006: 74), señala que el cuestionario “es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante instrumento o formato den papel contentivo de una serie de preguntas”. Asimismo, el cuestionario se aplicará a la muestra seleccionada. Por otra parte, el cuestionario estará conformado por preguntas cerradas dicotómicas con dos únicas posibles respuestas sí o no.

En este sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2006: 277), opinan al respecto de las preguntas dicotómicas que “son aquellas compuestas por dos alternativas de respuestas, se presentan a los sujetos las posibilidades de respuestas y ellos deben circunscribirse a ellas”.

De tal manera, se puede decir que ésta será la relación directa entre la investigadora y su objeto de estudio, a través de individuos o grupos establecidos, con el propósito de obtener testimonios escritos, por los encuestados de manera directa, puesto que son ellos quienes poseen el dominio de las preguntas que se han realizado. Los datos obtenidos se procederán, posteriormente, a codificarlos con la finalidad de graficarlos, analizarlos e interpretarlos, la fase de interpretación permitirá realizar referencias de las relaciones estudiadas y extraer las consideraciones finales en cuanto a los hallazgos encontrados para el desarrollo de las fases posteriores.

Por tal razón, es necesaria la aplicación de la técnica de análisis de contenido, la cual según Balestrini (2010: 156), consiste en “el establecimiento de categorías, la ordenación y manipulación de los datos para resumirlos y poder sacar algunos resultados en función de las interrogaciones de la investigación”.

Fase II: Diseño la estructura organizativa para la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A

Es importante mencionar, que en esta fase se hace necesario crear la estructura organizativa de las diferentes dependencias o áreas que conforman a la organización de acuerdo a sus funciones. Para ello, es imprescindible realizar las descripciones de cargos del departamento de recursos humanos.

Fase III: Proponer la reestructuración organizativa del Departamento de Recursos Humanos para la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A ubicada en Valencia estado Carabobo.

En esta etapa, luego de haber desarrollado las fases anteriores se procede a la propuesta de la reestructuración del Departamento de Recursos Humanos. Para lo cual se le presentara a la gerencia de la empresa.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Fase I: Diagnóstico de la situación actual de la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A ubicada en Valencia estado Carabobo.

Encuesta aplicada al personal de la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A

ITEM N°1. ¿La empresa posee un manual de descripción de cargos?

Cuadro N°1. La empresa posee un manual de cargos.

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
8	SI	0	0%
	NO	8	100%
	Total	8	100%

Fuente: SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A (2019).

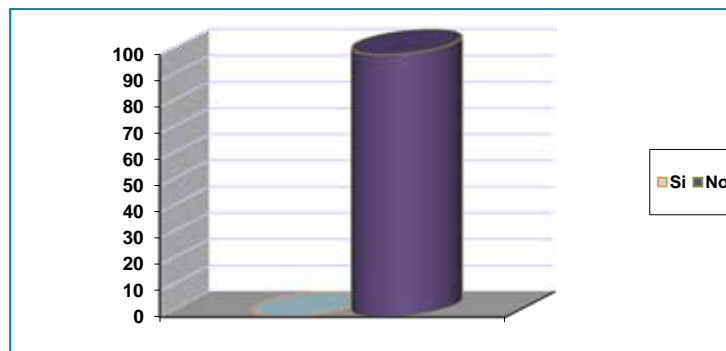


Gráfico 1. Manual de cargos

Fuente: González (2019).

ANALISIS: La gráfica muestra que un 100% los encuestados consideran que la empresa no posee un manual de descripción de cargos. Por lo tanto, es necesario que la empresa objeto de estudio tenga presente contar con uno.

ITEM N°2. ¿Conoce las funciones de su cargo?

Cuadro N°2. Conoce las funciones de su cargo

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
8	SI	8	100%
	NO	0	0%
	Total	8	100%

Fuente: SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A (2019).

