

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**Diseño de la unidad de Recursos Humanos en fincas
huleras, caso de estudio: Plantaciones Minar S.A.**

T.A.E. David López Hernández
Carné No. 9140334

Mazatenango, Suchitepéquez Agosto 2012

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**Diseño de la unidad de Recursos Humanos en fincas
huleras, caso de estudio: Plantaciones Minar S.A.**

Presentado a las autoridades del Centro Universitario de Suroccidente-CUNSUROC- de la
Universidad de San Carlos de Guatemala-USAC-.

T.A.E. David López Hernández
Carné No. 9140334

Previo a conferírsele el título
que lo acredita como
Administrador de Empresas
en el grado académico de Licenciado

Mazatenango, Suchitepéquez Agosto 2012

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario del Suroccidente

Autoridades

Dr. Carlos Estuardo Gálvez Barrios	Rector
Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo	Secretario

Miembros del Consejo Directivo del Centro Universitario del Suroccidente

Lic. José Alberto Chuga Escobar	Presidente
---------------------------------	------------

Representantes Docentes

MSc. Alba Ruth Maldonado de Chávez	Secretaria
Ing. Agr. Luis Alfredo Tobar Piril	Vocal

Representante Graduado del CUNSUROC

Licda. Mildred Gricelda Hidalgo Mazariegos	Vocal
--	-------

Representantes Estudiantiles

PC. Cristian Ernesto Castillo Sandoval	Vocal
PEM. Carlos Enrique Jalel de los Santos	Vocal

Coordinación Académica

Coordinador Académico

MSc. Luis Gregorio San Juan Estrada

Coordinador Carrera Administración de Empresas

MSc. Rafael Armando Fonseca Ralda

Coordinador Área Social Humanista

Lic. José Felipe Martínez Domínguez

Coordinador Carrera Trabajo Social

Dr. Ralfi Obdulio Pappa Santos

Coordinador Carreras de Pedagogía

MSc. Nery Edgar Saquimux Canastuj

Coordinadora Carrera Ingeniería en Alimentos

MSc. Gladys Floriselda Calderón Castilla

Coordinador Carrera Agronomía Tropical

MSc. Martin Salvador Sánchez Cruz

Encargado Carrera Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario

Lic. Eduardo Arturo Escobar Rubio

Encargado Carrera Gestión Ambiental Local

MSc. Celso Morales González

Carreras plan fin de semana del Cunsuroc

Encargado de las carreras de Pedagogía

Lic. Everardo Napoleón Rodas Ochoa

Encargado Carrera Técnico Periodista Profesional y Licenciatura En Ciencias de la Comunicación

MSc. Paola Marisol Rabanales

ÍNDICE

	Página
ÍNDICE GENERAL	i
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1 Organización	3
1.1.1 Importancia de la organización	3
1.1.2 Principios de la organización	4
1.1.3 División del trabajo	
1.1.4 Especialización	5
1.2 Instrumentos de la organización	6
1.2.1 Organigramas	6
1.2.2 Manuales	6
1.3 Diseño del departamento de recursos humanos	7
1.3.1 Cómo diseñar el departamento de recursos humanos	7
1.3.2 Cómo organizar el departamento de recursos humanos	7
1.4 Recurso humano	8

CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Tema del Estudio	10
2.2 Planteamiento del problema	10
2.3 Justificación	10
2.4 Delimitación de la investigación	11
2.4.1 Geográfica	11
2.4.2 Temporal	11
2.5 Objetivos	11
2.5.1 General	11
2.5.2 Específicos	12
2.6 Elementos de estudio	12
2.6.1 Definición de los elementos de estudio	12
2.6.1.1 Definición Conceptual	12
2.6.1.1.1 La organización	12
2.6.1.1.2 Recurso Humano	13
2.6.1.2 Definición Operacional	13
2.6.1.2.1 La organización	13
2.6.1.2.2 Recurso humano	13
2.7 Alcances y limites	14
2.8 Aporte a la sociedad	14

CAPÍTULO III MARCO METOLÓGICO

3.1 Sujetos de la investigación	15
3.1.1 Directores	15
3.1.2 Administración	15
3.1.3 Supervisión	15
3.1.4 Operativo	15
3.2 Instrumentos para recopilar información	15
3.2.1 La boleta de encuesta	15
3.2.2 La boleta de Entrevista	15
3.4 Procedimiento	15
3.5 Diseño cuantitativo de la muestra	16
3.5.1 Directores, ejecutivos y supervisores	16
3.5.2 Definición de población	16
3.5.3 Personal operativo	16
3.5.4 Definición del muestreo de juicio	17

CAPÍTULO IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

4.1 Resumen organizado de datos	18
4.2 Conclusiones	28
4.3 Recomendaciones	29

CAPÍTULO V PROPUESTA DEL DISEÑO DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE PLANTACIONES MINAR S.A.

5.1 Introducción	30
5.2 Objetivos	30
5.2.1 General	30
5.2.2 Específicos	30
5.3 Sustentación teórica del planteamiento	30
5.3.1 Carácter múltiple de la administración de recursos humanos	30
5.3.2 Carácter contingencial de la administración de recursos humanos	31
5.3.3 La administración de recursos humanos como proceso	31
5.3.4 Objetivos de la administración de recursos humanos	31
5.3.5 Diseño del departamento de recursos humanos	31
5.3.6 Aporte del departamento de recursos humanos	32
5.4 Valor agregado de la administración de recursos humanos	32
5.5 Filosofía de la unidad de recursos humanos	33
5.5.1 Visión	33
5.5.2 Misión	33
5.5.3 Valores	33
5.5.4 Objetivos estratégicos	34
5.6 Funciones de la unidad de Recurso humanos	34

5.7 Organigrama dentro de la empresa	36
5.8 Función básica de la organización	36
5.9 Propuesta del organigrama de la unidad de recursos humanos	40
5.10 Perfil del puesto para el gerente de recursos humanos	41
5.11 Perfil del puesto para el encargado de planillas	42
5.12 Perfil del puesto para encargado de capacitación	42
5.13 Perfil del puesto para encargado de trabajo social	43
5.14 Presupuesto de implementación	46
 BIBLIOGRAFÍA	 47

ÍNDICE DE CUADROS

	Página
Cuadro No.1 Población que integran los directores, ejecutivos y supervisión	16
Cuadro No.2 Muestra del personal operativo	17
Cuadro No.3 Programa de motivación e incentivo existente en Plantaciones Minar.	24
Cuadro No.4 Beneficios que brinda la unidad de recursos humanos en el trabajo	25
Cuadro No.5 Beneficios que brinda la unidad de recursos humanos en la familia	26
Cuadro No.6 Descripción de las funciones de la unidad de recursos humanos en Plantaciones Minar	34
Cuadro No.7 Descripción por jerarquía de la alta dirección propuesta de la Estructura Organizativa	38
Cuadro No.8 Descripción de jerarquía mandos gerenciales propuesta de la Reestructura Organizativa	38
Cuadro No.9 Descripción por jerarquía de mandos medios propuesta de la Reestructura Organizativa	39
Cuadro No.10 Descripción del nivel operativo propuesta reestructura organizativa	40
Cuadro No.11 Funciones e indicadores del gerente de recursos humanos y de las sub-unidades que integran la unidad de recursos humanos	44
Cuadro No.12 Cuadro personal a contratar para la unidad de Recursos humanos	46
Cuadro No.13 Cuadro de personal ya contratado y que se reubicaría en la Unidad de Recursos Humanos	46
Cuadro No.14 Cuadro general presupuesto de la Unidad de Recursos Humanos	46

ÍNDICE DE ORGANIGRAMAS

		Página
Organigrama No.1	Propuesta organigrama para departamento de recursos Humanos según enfoque de los directores de la empresa	18
Organigrama No.2	Propuesta organigrama para unidad de recursos humanos según enfoque de ejecutivos de la empresa.	20
Organigrama No.3	Organigrama general propuesto a Plantaciones Minar	37
Organigrama No.4	Organigrama propuesto para la unidad de recursos Humanos en Plantaciones Minar S.A.	41

ÍNDICE DE GRÁFICAS

		Página
Gráfica No.1	Clima laboral	21
Gráfica No.2	Funciones identificadas por los supervisores para la Unidad de recursos humanos	22
Gráfica No.3	Importancia de promover la formación en valores en la empresa	23
Gráfica No.4	Importancia de promover la formación en valores en la comunidad	23
Gráfica No.5	Beneficios de participar en plan de capacitación	24
Gráfica No.6	Otras formas de Motivación	25
Gráfica No.7	Funciones de la unidad de recursos humanos identificado por personal operativo	26
Gráfica No.8	Es importante la formación de valores en la empresa	27
Gráfica No.9	Importancia de promover los valores en la empresa	27

ÍNDICE DE ANEXOS

	Página
Anexo I Boleta encuesta a Directores	48
Anexo II Boleta encuesta a personal Ejecutivo	51
Anexo III Boleta encuesta a supervisores	55
Anexo IV Boleta entrevista personal operativo	58
Anexo V Cronograma de actividades	61

INTRODUCCIÓN

Los países del mundo y Guatemala en la época actual, se ven inmersos en constantes cambios que impulsan a lograr niveles de competitividad, la cual es demandada en el nuevo escenario de la globalización. Lo que ha obligado a las empresas a afrontarlo y resolverlo de manera efectiva, mediante la productividad, pues no existe otra alternativa, quedarse estancadas significa morir. Cambiar da la oportunidad de renovarse y ser competitiva, para poder acceder al mercado internacional el cual se ha vuelto más exigente.

