

Capítulo I

Introducción

CAPÍTULO I

1.1. INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes cambios en la administración de negocios o instituciones que se han venido gestando desde los 80's, es la correcta planeación y administración de los recursos humanos.

Mediante la implementación de manuales, políticas de contrataciones, sistemas organizados de retribuciones y comisiones, las empresas de finales del siglo XX y principios del XXI han logrado mejoras sustanciales en sus operaciones diarias como lo son: la reducción de costos de administración, reducción de personal ocioso y control absoluto sobre las relaciones humanas dentro de la empresa.

Las personas son el elemento común en todas las organizaciones, crean los objetivos, las innovaciones y realizaciones por las que, se alaba a las organizaciones, cuando se ven desde el punto de éstas.

La problemática de no contar con una adecuada definición de actividades y de puestos dentro de la empresa, aunado a la falta de objetivos o propósitos claramente especificados y la nula clasificación en el sistema de retribuciones de acuerdo a las actividades desempeñadas, hacen que la empresa Grupo Galopcorp tenga una posible planeación inadecuada de los recursos humanos.

Grupo Galopcorp S. de R.L. de C.V. es una empresa dedicada a la comercialización de material eléctrico en general, equipo de control e iluminación y sus

clientes primordialmente son ingenios, industrias textiles y constructoras. Grupo Galopcorp se encuentra actualmente laborando en la Ciudad de México D.F. operando desde hace aproximadamente un año. La empresa cuenta con 14 empleados de planta, entre trabajadores administrativos, auxiliares de oficina, vendedores, gerentes y director general. Durante el año de operaciones en el mercado del grupo, han logrado tener un crecimiento sustancial en sus ventas con respecto a los primeros meses de operaciones, con lo cual Grupo Galopcorp ha pensado en la expansión de sus oficinas, enfocándose principalmente en el sureste del país.

Una mala administración de las finanzas de la empresa comienza por la mala planeación de los gastos tanto en lo administrativo como en el costo de ventas y la materia prima o insumos. En el caso que nos corresponde, el buen manejo de los recursos en el área administrativa, es tarea vital del departamento de recursos humanos.

Cuando no se tiene una política de contrataciones, un sistema justo y real de retribuciones y de pago de comisiones, se corre el riesgo de tener fugas de dinero, ya que el tener más trabajadores de los que se necesitan, sub o sobre asalariados, no capacitados para las labores que desempeñan y con una mala relación ante la empresa, hacen que la organización sufra de pequeños pero constantes forcejeos al interior de esta.

Fricciones con los empleados por trabajos mal realizados o por discusiones referentes a sus salarios se pueden evitar al contar con una administración eficiente de los recursos humanos.

Así mismo la falta de una delimitación de las actividades designadas para cada trabajador de la empresa, dificulta el cumplimiento de la cadena de mando que se ha venido siguiendo en los meses de operación de la empresa.

Con esta investigación se detectará el diseño estructural de la organización, así como las deficiencias en la administración de personal de éste y con los datos obtenidos se propondrá un plan de mejoras que pueden o no terminar con la creación de un departamento de recursos humanos apoyando así, al desarrollo sustentable de la empresa y su posible expansión a nuevos mercados en distintas áreas geográficas del país.

1.2. OBJETIVO GENERAL

Realizar un análisis de algunas funciones de administración de personal de una empresa comercializadora de material eléctrico como estrategia para identificar posibles definiciones y oportunidades de mejora. Caso: Grupo Galopcorp S. de R.L. de C.V.

1.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Análisis y diseño de puestos
- Desarrollo de un sistema de pago de sueldos
- Elaboración de un plan de reclutamiento y selección de personal

1.4. JUSTIFICACIÓN

El análisis del diseño de puestos de la empresa logrará determinar los problemas que tenga en materia laboral, logrando con esto la propuesta de planes de acción para así contrarrestar los aspectos más olvidados o deteriorados en la administración del personal.

Con el análisis que se realice, la empresa podrá determinar el justo pago para todos y cada uno de los trabajadores que ahí laboran, al igual que el sistema de pago de incentivos, que determinará cómo, cuándo y porqué se otorgan bonos, primas vacacionales, comisiones especiales, etc., reduciendo así considerablemente los gastos por estos rubros.

La selección de nuevo personal es de vital importancia para el crecimiento y desarrollo de la empresa en otros lugares del país. Con un control bien llevado de reclutamiento, se abaten problemas futuros tales como: falta de experiencia del nuevo empleado, falta de especificaciones en las labores a desempeñar, mala o injusta determinación de la remuneración del trabajador.

El análisis correcto del sistema organizacional dentro de Grupo Galopcorp tendrá importantes beneficios a futuro en la empresa, ya que con los hallazgos encontrados, se podrá planear de una manera distinta los recursos humanos y laborales de una forma tal, que en el mediano plazo, la empresa logre el crecimiento esperado, es decir, la expansión de sus operaciones en otros estados del país.

1.5. ALCANCES

- La delimitación de las funciones y responsabilidades de los trabajadores, con lo cual se podrá lograr una buena aplicación de la cadena de mando en la empresa.
- Compilación de información que sirva como un plan de administración de los recursos humanos para que sea aplicado por el departamento o la persona correspondiente, que contenga las reglas para el pago justo y objetivo de sueldos.
- Detallado de un plan de reclutamiento y selección de personal de acuerdo a las necesidades de la empresa.

1.6. LIMITACIONES

- Solo se presentará un análisis y descripción de las funciones de recursos humanos de la empresa Grupo Galopcorp S. de R.L. y no de otras empresas similares.
- Solo se analizarán 3 funciones de los recursos humanos: análisis de puestos, reclutamiento y selección de personal y sistema de pago de sueldos.
- Sólo se presentará la propuesta de una reestructuración de las funciones mencionadas en este trabajo. La aplicación de la propuesta quedará a discreción de la empresa.

1.7. ORGANIZACIÓN DEL ESTUDIO

Capítulo I.- Introducción

En este capítulo se hablará de manera breve de la empresa analizada para este estudio, donde comprenderemos su problemática y el objetivo del estudio de esta tesis.

Capítulo II.- Marco Teórico

Se expondrá la base teórica de esta tesis, además de presentar el modelo que se utilizará para el desarrollo del presente trabajo. Se definirán lo que es la empresa, los recursos humanos, la administración de personal, análisis de puestos, sistema de pago de remuneraciones y recompensas y los planes de reclutamiento y selección de personal.

Capítulo III.- Metodología

Se describirá la metodología a utilizar para el desarrollo del diagnóstico para las áreas de Recursos Humanos, así como los instrumentos y procedimientos para llevar a cabo el estudio.

Capítulo IV.- Antecedentes

Se dará una breve información acerca de la compañía Grupo Galopcorp S. de R.L., así como antecedentes y estructura administrativa, además de la estructura actual para el pago de sueldos y la selección y reclutamiento de nuevo personal.

Capítulo V.- Resultados

Se mostrarán los resultados obtenidos en base a la investigación llevada a cabo para este estudio para cada una de las tres áreas de investigación, presentando las gráficas y figuras correspondientes.

Capítulo VI.- Conclusiones y recomendaciones

Se elaborará una conclusión y las recomendaciones pertinentes a raíz del estudio realizado, donde se darán los puntos relevantes y se detectaran las posibles oportunidades de cambio dentro de la empresa en cuestión.