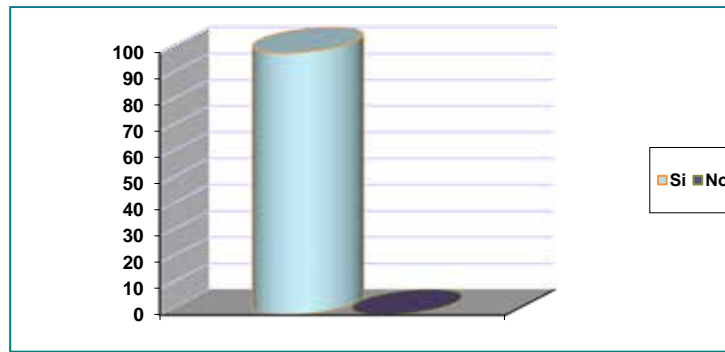


Gráfico 2. Funciones de su cargo

Fuente: González (2019).

ANALISIS: El 100% de los encuestados contestó que conoce las funciones de su cargo. Sin embargo, ellos enfatizan que solo se lo informaron verbalmente. Por lo tanto, la empresa carece de un formato que presente dicha información.

ITEM N°3. ¿Considera que mejoraría los procesos de la empresa con un departamento de Recursos Humanos?

Cuadro N°3. Mejoraría los procesos de la empresa

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
8	SI	8	100%
	NO	0	0%
	Total	8	100%

Fuente: SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A (2019).

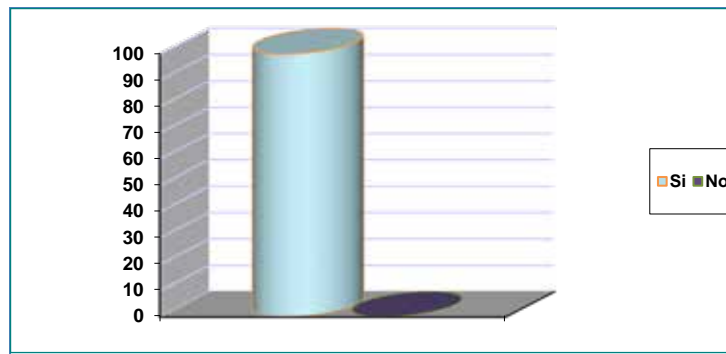


Gráfico 3. Departamento de Recursos Humanos

Fuente: González (2019).

ANALISIS: El 100% de los encuestados considera que mejoraría los procesos de la empresa con un departamento de Recursos Humanos. De allí, la importancia que gestión del recurso humano en cualquier empresa constituye una medula fundamental para el logro de los objetivos organizacionales.

ÍTEM N°4. ¿Considera que la creación del departamento generara cambios significativos en la organización?

Cuadro N°4. La creación del departamento generara cambios significativos en la organización

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
8	SI	8	100%
	NO	0	0%
	Total	8	100%

Fuente: SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A (2019).

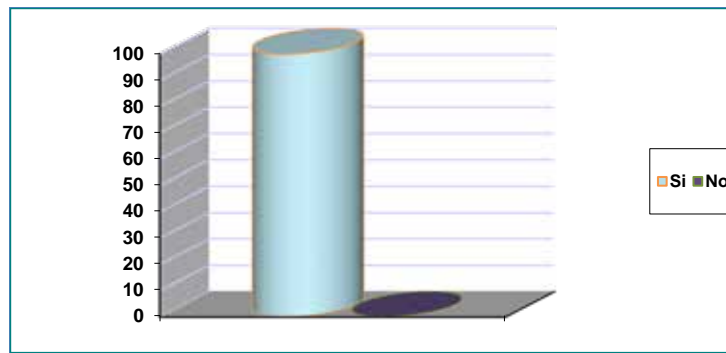


Gráfico 4. Creación del departamento

Fuente: González (2019).

ANÁLISIS: El 100% de los encuestados considera que la creación del departamento generara cambios significativos en la organización. De allí, que toda empresa debe contar con un departamento que se encargue de todo lo relacionado al personal. Debido a que si no hay un buen manejo del talento humano no se podrá alcanzar un nivel de productividad óptimo.