Plantaciones Minar S.A. es una empresa, se localiza en Cuyotenango Suchitepéquez, es constituida legalmente el 22 de marzo de 2006, inicia sus operaciones el 17 de abril del 2006. Su actividad económica es eminente agrícola, específicamente en el cultivo y explotación de árboles de hule hevea. Su organización esta constituida por la Junta Directiva, personal ejecutivo, supervisores, caporales y personal operativo, con los que realiza sus actividades.

La empresa Plantaciones Minar S.A., se desprende de la empresa Entre Ríos S.A., la cual también cultiva el hule hevea. Desde el año 1941, en la finca denominada Unclesam (ahora propiedad de Plantaciones Minar S.A.), en su inicio funcionó como una estación experimental fundada por el gobierno de los Estados Unidos de América, cuyo objetivo era el promover el cultivo de hule hevea en Guatemala.

Desde su constitución, ha desarrollado una estrategia, sustentándola en la Visión, la Misión, las Creencias y los Valores que forman el marco filosófico de la empresa Plantaciones Minar S.A. Al analizar el contenido de su filosofía se observa el énfasis que hace en el recurso humano, sin embargo en su estructura organizativa no cuenta con la Unidad de Recursos Humanos. Sin embargo la Junta Directiva ha apoyado para que se planifiquen y ejecuten planes, que buscan la motivación y desarrollo integral del empleado, la familia y la comunidad. Lo que a permitido contar con un clima favorable para la realización de sus operaciones empresariales.

El objetivo de este trabajo es el proponer a la empresa Plantaciones Minar S.A., basados en los principios de la Administración de Recursos Humanos, el diseño de la Unidad de Recursos Humanos, lo que contribuirá a comprender con éxito en la administración de la empresa.

El presente trabajo de tesis se divide de la manera siguiente:

Capítulo I. “Marco Teórico”, en donde se escriben los temas relacionados al trabajo de tesis, para una mejor comprensión del lector.

Capítulo II. “Planteamiento del problema”, en este se define el problema, la justificación, delimitación de la investigación, objetivos y elementos de estudios con sus indicadores.

Capítulo III. “Marco metodológico”, se describe la metodología a utilizar para el desarrollo del trabajo de tesis.

Capítulo IV. “Análisis y discusión de resultados de investigación”, se describe el resultado obtenido en las boletas de encuesta y entrevista realizadas. Asimismo las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo V. “Propuesta del diseño de la unidad de recursos humanos de Plantaciones Minar S.A.”, contiene la propuesta que se realiza a la empresa.

“Bibliografía”, se listan las fuentes de consulta para la realización del trabajo de investigación.

Finalmente en los anexos se presentaran los instrumentos de recolección de información utilizados.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

El marco teórico, que a continuación se detalla, plantea un sistema coordinado y coherente de los conceptos que permitirá abordar la problemática administrativa que atraviesa la empresa en estudio.

El fin principal de este capítulo, es situar el problema a tratar dentro de un conjunto de conocimientos administrativos y ofrecer una conceptualización adecuada de los términos que se utilizarán en la investigación de campo, que permita orientar la búsqueda de soluciones.

1.1 ORGANIZACIÓN

Chiavenato Idalberto (1995). La organización consiste en efectuar una serie de actividades coordinadas, de tal forma, que el conjunto de las mismas, actúen como una sola, para lograr un propósito común.

La organización es la parte de la administración que establece una estructura para que el recurso humano, conozca las actividades que debe de ejecutar. La estructura debe de garantizar la asignación de todas las tareas necesarias, para el cumplimiento de las metas, visión, misión y objetivos establecidos por la empresa.

Esta etapa del proceso administrativo, se basa en la obtención de la eficiencia, que solo es posible, a través del ordenamiento y coordinación racional de todos los recursos con los que la empresa cuenta; por lo que se entrelazan todas las actividades que se deben desarrollar y asignar quién debe de ejecutarlas.

Además, ayuda a la administración a que se cumplan las funciones administrativas, tales como: planear, ejecutar y controlar.

1.1.1 IMPORTANCIA DE LA ORGANIZACIÓN

La organización, se encamina a obtener un resultado, el cual fue previamente establecido a través de la planeación, por lo que se hace necesario conocer su importancia, la cual se menciona a continuación:

- a) Es de carácter continuo (expansión, contracción, nuevos productos), debido a que las empresas y todos sus componentes están sujetos a cambios constantes.
- b) Es un medio que permite alcanzar los objetivos de una manera ordenada y sistemática para la eficiente utilización de todos sus recursos.
- c) Suministra métodos, para poder desempeñar las actividades eficientemente, con el mínimo esfuerzo.
- d) Evita la ineficiencia en cada una de las actividades que se desarrollan dentro de la empresa, ayuda a incrementar la productividad y reducir costos.
- e) Reduce o elimina la duplicidad de esfuerzos, al delimitar funciones y responsabilidades.

1.1.2 Principios de la organización

Para efecto de este trabajo de investigación, se aplicarán los principios de organización, los cuales son considerados como una de las principales guías para el establecimiento de una correcta organización:

a) La organización debe ser una expresión de los objetivos: “Toda organización deberá establecerse con un objetivo previamente definido y claro, incluyendo las divisiones que sean básicas al mismo”

La eficacia de una estructura organizacional, se determinará a medida que el recurso humano contribuya a alcanzar los objetivos establecidos en la planeación, con el apoyo de una estructura adecuada a las necesidades de la empresa.

b) “La responsabilidad siempre deberá ir acompañada por la autoridad correspondiente”.

No se puede ejercer una responsabilidad sin la debida autoridad, ya que la autoridad se refleja en el grado de responsabilidad que el empleado posea.

La máxima autoridad la ejerce el Gerente General sobre sus subalternos y de acuerdo al grado de asignación de responsabilidades se le asigne a cada unidad administrativa, de igual forma deberá asignar la autoridad necesaria para el eficiente desarrollo de las operaciones que se realizan en la organización.

c) “La delegación de la autoridad deberá ser descendente para su actuación”

Cuanto más clara sea la línea de autoridad, más clara será la responsabilidad para la toma de decisiones. La autoridad debe asignarse de un nivel superior a un inferior, de no existir esta delimitación provocará problemas tales como: demora, mala comunicación, falta de control administrativo y sobre todo, fuga de responsabilidades.

d) “La división del trabajo adecuada evitará duplicidad de funciones”. Éste consiste en realizar una separación de todas las actividades que en la empresa se desarrollan diariamente, con el fin de realizar una función con la mayor precisión, eficiencia y el mínimo esfuerzo, dando lugar a la especialización y perfeccionamiento en el trabajo.

e) “Cada empleado debe ser responsable ante una sola persona”. Es necesario que el empleado reconozca plenamente quién es su jefe inmediato y de las cosas que están bajo su responsabilidad, para evitar los malos entendidos, por eso, es importante tener claramente definido ante que persona se es responsable en cada puesto de trabajo.

f) “No deberá ser responsable ante una misma persona más empleados de los que éste pueda supervisar eficazmente”. Si el área de supervisión que un jefe posee, es demasiado grande, perderá el control de las actividades a su cargo, por el factor tiempo, debido a que no podrá entrar en detalles para la solución de los problemas que surjan dentro de la organización.

La decisión de ampliar o reducir el tramo de control, está en relación a las habilidades y resultados obtenidos por la persona encargada del área.

Actualmente se considera apropiado que un supervisor dirija de cinco a ocho personas.

Para determinar la cantidad de personas que tendrá bajo su responsabilidad se deberá de tener en cuenta los siguientes factores:

- ✓ El tamaño de la empresa.
- ✓ El tipo de organización.
- ✓ Los niveles jerárquicos que comprenda.
- ✓ La complejidad y tipo de supervisión.
- ✓ La calidad del grupo a supervisar.
- ✓ La habilidad y responsabilidad el supervisor.
- ✓

g) “Debe estructurarse una organización lo más sencilla posible” . Es importante que el tipo de organización para la empresa sea lo más sencilla posible, que se adapte con facilidad a las necesidades de la misma, para garantizar su efectividad. La estructura organizacional deberá ser práctica desde el punto de vista de procesos y costos.

h) “Ningún jefe puede invadir la esfera de acción que no le corresponde”. Por la falta de una asignación adecuada de funciones ocasiona que jefes de una misma línea realicen actividades de otras áreas que no le corresponde al ámbito al que pertenece, por lo que, cada jefe deberá limitarse solamente a ejercer las responsabilidades que le pertenecen a la unidad administrativa, en la cual está ubicado el puesto de trabajo.

Es fundamental que en la organización se establezca la interrelación que presentan los principios de organización al desarrollo del nuevo sistema, éstos guían a los integrantes de la empresa.

1.1.3 División del trabajo

La división de trabajo que las organizaciones utilizan es por funciones. Una función es una sola actividad, pero en las organizaciones modernas a menudo significa un grupo de actividades relacionadas que se colocan juntas bajo un solo jefe de departamento.

Esto facilita la supervisión, por que disminuye la cantidad de conocimientos que el jefe debe poseer para dirigir eficientemente a la organización. La división del trabajo presupone un sistema de intercambios ágiles y bien estructurados, el cual se basa en la amplia utilización de los instrumentos administrativos.

