



## **PROPUESTA DE DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS PARA UNA AGROINDUSTRIAL.**

**JAIME JUVENAL AMIGO MORALES  
INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL**

### **RESUMEN**

El presente trabajo de titulación está inserto en el ámbito de desarrollo de un departamento de recursos humanos mediante la utilización de varias herramientas que en conjunto permiten determinar los problemas existentes y realizar propuestas de solución.

El primer objetivo de la investigación es evaluar la organización y la gestión de recursos humanos de Agroindustrial Jaime Soler con diferentes técnicas y desde diferentes puntos de vista, para obtener la información relevante de manera transparente y neutral, obteniendo un resultado lo mas objetivo y real posible.

Luego de esto se realiza un diagnostico contrarrestando con un modelo de departamento de recursos humanos con misión, objetivo principal, funciones y actividades.

Es por ello que se realiza un análisis de la gestión existente en cuanto a recursos humanos, un análisis FODA a cada departamento y un Análisis de Clima Laboral Cualitativo-Cuantitativo al personal, el cual se midió en relación con la media de la Industria española.

El Análisis de clima laboral cuantitativo, el cual se realiza a través de un análisis estadístico, demuestra un valor levemente superior a la media, siendo esta 50 puntos, y los valores extremos, situados a 3 sigmas de la media, de 0 y 100. El resultado obtenido fue un desarrollo aproximado al 50%, comparado con el departamento teórico-perfecto. El análisis de clima laboral cualitativo, refuerza esta hipótesis, indicando las mismas áreas donde ha existido bajo desarrollo. Los

problemas detectados, corresponden a un bajo desarrollo orgánico, escaso compromiso hacia los trabajadores, problemas en los flujos de comunicación, poco grado de autonomía, entre otros problemas.

Se realiza un Benchmarking para determinar las prácticas con éxito en el ámbito mundial, con respecto a RR.HH y así adecuarlas para la propuesta del departamento de recursos humanos.

La respectiva propuesta, queda alineada por una misión del departamento, un objetivo principal, una estructura dada por Idalberto Chiavenato con 12 funciones, las cuales poseen su propia misión y actividades dadas por el adecuamiento del Benchmarking, con respecto a la realidad Soler y a la realidad de la región, con actividades a corto plazo, que son la solución de problemas detectados en el análisis interno además de actividades a largo plazo, los cuales preverán problemas futuros, como además mantendrán un personal preparado para cumplir las metas que posea la organización.