ITEM N°5. ¿Se han presentado algún problema por causa de la falta de un departamento de recursos humanos?

Cuadro N°5. Se han presentado algún problema por causa de la falta de un departamento de recursos humanos

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
8	SI	8	100%
	NO	0	0%
	Total	8	100%

Fuente: SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A (2019).

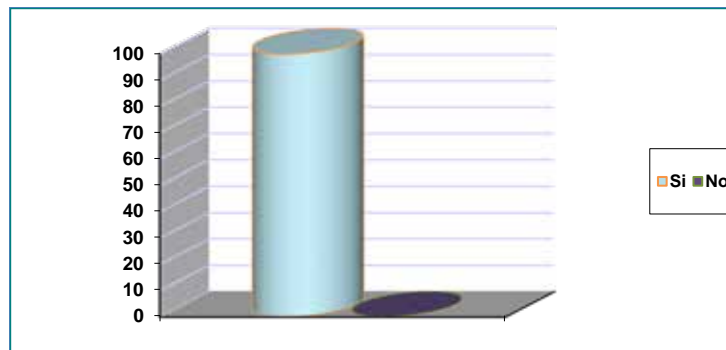


Gráfico 5. Falta de un departamento de recursos humanos

Fuente: González (2019).

ANÁLISIS: El 100% de los encuestados considera que se han presentado algún problema por causa de la falta de un departamento de recursos humanos. Lo que evidencia la urgencia de contar con un departamento que gestione los procesos relacionados con el talento humano.

ITEM N°6 ¿Su jefe inmediato le supervisa constantemente para verificar cumplimiento de sus funciones?

Cuadro N°6. Jefe inmediato le supervisa

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
8	SI	5	90%
	NO	3	10%
	Total	8	100%

Fuente: SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A (2019).

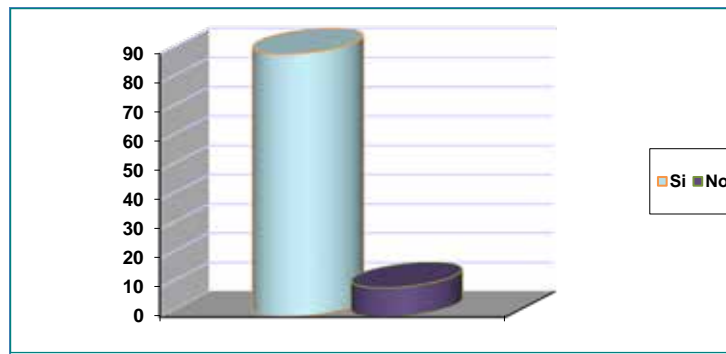


Gráfico 6. Cumplimiento de sus funciones

Fuente: González (2019).

ANALISIS: El 90% de los encuestados contestan que su jefe inmediato le supervisa constantemente para verificar cumplimiento de sus funciones mientras que un 10% dijo que no. En consecuencia se pueden presentar problemas al cumplir las funciones y responsabilidades por parte de aquellos empleados que no reciben supervisión.

ITEM N°7. ¿La empresa posee algún tipo de evaluación de desempeño?

Cuadro N°7. La empresa posee algún tipo de evaluación de desempeño

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
8	SI	0	0%
	NO	8	100%
	Total	8	100%

Fuente: SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A (2019).

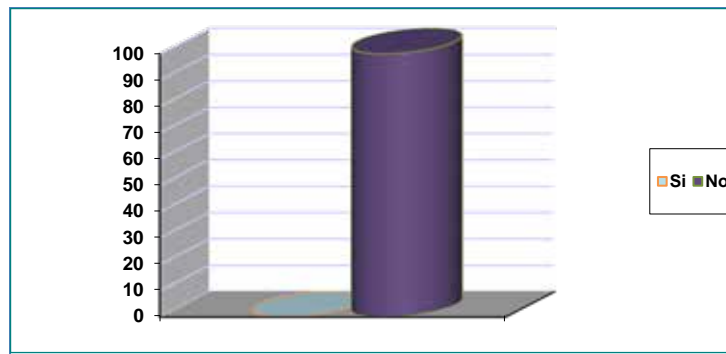


Gráfico 7. Evaluación de desempeño

Fuente: González (2019).