Cuando una empresa inicia actividades, su estructura de organización es sencilla, como se ilustra en la siguiente gráfica:

Existen varias características de la división del trabajo, que permite que a través de ésta, se aumente la producción al aprovechar las capacidades de los trabajadores y los recursos disponibles, los cuales muchas veces son escasos, entre ellas tenemos las siguientes:

a) Diferencia de capacidades

Cada persona posee características propias, que le permiten ser mejor en algunas actividades que en otras. La división del trabajo permite que las personas se ocupen de aquellas actividades en las cuales son eficientes y eficaces para realizarlo.

b) El aprendizaje

Por medio de la experiencia una persona al realizar una actividad se convierte en un especialista en llevarla a cabo, también desarrolla destrezas descubre mejores técnicas que simplifican el trabajo.

c) El ahorro de tiempo

El que un trabajador esté dedicado permanentemente a una sola tarea evitará la pérdida de tiempo en el desarrollo de un proceso a otro.

d) Llevar una división del trabajo en exceso también puede resultar perjudicial

El hecho de que una persona realice una sola tarea en su trabajo puede hacer que éste se convierta en algo monótono, aburrido y deje de tener sentido.

Dado que la especialización excesiva no permite el desarrollo de la persona, muchas empresas actualmente son conscientes de este problema y están promoviendo programas de rotación periódica de labores, lo que permitirá una mayor flexibilidad y participación de los trabajadores en sus actividades.

La división del trabajo provoca una necesidad de coordinación, porque al dividirlo en labores más reducidas y especializadas permite a un grupo de personas conseguir mejores resultados.

1.1.4 Especialización

En cuanto a la especialización entre “Más se divide el trabajo designando a cada empleado una actividad más limitada y concreta, se obtiene mayor eficiencia y destreza” Por lo cual, la división del trabajo en una organización, está destinada a desempeñar funciones particulares o específicas. En la actualidad la organización de una empresa cada vez más se enfoca en aumentar la producción a través de la eficiencia y así lograr realizar una determinada actividad, es indispensable lograr la especialización de las actividades dentro de la organización.

1.2 INSTRUMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN

Dentro de los instrumentos de la organización se pueden mencionar los siguientes:

1.2.1 Organigramas

Son representaciones gráficas, necesarias para llevar a cabo una organización racional, muestran los diferentes niveles de autoridad que existen en la misma; los cuales van de mayor a menor jerarquía.

Se definen como: “La gráfica que muestra la estructura orgánica interna de la organización formal de una empresa, sus relaciones, sus niveles de jerarquía y las principales funciones que se desarrollan”

1.2.2 Manuales

Son documentos detallados, que contienen en forma ordenada y sistemática, información acerca de la organización de la empresa y pueden ser: de políticas, departamentales, de bienvenida, de organización, de procedimientos, de contenido múltiple, de técnicas y de puestos.

Se definen como un documento que contiene, en forma ordenada y sistemática, información y/o instrucciones sobre la historia, organización, políticas y/o procedimientos de una empresa, que se consideran necesarias para la mejor ejecución del trabajo.

1.3 DISEÑO DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Por pequeña que sea una organización, debe de poseer un adecuado diseño organizacional para aprovechar al máximo los recursos que la empresa posee. “El diseño del departamento de recursos humanos es el paso más importante en el proceso de la organización de una empresa; la estructura de la organización es un mecanismo proyectado para ayudar a lograr las metas de la empresa.”

El diseño del departamento de recursos humanos requiere una formulación de objetivos y la asignación de responsabilidades, para que todos los empleados que integran la organización, distribuyan el tiempo para cada proceso tan eficazmente como sea posible.

“Lo fundamental para el diseño del departamento de recursos humanos dentro de la organización es el conocimiento actual de la empresa. Sin la comprensión general y específica de la situación actual y una buena comprensión de los requerimientos del futuro.

El propósito del diseño, es contribuir a la creación de un entorno favorable para el desempeño del recurso humano. Es un instrumento administrativo que permite la coordinación de todos los elementos con los que la empresa cuenta y su eficaz aplicación. En el diseño se debe definir las tareas por realizar y para su diseño debe tomarse en cuenta las capacidades y motivaciones del personal disponible.

1.3.1 Cómo diseñar departamento de recursos humanos

Departamento De Recursos Humanos

El departamento de Recursos Humanos, responsable de la formación, capacitación y administración de los recursos humanos en función de la implementación y desarrollo de la organización.

Este departamento promoverá el mejoramiento de la calidad de vida laboral e integral de los trabajadores mediante la puesta en práctica de un sistema moderno de planificación y administración de recursos humanos.

El diseño del departamento de recursos humanos, beneficia de forma directa a toda la organización, ya que involucra todas las relaciones que existen entre las funciones, niveles, actividades de los elementos materiales y humanos de la empresa.

Es importante contar con una lista de todas y cada una de las actividades que se desarrollan actualmente en la empresa, la cual servirá como guía para asignarlas a las áreas que les corresponde realizarlas.

“En la medida en que se agrupan las funciones en unidades básicas de la Organización, es conveniente considerar el grado de participación de esas unidades en la consecución de los objetivos o fines de la entidad.

1.3.2 Cómo organizar el departamento de recursos humanos

Debe realizarse de forma ordenada, se fundamenta en el principio de la especialización, continuación se mencionan algunos pasos que se consideran necesarios:

a) Conocer los objetivos

Todos los esfuerzos que se desarrollen en la organización, deben ir enfocados a alcanzar el o los objetivos que la misma se ha planteado, por ello la importancia de que el personal los conozcan.

b) Dividir el trabajo en operaciones

Cierta cantidad de actividades, subordinarán a otras, por lo tanto, todas las operaciones, por pequeñas que sean, debe llevar un detalle de las mismas, para crear un agrupamiento de todas las actividades que tengan similitud entre ellas.

c) Indicar quién deberá desempeñar cada una de las actividades

El administrador asignará, qué es lo que debe realizarse y quién lo debe realizarlo, con el fin de que los trabajadores tengan una clara idea de lo que la administración espera de ellos.

d) Asignar personal especializado

Al haber realizado los pasos anteriores, ya se tiene determinado el tipo de labor que habrá que desarrollar, el paso que continua, es llenar esos puestos con el personal capacitado.

e) Delegar autoridad

Es importante la autoridad que se debe conferir a los empleados para que lleven a cabo el trabajo que se les ha asignado, por consiguiente, el trabajador deberá saber que actividad desarrollará dentro de la organización y conocer que relación tendrá con el resto de la empresa.

1.4 RECURSO HUMANO

William B. Werther Jr., Keith Davis (2000). El término recursos humanos (abreviado como RRHH, RH, RR.HH., y también conocido como capital humano) se originó en el área de economía política y ciencias sociales, donde se utilizaba para identificar a uno de los tres factores de producción, también conocido como trabajo (los otros dos son tierra y capital). Como tales, durante muchos años se consideraba como un recurso más: predecible y poco diferenciable.

El concepto moderno de recursos humanos surge en la década de 1920, en reacción al enfoque de "eficiencia" de Taylor. Los psicólogos y expertos en empleo iniciaron el movimiento de recursos humanos, que comenzó a ver a los trabajadores en términos de su psicología y adecuación a la organización, más que como partes intercambiables. Este movimiento creció a lo largo del siglo XX, poniendo cada día mayor énfasis en cómo el liderazgo, la cohesión y la lealtad jugaban un papel importante en el éxito de la organización.

A medida que el mundo empresarial se daba cuenta que un empleado era mucho más que "trabajo", y que podía aportar más que eso a la empresa y a la sociedad, se creó el concepto de "capital humano", que engloba la complejidad de este recurso.

Cuando se utiliza en singular, "el recurso humano", generalmente se refiere a las personas empleadas en una empresa u organización. Es sinónimo de "personal".

Cuando se habla en plural, "recursos humanos", suele referirse al área de la administración

que se ocupa de gerenciar al personal de la empresa. Esto incluye contratar, desarrollar, adiestrar y despedir, entre otras funciones.

Hacia finales del siglo XX y principios del XXI, el conocimiento y las habilidades del "recurso humano" han cobrado una gran relevancia, siendo cada día más importantes en comparación con otros activos tangibles. De allí que el área de Recursos Humanos se haya convertido en un área vital para el éxito de la organizaciones.

CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este capítulo se describe el tema de estudio, planteamiento del problema, objetivos general y específicos, elementos de estudio y su definición, definición operacional, alcances y limitantes, y el aporte que se dará a la sociedad.

2.1 Tema de Estudio:

Diseño de la unidad de Recursos humanos en fincas huleras, caso de estudio Plantaciones Minar S.A.

2.2 Planteamiento del problema:

La globalización como base de las interrelaciones principalmente económicas, tecnológicas, profesionales, laborales y culturales; y la explosión del conocimiento científico alrededor del planeta, nos dan una pauta del escenario en el que actualmente se desarrollan los recursos humanos como capital prioritario de las organizaciones. Por tanto, es importante mostrar caminos concretos para el potenciamiento de las competencias laborales entendidas como cualidades internas e integrales de éxito en el empleo; lo cual implica planificar la gestión de las personas, el gestor(a) del personal y los marcos de referencia para reconocer, fortalecer y aprovechar el potencial humano existente.

Debido a los cambios del entorno cada vez mas son las empresas que luchan por ser competitivas y permanecer dentro del mercado, es importante atender a los recursos humanos, ya que toda empresa está integrada por personas que hacen el que hacer empresarial para su funcionamiento.

Toda empresa conoce la importancia que tiene el recurso humano, para el logro de las metas y objetivos que puedan plantearse toda organización, pues las personas son las que se encargan de desarrollar los procesos y aplicarlos de la mejor manera logrando con ello la productividad.