ANALISIS: La gráfica muestra que un 100% los encuestados consideran que la empresa no posee algún tipo de evaluación de desempeño. De allí, que se considera a la evaluación de desempeño una clave para corregir errores en la ejecución de las labores. Su función principal es estimular o buscar el valor, la excelencia o las cualidades de alguna persona. Medir el desempeño del individuo en el cargo y del potencial del desarrollo.

ITEM N°8. ¿Considera que mediante la existencia de un departamento de recursos humanos se lograra la formalización del proceso de reclutamiento y selección del personal?

Cuadro N°8. La existencia de un departamento de recursos humanos

Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
8	SI	8	100%
	NO	0	0%
	Total	8	100%

Fuente: SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A (2019).

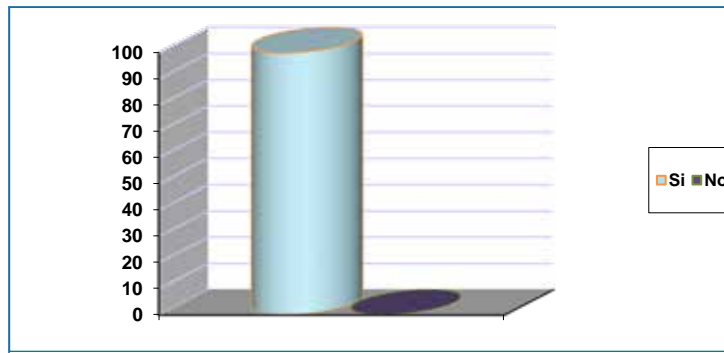


Gráfico 8. Formalización del proceso de reclutamiento y selección del personal

Fuente: González (2019).

ANALISIS: El 100% de los encuestados considera que mediante la existencia de un departamento de recursos humanos se lograra la formalización del proceso de reclutamiento y selección del personal. Por lo tanto, se demuestra que la creación de un departamento de recursos humanos seria bien aceptado por los trabajadores y se podrían mejorar varios aspectos en cuanto a los procesos productivos del personal. Haciendo que este último sea más eficaz como resultado de la selección y contratación delos mejores talentos disponibles en función del ejercicio de una excelente labor de estos.

4.2 Resultados de la Fase II. Diseño la estructura organizativa para la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A

Es importante mencionar, que en esta fase se hace necesario crear la estructura organizativa de las diferentes dependencias o áreas que conforman a la organización de acuerdo a sus funciones. Para ello, es imprescindible realizar las descripciones de cargos del departamento de recursos humanos. Para ello, se debe crear el organigrama de dicho departamento, a través de la información suministrada por el personal mediante el instrumento de recolección de datos.

CAPITULO V

LA PROPUESTA

5.1 Introducción

Toda empresa debe contar con políticas, estrategias, procedimientos y normas para el desarrollo normal de sus tareas cotidianas, de tal manera que ayude al desenvolvimiento de la misma para coadyuvar el logro de los objetivos de manera eficiente. Por lo tanto, la estructura de la empresa da las técnicas de desarrollo de los trabajadores ya que es el resultado acumulado de las interacciones diarias entre el gerente y el trabajador.

Por lo tanto, toda organización cuente con un departamento de recursos humanos de allí que toda la base de todos los objetivos planteados se realicen de mejor manera; sino se cuenta con un personal calificado, con todas las herramientas en mano, conocimientos, técnicas para realizar las laborales, muy difícilmente se podrá observar productividad en una empresa. Por ello, que la propuesta presenta la reestructuración del departamento de recursos humanos en la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A.

5.2. Objetivos de la propuesta

- Crear los objetivos del departamento de recursos humanos
- Crear la estructura organizativa del departamento de recursos humanos
- Presentar las descripciones de cargo del departamento de recursos humanos

5.3 Justificación de la propuesta

La propuesta para la creación del departamento de recursos humanos se justifica partiendo de los problemas observados en el manejo del personal. Con la creación del

departamento de recursos humanos se observaran mejoras en los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, adiestramiento, desarrollo y control de personal; lo cual permitirá que la empresa posea un personal más calificado para desempeñar sus cargos y cumplir así con las metas propuestas por la organización.

5.4 Beneficios de la propuesta

- Û Permitirá aliviar la carga en las demás direcciones a través de las delegaciones de funciones de personal
- Û Mejor manejo al implementar de manera formal los procesos administrativos del personal
- Û Vigilar, controlar y evaluar el cumplimiento de las labores en todos los niveles organizacionales
- Û Brindar asesorías a todas las direcciones de la empresa.

5.5. Desarrollo de la propuesta

Objetivo general del departamento de recursos humanos: Atraer, gestionar, dirigir, desarrollar y controlar el talento humano administrativo y técnico de la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A; siendo eficaz, eficiente y competitivo en la prestación del servicio.

Objetivos específicos del departamento de recursos humanos

- ✓ Desarrollar condiciones precisas de ejecución y satisfacción de recurso humanos para el alcance de los objetivos individuales y colectivos.
- ✓ Brindar a la organización una fuerza laboral eficiente para el logro de los objetivos y planes.
- ✓ Satisfacer los requisitos mínimos de bienestar de los trabajadores para crear óptimas condiciones de trabajo.
- ✓ Controlar las actividades relativas a la remuneración, permisos médicos, sanciones, registros de personal y cumplimiento de normas y políticas de la organización
- ✓ Apoyar al éxito de la organización a través de técnicas, políticas y normas gerenciales.
- ✓ Crear, planificar, dirigir y controlar los planes de carrera, adiestramiento y evaluación aplicados a los trabajadores con el fin de obtener un mejoramiento continuo.
- ✓ Dar cumplimiento a las obligaciones legales en materia de personal.
- ✓ Regularizar y dirigir las actividades relacionadas a la administración del talento humano.
- ✓ Solventar eficazmente los problemas que susciten antes de establecer la relación laboral, durante la prestación del servicio y al término de la misma, para sostener adecuadas relaciones de trabajo.

Estructura organizativa de la empresa

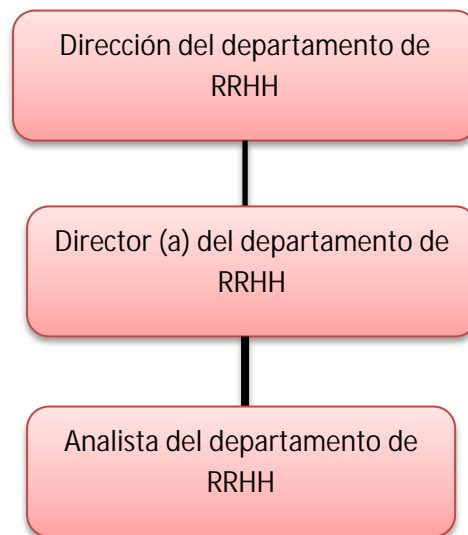
El departamento de recursos humanos deberá estar ubicado dentro de la estructura de la organización nivelada con la dirección de administración, dirección técnica para darle el lugar que le corresponde dentro de la empresa. La conformación de dicha dirección estará conformada por dos (2) empleados para el funcionamiento del mismo:

- Director de recursos humanos
- Analista de recursos humanos

Se cree pertinente adaptar al organigrama general de la empresa la dirección de recursos humanos ya que se ha observado que no existe esta evidencia que los procesos de personal son realizados sin tener experiencia en el mismo. Se debe integrar este departamento dentro de un nivel estratégico en la organización y de esta manera convertirse en departamento de línea que opere al máximo en la planificación de objetivos a mediano y a largo plazo y a su vez cumplir una función de asesoría a la gerencia y a las otras direcciones dentro de la estructura actual de la empresa.