El ambiente empresarial actual, se han visto influenciada por los diversos cambios que se dan en la sociedad en general modificando con ello la conducta y aspiraciones del individuo. Y considerando que sector agrícola demanda mucha mano de obra para la realización de sus actividades, se hace necesario contar con una unidad de recursos humanos, que se encargue de comprende las actividades encaminadas a obtener y coordinar los recursos humanos de la organización, que representan la mayor inversión, por lo que el propósito de esta investigación es el Diseño de la unidad de RRHH, que busca obtener un adecuado funcionamiento en los procesos.

En el presente caso de estudio se detecto que no existe dicha unidad y ante esto se plante la siguiente pregunta. **¿De que manera el proceso de organización permitirá promover una cultura de cambio en el recurso humano de la empresa Plantaciones Minar?**

2.3 JUSTIFICACIÓN

El entorno de la globalización hace replantear los paradigmas administrativos y revisar las estrategias de la empresa para adaptarse a los cambios a nivel local, nacional e internacional. Donde la función de Recursos Humanos facilita la formulación y ejecución de planes para un desarrollo humano y organizacional.

En la actualidad la organización interna de cualquier empresa, es un punto muy importante para el éxito de la misma, pues de dicha organización, es de donde más dependen

todas sus fortalezas y al mismo tiempo sus debilidades, razón por la cual es necesario crear el Diseño del Departamento de Recursos Humanos el mismo que será un valioso elemento para la empresa.

Todas las acciones realizadas dentro de un ente son importantes para el crecimiento del mismo, pero como bien sabemos cada acción es realizada por una persona, es por ello que el factor humano ha tomado cada vez más, un papel y posición muy importantes dentro de una organización.

Al no existir un Departamento de Recursos Humanos, se evidencia un desfase en la organización y desaprovechamiento de Recursos Humanos; por lo que su creación es de vital importancia, el mismo que permitirá mejorar las condiciones actuales de los procesos.

Así, la creación de la unidad de recursos humanos en Plantaciones Minar S.A., radica en la necesidad de contar con una unidad que se encargue de la administración del recurso humano, pues la empresa debe estar preparada para enfrentar los desafíos y oportunidades que plantea la globalización y prepararse para la administración de la producción.

El entorno plantea diferentes desafíos, la cultura, actitud y educación de las personas están en constante cambiando, las políticas laborales gubernamentales e internacionales. Plantaciones Minar S.A., como empresa su visión reza, ser modelo en competitividad, desarrollo y **calidad humana**, es decir que reconoce la importancia que tienen las personas en la empresas, sin embargo se carece de la unidad de Recursos Humanos.

Siendo esta la visión y misión de Plantaciones Minar, la propuesta del diseño de la unidad de recursos humanos, jugará un papel importante, ya que la Competitividad, el personal, desempeño, capacitación, especialización etc, esta vinculado con actividades relacionadas al personal y es allí donde la unidad de Recursos humanos tiene su importancia, pues mediante la planificación y desarrollo en todo lo relacionado al recurso humano de Plantaciones Minar ayudara a alcanzar la Filosofía de la empresa.

2.4 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación está dirigida a la creación del Diseño del Departamento de Recursos Humanos que permita esta estructura de personal, y que asegure un funcionamiento óptimo de los recursos humanos.

2.4.1 GEOGRÁFICA

El estudio se realizará en Plantaciones Minar S.A., ubicada en Cuyotenango municipio del departamento de Suchitepéquez, considerando la importancia que ésta tiene dentro del gremio hulero a nivel nacional.

2.4.2 TEMPORAL

Para la realización del trabajo y obtención de datos se realizará durante los meses comprendidos de Diciembre 2011 a abril del año 2012.

2.5 OBJETIVOS

2.5.1 GENERAL

Proponer la unidad de Recursos Humanos, en la empresa Plantaciones Minar S.A. y su interrelación estratégica con otras divisiones en la empresa, para lograr eficiencia en sus procesos.

2.5.2 ESPECÍFICOS

- Conocer como se está manejando actualmente el Recurso Humano en la empresa Plantaciones Minar S.A.
- Regular de manera técnica las diferentes fases de las Relaciones Laborales.
- Proporcionar a la Organización una fuerza laboral eficiente para la satisfacción de sus planes y objetivos.
- Elevar la productividad del personal para promover la eficiencia y eficacia de la dirección.
- Coordinar el esfuerzo de los equipos de trabajo para proporcionar unidad de acción en la consecución de objetivos comunes.
- Satisfacer requisitos mínimos de bienestar de los colaboradores para crear condiciones satisfactorias de trabajo.
- Realizar un diagnostico del personal, mediante una muestra representativa en todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Conocer las expectativas del recurso humano en el personal de campo y administrativo.
- Establecer la estructura organizativa de la Unidad de recursos humanos.
- Establecer el perfil y las competencias laborales de la división de recursos humanos.

2.6 ELEMENTOS DE ESTUDIO

- ✓ La organización
- ✓ Recurso Humano

2.6.1 Definición de los elementos de estudio:

2.6.1.1 Definición Conceptual

2.6.1.1.1 La organización

La creación de una estructura, la cual determine las jerarquías necesarias y agrupación de actividades, con el fin de simplificar las mismas y sus funciones dentro del grupo social.

Esencialmente, la organización nació de la necesidad humana de cooperar. Los hombres se han visto obligados a cooperar para obtener sus fines personales, de satisfacer sus necesidades físicas, biológicas, psicológicas y sociales. En la mayor parte de los casos, esta cooperación puede ser más productiva o menos costosa si se dispone de una estructura de organización.

Harold Koontz y Cyril O'Donnell, Organizar es agrupar las actividades necesarias para alcanzar ciertos objetivos, asignar a cada grupo un administrador con la autoridad necesaria para supervisarlos y coordinar tanto en sentido horizontal como vertical toda la estructura de la empresa.

Agrupación y asignación de actividades y responsabilidades. Organizar implica la necesidad de agrupar, dividir y asignar funciones a fin de promover la especialización.

Jerarquía. La organización, como estructura, origina la necesidad de establecer niveles de responsabilidad dentro de la empresa.

Simplificación de funciones. Uno de los objetivos básicos de la organización es establecer los métodos más sencillos para realizar el trabajo de la mejor manera posible.

Así, podemos decir que la organización es el establecimiento de una estructura donde habrá de operar un grupo social, mediante la determinación de jerarquías y la agrupación de actividades,

con el fin de obtener el máximo aprovechamiento posible de los recursos y simplificar las funciones del grupo social.

Existe una red de relaciones personales y sociales, no establecidas ni requeridas por la organización formal pero que se producen espontáneamente a medida que las personas se asocian entre sí, se conoce como: organización formal.

2.6.1.1.2 Recurso Humano

James A. F. Stoner y Charles Wankel, lo define como el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas.

Harold Koontz, define como la labor fundamental de todo administrador, de todo gerente, es crear un ambiente en el cual los empleados puedan lograr metas de grupo en el menor tiempo. Como gerentes, todos estamos buscando mantener un medio ambiente adecuado que permita una acción eficaz de grupo para obtener los resultados deseados y alcanzar las metas establecidas.

"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." Significa conquistar y mantener las personas en la organización, trabajando y dando su mayor esfuerzo de sí, con una actitud positiva y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización.

El diseño del departamento de RRHH construye con una administración de personal, que promueva la creación de condiciones laborales que apunten hacia el mejoramiento continuo de motivación y entrenamiento de los trabajadores, es decir, de la calidad humana de la empresa.

La calidad humana como ventaja competitiva, se hace en la misma empresa, mediante la modernización de la gestión humana. La reconversión de las organizaciones no puede darse exclusivamente comprando maquinaria, equipo sofisticado en administración y producción, sino adquiriendo también nuevas formas de considerar al ser humano.

2.6.1.2 Definición Operacional.

2.6.1.2.1 La organización

Indicadores:

- Misión y Visión de la organización de Plantaciones Minar S.A.
- Analisis de la situación de la organización

2.6.1.2.2 Recurso Humano

Indicadores:

- División del trabajo
- Delegación
- Coordinación
- Control

➤ Motivación

2.7 Alcances y límites

Con el diseño del departamento de recursos se pretende proveer a Plantaciones Minar de un insumo que resulte en beneficio de los colaboradores y de la organización, mediante la aplicación de planes concretos para la búsqueda del desarrollo humano y productividad de la organización.

Para llegar a determinar las necesidades de la organización y lograr un buen funcionamiento de la unidad de recursos humanos, se encuestó a la dirección, personal administrativo, supervisión y operativo para conocer cual es la expectativa al contar con dicha unidad, en relación a su creación y las funciones que debe realizar. También se consultó sobre las compensaciones y capacitaciones que actualmente reciben, aunque no se cuente con la unidad de recursos humanos.

La principal limitante en la implementación de la unidad de recursos humanos en el sector agrícola específicamente es que se ha tenido la idea que la unidad de recursos humanos es la que se encarga de contratar y despedir personal y que esto lo puede realizar el jefe de área, además del gasto que representa para las organizaciones.

2.8 Aporte a la sociedad

El sector agrícola ha coadyuvado a la economía en general, creando fuentes de trabajo para la comunidad, por lo que se debe buscar una mejor relación obrero patronal para que las organizaciones y colaboradores puedan desarrollarse y ser competitivas que les permitirá desarrollarse y crecer.