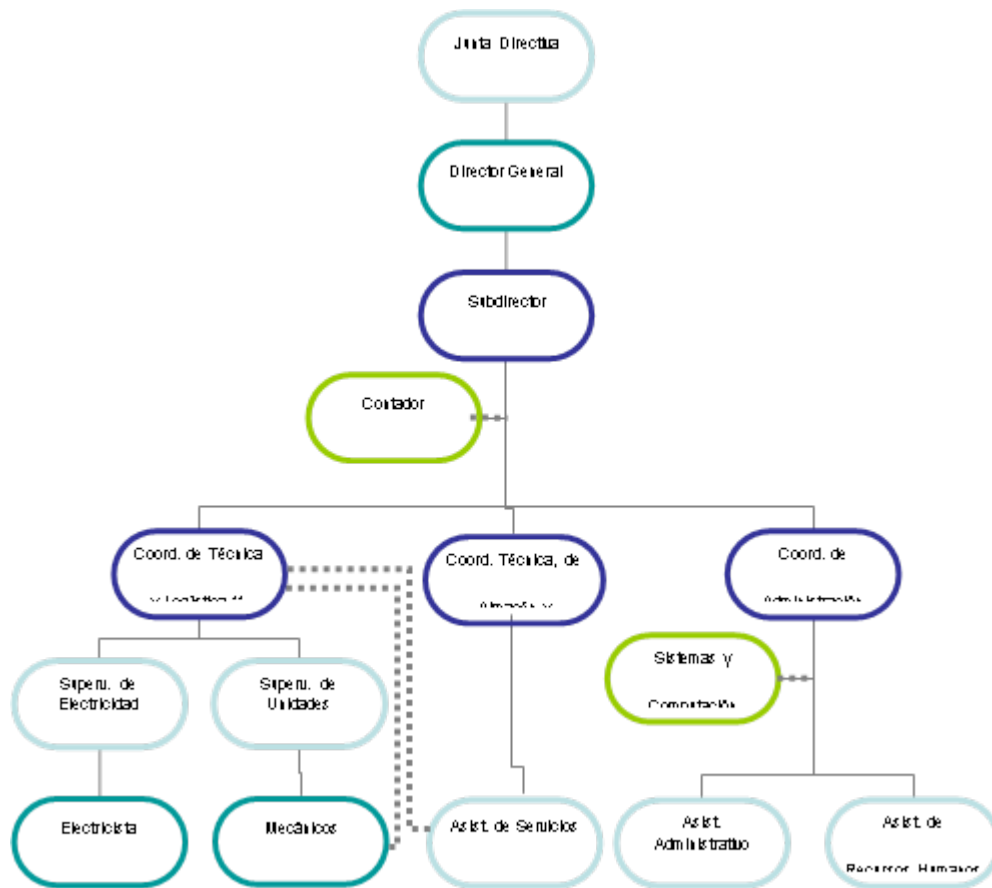
ORGANIGRAMA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Figura N°1. Organigrama del departamento de RRHH



Fuente: González (2019).

**ORGANIGRAMA GENERAL DE LA EMPRESA SISTEMAS
INTEGRALES ALARMPRO C, A.**



Fuente: SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A;