Con el diseño de la unidad de recursos humanos se pretende que la organización Plantaciones Minar, aproveche los beneficios que aporta al contar con la unidad de recursos humanos, el cual se encargará de aplicar sus funciones encaminadas en preservar y aumentar la buena relación obrero patronal, mediante la aplicación del proceso administrativo en los recursos humanos, esto le permitirá alinear su filosofía como organización hacia el tema de los recursos humanos. Los cambios que se generan en nuestro mundo globalizado hace que las empresas piensen en un desarrollo integral es decir que no solo la organización sea beneficiada sino sus colaboradores y las comunidades de su entorno, la unidad recursos humanos puede cubrir también esta parte y ayudar a conservar y mantener relaciones cordiales y positivas con las comunidades y sus colaboradores.

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se detalla cada una de las actividades desarrolladas desde la identificación de los sujetos de investigación, los instrumentos utilizados para la recopilación de información como las boletas de entrevistas y el diseño de la muestra.

3.1 Sujetos de la investigación

Par obtener información, la investigación se realizará en la empresa Plantaciones Minar S.A. ubicada en Cuyotenango Suchitepequez.

Los sujetos de la investigación serán los directores que integran la Junta directiva, el personal administrativo, de supervisión y operativo, actualmente la empresa cuenta con un total de 144 personas integradas desde el personal administrativo hasta el operativo, los cuales se dan en los siguientes puestos:

- Directores
- Ejecutivos
- Supervisión
- Operativo

3.1.1 Directores

Los directores integran la junta directiva y son los que brindan las directrices, políticas y aprueban los diferentes presupuestos.

3.1.2 Administración

Es el personal ejecutivo quienes se encargan de aplicar, las directrices, políticas y los presupuestos aprobados. Proponen a los directores propuestas de trabajo y procedimientos.

3.1.3 Supervisión

Es el personal que se encarga de velar que se realice las actividades de acuerdo a lo planificado y el logro de las metas de la empresa.

3.1.4 Operativo

Es el personal que ejecuta las actividades esta integrado por pilotos, ayudantes y picadores de árboles de hule.

3.2 Instrumentos para recopilar información

Se estructuraran de acuerdo a la información que se requiera y así cumplir con los objetivos establecidos, entre los instrumentos que se utilizaran es la encuesta y la entrevista. Los instrumentos han sido creados por el investigador y su objetivo fundamental es la de recabar información de mayor confiabilidad y exactitud de los sujetos de la investigación.

3.2.1 La boleta de Encuesta

Se administrara 100% de los directores, administradores ejecutivos, supervisores, con la finalidad de obtener información para generar el informe de diagnostico general y especifico para luego proceder a su analisis así también información que ayude a cumplir con los objetivos establecidos para el diseño de la unidad de recursos humanos.

3.2.2 La boleta de Entrevista

Se administrara al personal operativo, con la finalidad de recabar información necesaria para el desarrollo de la investigación.

3.4 Procedimiento

Para el diseño de la unidad de recursos humanos, se realizarán las siguientes etapas.

- 1- Plan piloto
- 2- Análisis de las respuesta
- 3- Corrección de los instrumentos de recopilación de información
- 4- Aplicación del instrumento de recopilación en el administrativa
- 5- Aplicación del instrumentos de recopilación del área operativa
- 6- Tabulación y analisis de los resultados obtenidos en la investigación
- 7- Analisis de resultados obtenidos para confrontarlos con los objetivos y el marco teórico
- 8- Diseño de la unidad de recursos humanos
- 9- Conclusiones y recomendaciones

3.5 Diseño cuantitativo de la muestra

El diseño que se realizó en la presente investigación es de tipo DESCRIPTIVO, en la cual se aplicará un diseño cuantitativo de análisis de investigación, ya que se esta tomando en cuenta información que ya existe, previamente servirá para realizar el análisis de la investigación.

3.5.1 Directores, ejecutivos y supervisores.

A los Directores, ejecutivos y supervisores se aplicará la boleta de encuesta a toda la población que forman la estructura de la empresa. La población del sujeto de la investigación está integrada de la siguiente manera:

Cuadro No.1
Población que integran los directores, ejecutivos y de supervisión.

Puesto	No. De personas
Directores	02
Ejecutivos	02
Supervisión	08
TOTAL	12

Fuente: Investigación de campo diciembre 2011

3.5.2 Definición de población.

Shao Stephen Ph. D. (1960) Es el área de la cual los datos son recopilados. Una población puede ser finita o infinita. Una población finita tiene un número limitado de individuos u objetos, mientras que una población infinita tiene un número ilimitado.

3.5.3 Personal operativo.

Al personal operativo se aplicará la boleta de entrevista, utilizando un muestreo No probabilística de juicio, se utiliza este método debido al conocimiento que tiene el investigador sobre la homogeneidad del personal de la empresa y a juicio del investigador esta muestra representará a la población. Siendo el tamaño de la muestra 38 personas.

La muestra de juicio se estratificará de la siguiente manera:

CUADRO No.2
Muestra del personal operativo

Puesto	Cantidad personal asignado	Cantidad de personal a entrevistar
Supervisor 1	15	5
Supervisor 2	15	5
Supervisor 3	15	5
Supervisor 4	15	5
Supervisor 5	15	5
Supervisor 6	15	5
Supervisor 7	15	5
Supervisor 8	10	3
Total	115	38

Fuente: Investigación de campo diciembre 2011

El procedimiento utilizado para elegir a los 5 empleados para la muestra es la siguiente:

- 1- Tiempo de laborar en la empresa.
- 2- Participación en seminarios de capacitación.
- 3- El tipo de actividad laboral que realiza.
- 4- Que cada supervisor realiza sus actividades en distintas áreas geográficas de la empresa.

3.5.4 Definición del Muestreo de Juicio.

Shao Stephen Ph. D. (1960), una muestra es llamada muestra de juicio cuando sus elementos son seleccionados mediante juicio personal. La persona que selecciona los elementos de la muestra, usualmente es un experto en la materia dada.

Una muestra de juicio es llamada una muestra no probabilística, puesto que este método esta basado en los puntos de vista subjetivos de una persona y la teoría de la probabilidad no puede ser empleada para medir el error de muestreo.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

En este capítulo se incluye análisis a información recopilada en boletas de Encuestas y Entrevistas.

4.1 Resumen Organizado de Datos

4.1.1 Encuestas a Directores

4.1.1.1- ¿Que importancia cree usted, que la Visión en lo concerniente a recursos humanos?

Análisis

Los dos directores encuestados indicaron que es importante pues facilita la partición del recurso humano en lo logro de las metas y objetivos, además se trabajaría en la superación personal y como colaborador.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.1.2- ¿Qué importancia tiene dentro de la filosofía Minar, en relación al desarrollo de los recursos humanos dentro de la empresa?

Análisis

Los dos directores indicaron que es un elemento principal para lograr en la productividad, eficiencia, la competitividad, mejora continua, innovaciones, transmisión de valores y resultados económicos.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.1.3- ¿Qué importancia tiene la Unidad de Recursos Humanos en la empresa agrícola?

Análisis

Los dos directores indicaron que la importancia radica en el establecimiento de perfiles de puestos, contratación de personal, enlace entre la parte colaboradores-organización, además lograr mayor probabilidad en una mejora continua en el aspecto técnico y formación humana.

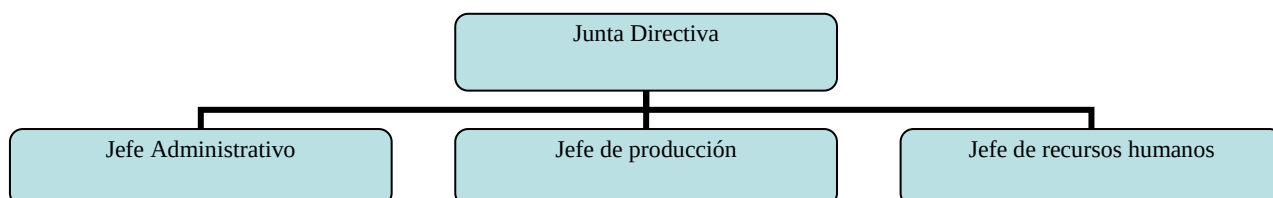
No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.1.4- ¿Cuál considera usted que debería ser el organigrama de la Unidad de Recursos Humanos en la empresa agrícola?

Análisis

Los dos directores realizan una propuesta de organigrama siendo la siguiente:

ORGANIGRAMA No.1



Fuente: investigación propia Boleta forma 1, Fecha del 01/03/2008 al 30/09/2008

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.1.5- ¿Qué funciones considera usted que deba tener la Unidad de recursos humanos en la empresa agrícola?

Análisis

Los dos directores indicaron que unas de las funciones de la unidad de recursos humanos, son:

- Desarrollo de política de mejora continua,
- Formación en valores
- Promoción filosofía minar
- Conocimiento del personal
- Clima organizacional
- Desarrollo comunitario
- Perfiles de puestos
- Motivación.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.1.6- ¿Cuál es la importancia de unidad de Recursos Humanos, al promover la formación en valores y el desarrollo humano dentro de la empresa?

Análisis

Los dos directores indicaron, que la importancia es el establecimiento de planes para desarrollar actividades y charlas para toma de conciencia de los valores y practica de los mismos y apoyar mediante planes en el desarrollo humano.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.1.7- ¿Cuál cree usted que ha sido el enfoque en la empresa agrícola en lo concerniente a recursos humanos?

Análisis

Los dos directores indicaron, que las empresas agrícolas a visto al recurso humano en el abandono y explotado, no tiene decisión el patrón decide.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.1.8- ¿Cuál es la importancia de la formación de valores y el desarrollo comunitario en las comunidades del entorno?

Análisis

Los dos directores indicaron, que al promover los valores y desarrollo comunitario les permitirá tener mejores posibilidades de mejora en sus vidas, logrando con ello ser ejemplo como colaboradores, vecino, padre.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.2 Encuesta a Ejecutivos

4.1.2.1- ¿Que importancia cree usted, que la Visión en lo concerniente a recursos humanos?

Análisis

Los dos ejecutivos encuestados indicaron que es importante pues permite compartir sueños, da orientación a la dirección de la organización en el corto, mediano y largo plazo, asimismo dirección, identificación hacia la organización, calidad humana y desarrollo personal y comunitario.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.2.2- ¿Qué importancia tiene dentro de la filosofía Minar, en relación al desarrollo de los recursos humanos dentro de la empresa?

Análisis

Los dos ejecutivos indicaron que permite lograr competitividad, desarrollo y calidad humana, ser incluyente, rol protagónico y desarrollo del entorno. Asimismo dar la importancia al recurso humano mejorar actitudes y conducta.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

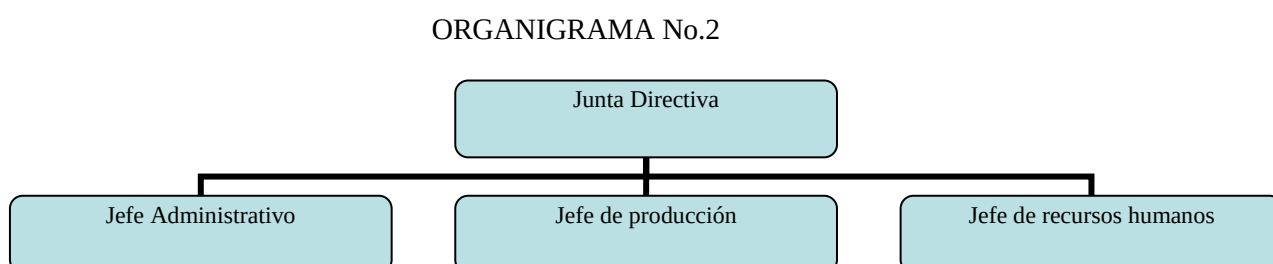
4.1.2.3- ¿Qué importancia tiene la Unidad de Recursos Humanos en la empresa agrícola?

Análisis

Los dos ejecutivos indicaron que la importancia radica en la búsqueda de la productividad, mejorar la vida y desarrollar el talento humano.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.2.4- ¿Cuál considera usted que debería ser el organigrama de la Unidad de Recursos Humanos en la empresa agrícola?



Fuente: investigación propia Boleta forma 1, Fecha del 01/03/2008 al 30/09/2008

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.2.5- ¿Qué funciones considera usted que deba tener la Unidad de recursos humanos en la empresa agrícola?

Análisis

Los dos ejecutivos indicaron que unas de las funciones de la unidad de recursos humanos, son:

- Evaluación del personal y capacitación
- Promover la mejora continua
- Reclutamiento de personal
- Impulsar los valores
- Clima organizacional

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.2.6- ¿Cuál es la importancia de unidad de Recursos Humanos, al promover la formación en valores y el desarrollo humano dentro de la empresa?

Análisis

Los dos ejecutivos indicaron, que la importancia es el establecimiento de planes para desarrollar actividades y charlas para toma de conciencia de los valores y practica de los mismos y apoyar mediante planes en el desarrollo humano.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.2.7- ¿Cuál cree usted que ha sido el enfoque en la empresa agrícola en lo concerniente a recursos humanos?

Análisis

Los dos ejecutivos indicaron, que las empresas agrícolas a visto al recurso humano con poca o ninguna importancia, una persona fácilmente reemplazable.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.2.8- ¿Cuál es la importancia de la formación de valores y el desarrollo comunitario en las comunidades del entorno?

Análisis

Los dos ejecutivos indicaron, que la importancia seria el mantener relaciones cordiales y pacifica, personal satisfecho, buenas personas, buen clima laboral y en la comunidad promoviendo la organización.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.2.9- ¿Cual cree usted que seria el impacto en la productividad, al contar con una unidad de Recursos Humanos?

Análisis

Los dos ejecutivos indicaron, que la importancia radica en contar con personal capacitado, identificado con la empresa y lograr una mejor producción.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.2.10 ¿Cuál cree usted que seria el impacto en la Competitividad, al contar con una unidad de Recursos Humanos?

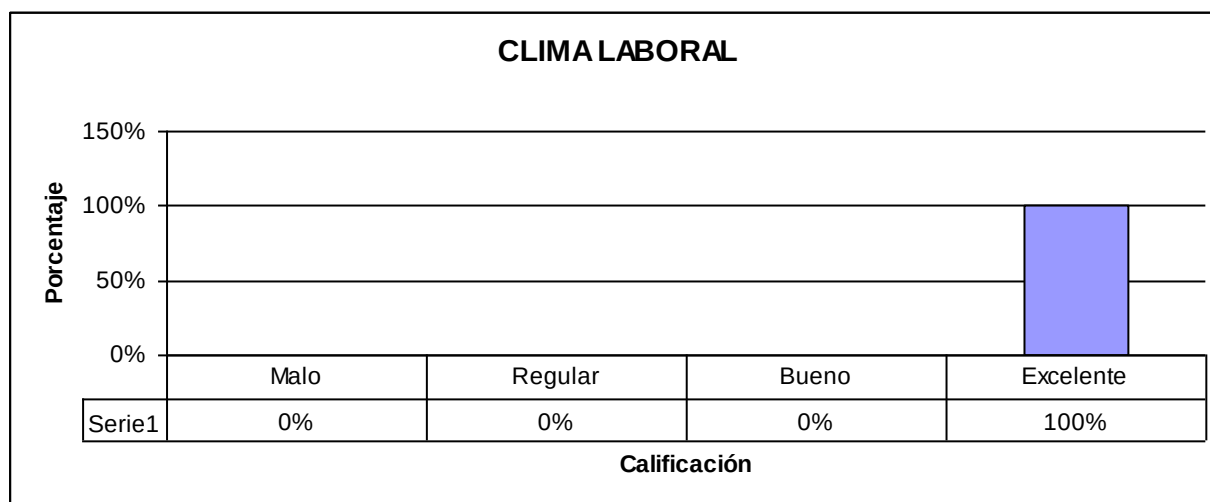
Análisis

Los dos ejecutivos indicaron, que la unidad de recursos humanos promovería la mejora continua, lo cual permitirá ser competitiva.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.2.11 ¿Como calificaría el clima organizacional, dentro de la empresa?

GRÁFICA No.1



Fuente: investigación propia Boleta forma 1, Fecha del 01/03/2008 al 30/09/2008

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.2.12 ¿Cómo puede mejorarse el clima organizacional?

Análisis

Los dos ejecutivos indicaron, que se logra con un plan de capacitación, fomentando las relaciones cordiales e involucrarlos, mejorando la comunicación y formarlos en valores.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.3 Encuesta a Supervisores

4.1.3.1- ¿Qué importancia cree usted, tiene el personal que labora en la empresa?

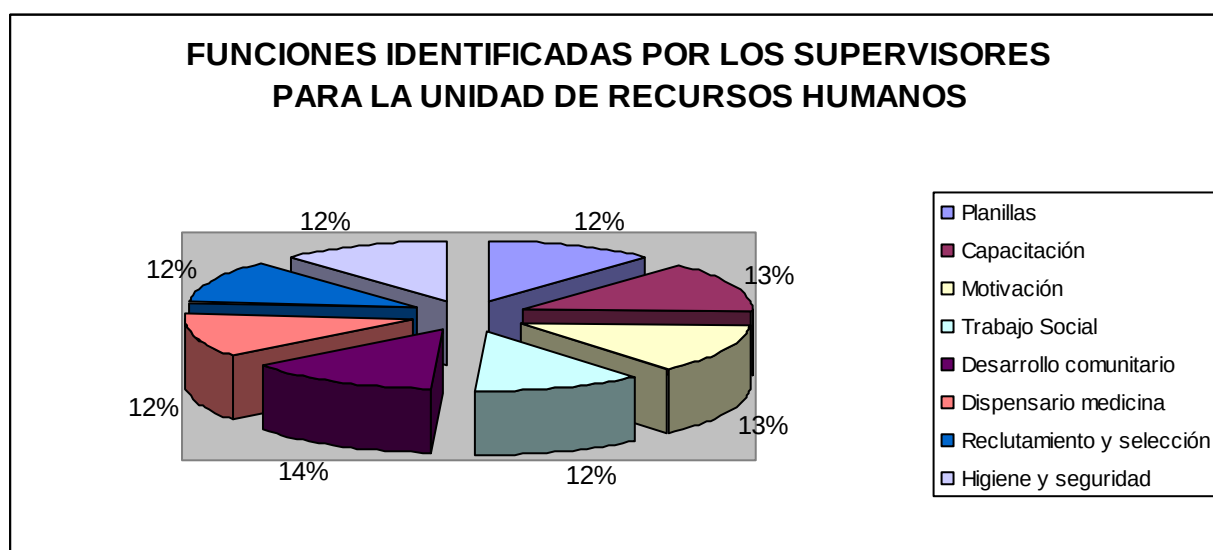
Análisis

Los siete supervisores indicaron, que es importante pues son los que se encargan de extraer la producción de los árboles y sin el no puede funcionar la organización, ellos realizan un buen trabajo técnico y se les debe respeto, buen trato y aprecio.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.3.2- ¿Qué funciones de las que se listan a continuación, considera usted que podrían corresponder a la unidad de recursos humanos?