<p>DESCRIPCIONES DE CARGOS DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.</p>
<p>NOMBRE DE LA EMPRESA: SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A; FECHA: Mayo, 2019 CARGO: Director (a) del departamento de recursos humanos NÚMERO DE PUESTOS: 1</p>
<p>NATURALEZA DEL CARGO: Este cargo fue creado por la necesidad que detectaron los dueños en tener una persona de administrar el Talento Humano, como un apoyo a todas las áreas de la empresa en cumplimiento de la cultura organizacional, selección, inducción, capacitación, remuneración, promoción y desarrollo del personal. JEFE INMEDIATO: ADMINISTRADOR DESCRIPCIÓN GENERAL: Desarrollar procesos relacionados con asegurar la óptima administración del Talento Humano, aplicación de métodos y técnicas para un buen desempeño laboral.</p>
<p style="text-align: center;">DESCRIPCIÓN DEL CARGO:</p> <p>FUNCIONES PERIODICIDAD: Proveer a todas las áreas de los recursos necesarios para el cumplimiento de cada una de sus actividades. Establecer planes de acción y velar porque cada uno de estos se cumplan. Reclutar, seleccionar y contratar el personal adecuado para cada uno de los cargos de la comercializadora. Asignar mediante técnicas de evaluación los salarios. Autorizar o negar permisos, que sean solicitados por los empleados, y establecer tiempos de llegada y salida. Incentivar al personal con actividades extra laborales, como eventos que permitan un tiempo de esparcimiento y motivación a los empleados para que estos se sientan mejor en su lugar de trabajo. Hacer rotación de personal cada vez que sea necesario, Diario Cuando se necesite Cuando se necesite todo esto con ayuda del departamento que necesite el empleado. Coordinar actividades recreativas que sirvan de motivación para los empleados. Crear campanas de ayuda en caso de calamidades, salud ocupacional. Revisa la nómina Y la aprueba. Liquidar personal.</p>

ANÁLISIS DEL CARGO:**REQUISITOS INTELECTUALES:**

Instrucción básica: administrador de empresas, con énfasis ó especialización en Recursos Humanos, Psicólogo, Trabajadores sociales, manejo adecuado de personal, buenas relaciones humanas, cursos de sistemas y psicología industrial.

Experiencia: Relevante, mínimo dos (2) años, puesto que el cargo maneja un alto desempeño en la agilidad, conocimientos necesarios, saber cómo tratar al empleado, y como motivarlo, maneja un alto rendimiento en relaciones humanas. Saber cómo elegir el personal adecuado para cada una de las vacantes de la empresa.

Aptitudes necesarias: Buena atención, nivel de concentración, buen y rápido manejo de toma de dediciones, agilidad motriz, habilidad expresiva, rapidez de decisión, agilidad mental, buenas relaciones humanas, tolerante y solidario.

REQUISITOS FÍSICOS:

Agudeza visual, auditiva, capacidad táctil, vigor manual, rapidez mental.

RESPONSABILIDAD:

Velar por que cada uno de los empleados se sienta motivado en su lugar de trabajo y que en este se encuentre la persona más adecuada; que cada uno de los trabajadores cuente con las prestaciones sociales que la ley le otorga. Vigilar y constatar que todos los empleados cumplan con todas las normas, reglas y políticas que posee la empresa.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Condiciones ambientales: Iluminación acorde a la ambientación, espacio suficiente, oficina acorde a todas las necesidades del empleado. Equipo especial de seguridad: todo el equipo necesario para el buen funcionamiento, como son computadores, documentos, telecomunicaciones y demás. Enfermedad profesional: Stress, dolor de cabeza, malestar físico.

NOMBRE DE LA EMPRESA: SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A;

FECHA: Mayo, 2019

CARGO: Analista del departamento de recursos humanos

NÚMERO DE PUESTOS: 1

NATURALEZA DEL CARGO:

Administrar los Subsistemas de Recursos Humanos para que la EMPRESA SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A; se desarrolle con normalidad, manteniendo las mejores relaciones entre sus empleados.

JEFE INMEDIATO: Director (a) del departamento de recursos humanos.

FUNCIONES.

Programar, supervisar, cooperar y coordinar en las funciones y actividades de su sección.

Controlar la asistencia de empleados y trabajadores e informar diariamente al director o directora de RRHH

Proponer al director o directora de RRHH las reformas relativas a la administración de Recursos Humanos.

Diseñar los formularios para el registro, control y movimiento del personal

Mantener actualizados los expedientes de los empleados y trabajadores municipales.