GRÁFICA No. 2



Fuente: Información de campo, Abril de 2008.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.3.3- ¿Cree usted, que la unidad de recursos humanos, ayudaría a cumplir con las expectativas del personal y el crecimiento organizacional de Plantaciones Minar?

Análisis

Los siete supervisores indicaron que si, mediante las capacitaciones, la orientación, contratación, motivación, promoviendo la educación y mejorando la comunicación.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.3.4- ¿En que se beneficiaría la empresa Plantaciones Minar, al contar con una unidad de recursos humanos?

Análisis

Los siete supervisores indicaron que entre los beneficios están, el contar con personal bien capacitado, mejoramiento continuo, buenas relaciones interpersonales, mayor productividad, mejora para las personas y la empresa.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.3.5- ¿Cuál cree usted que sería el impacto en la productividad, al contar con una unidad de recursos humanos?

Análisis

Los siete supervisores indicaron que el impacto que se logra es, mantener el buen rendimiento en la extracción del producto de los árboles, constancia en mantenerse en los parámetros de calidad, se logra un mejor costo.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.3.6- ¿Cuál cree usted que seria el impacto en la Competitividad, al contar con una unidad de recursos humanos?

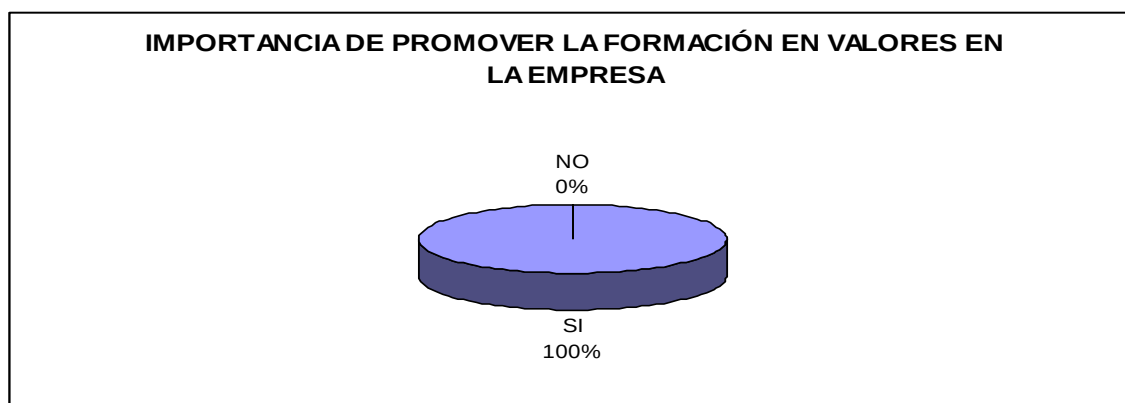
Análisis

Los siete supervisores indicaron que el impacto en la Competitividad es, un desarrollo personal por si mismo, mejoras en la relación interpersonal, proyectos de mejora, mejora el rendimiento para ser competitivo y mejora de la calidad.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.3.7- ¿Considera usted, importante el promover la formación en valores del Espíritu Minar en todo el personal que labora en la empresa?

GRÁFICA No.3

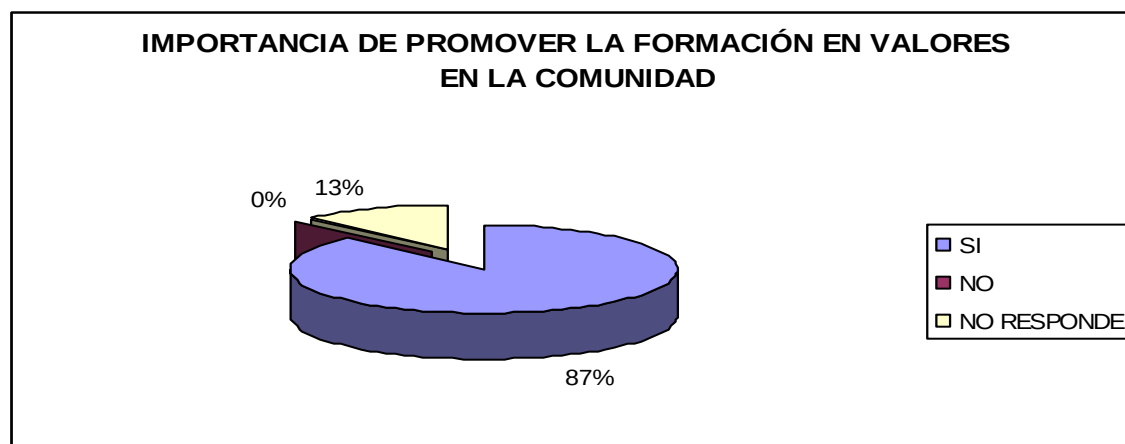


Fuente: Información de campo, Abril de 2008.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.3.8- ¿Considera usted, importante el promover la formación en valores del Espíritu Minar en las comunidades vecinas a Plantaciones Minar?

GRÁFICA No.4



Fuente: Información de campo, Abril de 2008.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.4 Encuesta a Personal Operativo

4.1.4.1 ¿Cómo clasificaría usted, su relación de trabajo con su caporal y supervisor?

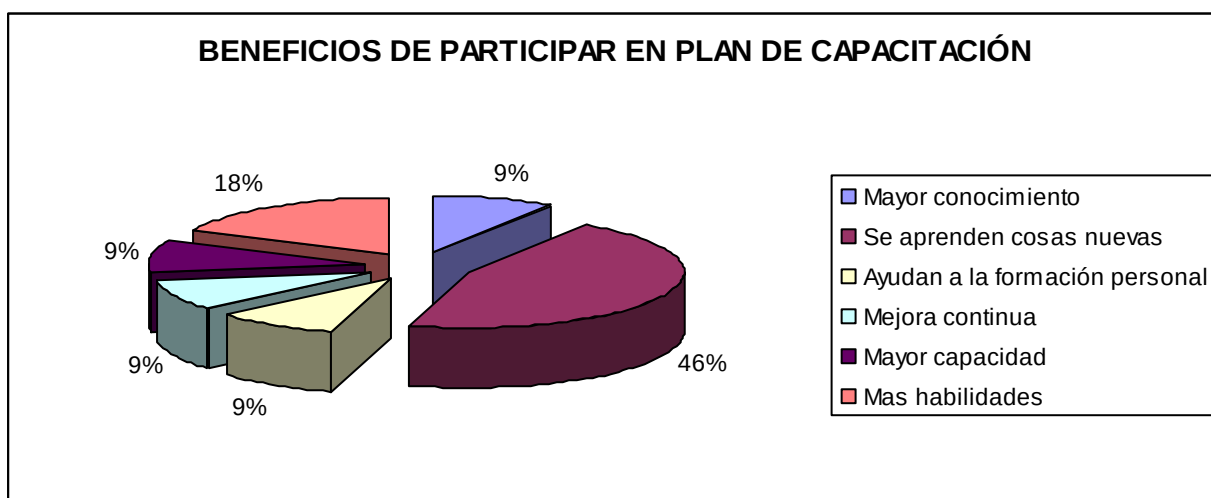
Análisis

Del personal entrevistado 36 indicaron que la relación de trabajo es buena, pues se fomenta el trabajo en equipo, respeto, comunicación, apoyo cuando se tiene alguna necesidad, buen trato y principios morales. Únicamente 2 personas calificaron que la relación es regular, pues no hay congruencia entre lo que se dice y se hace, no se corrige a tiempo y la presencia del caporal no es constante en el lugar de trabajo.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.4.2 ¿Qué beneficios considera usted que obtendría, al participar en un plan de capacitación?

GRÁFICA No.5



Fuente: Información de campo, Abril de 2008.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.4.3 ¿Existe dentro de la empresa, un programa de motivación para la realización de su trabajo? Y de que otra forma se podría reconocer su trabajo

Análisis

Los 38 entrevistados identificaron el siguiente plan de motivación:

CUADRO No.3
PROGRAMA DE MOTIVACIÓN E INCENTIVOS EXISTENTE EN PLANTACIONES
MINAR S.A.

Tipo de bonificación e incentivo	En que consiste
Bonificación por calidad de pica y producción.	Se otorga de acuerdo a un estatus que puede ser Tipo A, B, o C. , el estatus se determina mediante una evaluación mensual del desempeño, que es realizada por el Supervisor de producción. El estatus Tipo A, gana mayor bonificación que el B y el C.