Mantener un registro de nombramientos, vacantes, traslados y asistencia del personal

REQUISITOS MÍNIMOS

- a) **Instrucción:** Título de Licenciado en Relaciones industriales, o Administración de Empresas.
- b) **Experiencia:** dos (2) años de experiencia

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones




Al Diagnosticar la situación actual de la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A ubicada en Valencia estado Carabobo, se concluye que no posee un manual de descripción de cargos y que el personal conoce las funciones de su cargo. Sin embargo, ellos enfatizan que solo se lo informaron verbalmente. De allí, que mejoraría los procesos de la empresa con un departamento de Recursos Humanos. Debido a que se han presentado algún problema por causa de la falta de un departamento de recursos humanos. Además, la empresa no posee algún tipo de evaluación de desempeño. Por esta razón, mediante la existencia de un departamento de recursos humanos se formalizaría los procesos de reclutamiento y selección de personal.

En ese mismo orden de ideas, diseñar la estructura organizativa para la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A generaría cambios significativos en la calidad del trabajo y vida del trabajador se espera que estos cambios sean provechosos para la organización. Debido a que la necesidad de contar con un departamento de recurso humano permitirá agilizar los procesos que actualmente no se ejecutan o que por el contrario se realizan de manera deficiente.

Y en cuanto, al último objetivo proponer la reestructuración del Departamento de Recursos Humanos para la empresa SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A ubicada en Valencia estado Carabobo; se concluye que

- Al no tener bien definidas las funciones de su personal y labores inherentes a los cargos que desempeñan, no contribuye al éxito organizacional de la empresa, debido a que esto provoca un desgaste de labores del recurso humano y pérdidas de recursos materiales.
- La falta de una estructura organizativa, ocasiona excesos de una burocracia que entorpece el desarrollo normal de la empresa.

Recomendaciones

-  Es necesario, definir las funciones de cada uno de los empleados SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A; para que puedan desempeñar de una manera eficiente y eficaz las labores asignadas para que no haya un desperdicio del Talento Humano.
-  Recomendamos a SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A para que asuman la responsabilidad de atender todos los asuntos neurálgicos de la empresa a fin de evitar conflictos desagradables y no retrasar los procesos administrativos.
-  De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas se RECOMIENDA realizar una reestructuración del departamento de recursos humanos en SISTEMAS INTEGRALES ALARMPRO C, A

REFERENCIAS

Alles Martins (2009) “**5 pasos para Transformar una Oficina de Personal en una Área de Recursos Humanos**”, 2ª ED, Granica S.A., Chile.

Arias, Fidas (2007). **El proyecto de investigación**. 5ta Edición. Caracas. Venezuela: Editorial Episteme.

Balestrini, Mirian (2010). **Como se elabora el proyecto de investigación**. 6ª Edición. Caracas. Venezuela: Editorial Consultores Asociados.

Borjas Edwin, Ceballos Margarita y Chang Marlons (2016) “**Reestructuración del departamento de Talento Humano correspondiente al Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad del Canton Pallatanga**” Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Administrativas.

CHIAVENATO, Idalberto, (2007), “**Planeación Estratégica de la Gestión del Talento Humano**”, 3ª ED, Mc Graw Hill, Colombia.

DAFT, Richard, (2007), **Teoría y Diseño Organizacional**, 9ª ED, Consegraf, México

Flames, Abel (2008). **La confiabilidad del Investigador**. Caracas, Venezuela: Revista Educación y Ciencias Humanas, Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación FONACIT, Simón Rodríguez.

Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2003). **Metodología de la Investigación**. 6ª Edición. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana S.A.

Parella, Santa y Martins, Feliberto (2006). **Metodología de la investigación cuantitativa**. 3ª Edición. Caracas. Venezuela: Editorial FEDUPEL.

Pabón Nini y Velandia Angélica (2016) **“Reestructuración de Cargos en el Departamento de Recursos Humanos de la Comercializadora de Llantas CREL J LLANTAS & CIA LTDA”**. Universidad de la Salle Bogotá.

Ramírez, Tulio (2007). **Como Hacer un Proyecto de Investigación**. 3ª Edición. Caracas. Venezuela: Editorial Panapo.

Santillán Marlene (2015) **“Plan de Reestructuración Organizacional y Desempeño del Talento Humano de la Empresa CONSTRUCCIONES PRISELI de la Ciudad de Riobamba”**. Universidad Regional Autónoma de los Andes UNANDES