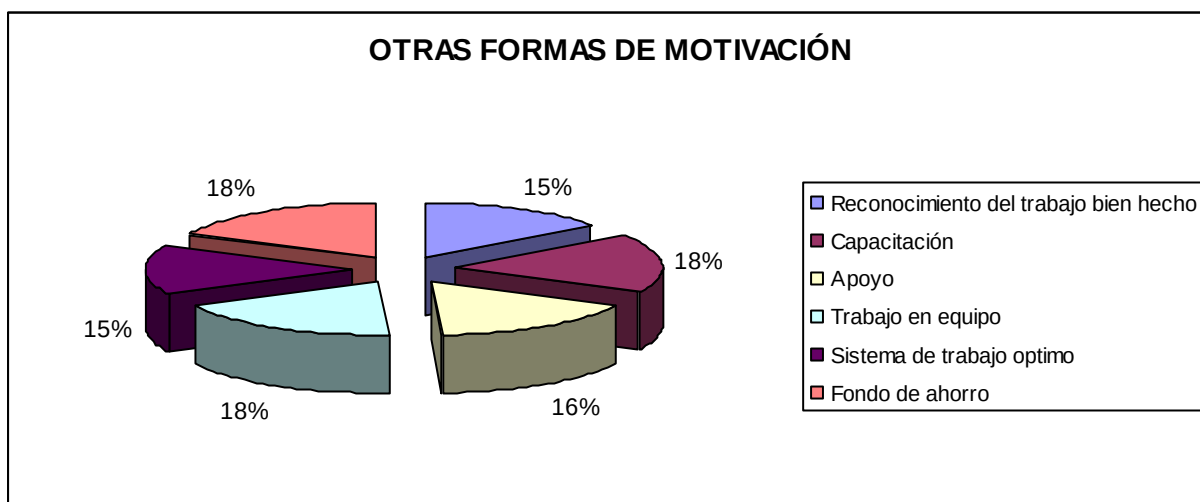
Tipo de bonificación e incentivo	En que consiste
Premiación a 5 mejores picadores.	Se otorga a los empleados que durante el trimestre, mantiene el estatus tipo A y con mayor puntuación obtenida en la evaluación que realiza el supervisor de producción, asimismo se evalúa su nivel de productividad obtenida en el periodo.
Premiación anual a 5 mejores picadores del año.	Se otorga a los empleados que durante el año, mantuvieron su estatus tipo A, con alta puntuación lograda en la evaluación que realiza el supervisor de producción en forma mensual y el nivel de productividad lograda.
Bonificación por asistencia a labores de pica.	Se otorga a aquellos empleados por asistir a sus labores, el monto se establece de acuerdo a los días asistidos a sus labores, de acuerdo a ello se establece un estatus A, B y C. El estatus tipo A, logra una mayor bonificación.

Fuente: Archivo de campo, Abril 2008 Plantaciones Minar S.A.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

Los 38 entrevistados identificaron otras formas de reconocer el trabajo, siendo las siguientes:

GRÁFICA No. 6



Fuente: Información de campo, Abril 2008

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.4.4 ¿En qué cree usted que le puede ayudar para que se desenvuelva en su trabajo, la unidad de Recursos Humanos?

Análisis

Los 38 entrevistados identifican en el cuadro siguiente la ayuda que les puede brindar el contar con la unidad de recursos humanos, siendo las siguientes:

CUADRO No. 4

BENEFICIOS QUE BRINDA LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN EL TRABAJO

ORDEN	BENEFICIOS
1-	Capacitándome para hacer mejor las cosas
2-	Capacitándome para realizar mejor el trabajo
3-	Mejorar la relación con el personal y en orientación
4-	Intermediarios cuando se de algún problema
5-	Motivación

ORDEN	BENEFICIOS
6-	Buen ambiente de trabajo, mayor atención
7-	Brindar apoyo en gestiones en el Instituto Guatemalteco de seguridad social.
8-	Ayuda en resolución de problemas
9-	Enseñanza sobre valores

Fuente: Información de campo, Abril 2008

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.4.5 ¿En que cree usted que le puede ayudar con su familia y su comunidad, la Unidad de Recursos Humanos?

Análisis

Los 38 entrevistados identificaron beneficios que brindaría la Unidad de Recursos en la familia y la comunidad, y se presentan el cuadro siguiente:

CUADRO No. 5
BENEFICIOS QUE BRINDA LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD

ORDEN	BENEFICIOS
1-	Orientando y estableciendo enlaces en la comunidad
2-	Brindando orientación en la resolución de problemas en la familia y la comunidad
3-	Apoyo en la organización comunitaria
4-	Brindando charlas sobre el manejo de las finanzas
5-	Contar con alguien a quien acudir para buscar consejo
6-	Brindando charlas sobre las buenas relación familiares y comunitarias
7-	Capacitando a los lideres comunitarios

Fuente: Información de campo, Abril 2008

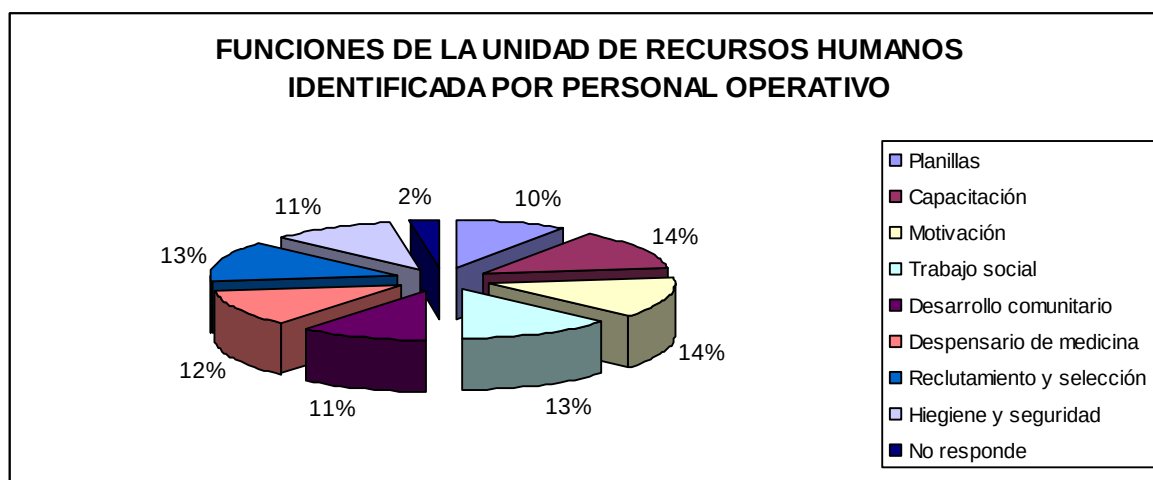
No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.4.6 ¿Qué funciones de las que se listan a continuación, considera usted, que corresponde a la unidad de recursos humanos?

Análisis

De los 38 entrevistados identificaron las siguientes funciones de la Unidad de Recursos humanos y se muestran en el cuadro siguiente:

GRÁFICA No.7



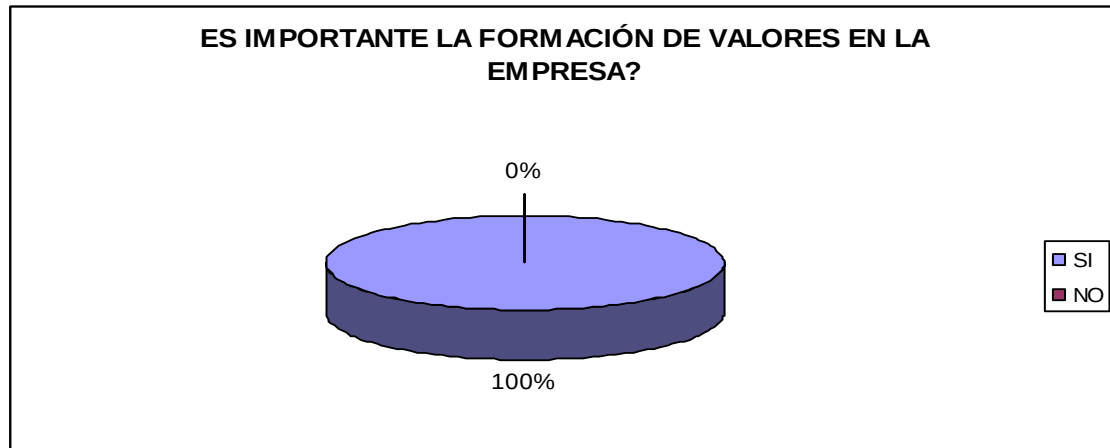
Fuente: Información de campo, Abril 2008

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

4.1.4.7 ¿Considera usted, importante el promover la formación de valores del Espíritu Minar en todo el personal que labora en la empresa? Porque?

Analisis, los 38 encuestados indicaron que si es importante.

GRÁFICA No.8



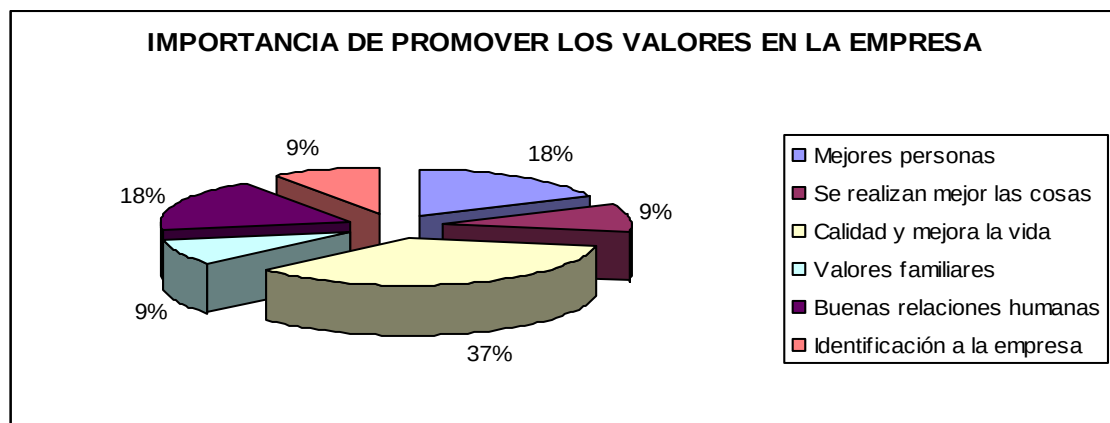
Fuente: Información de campo, Abril 2008

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

Analisis:

De las 38 personas entrevistadas manifestaron que es importante la promoción de los valores debido a que se identifica en nuestra sociedad una perdida de los mismos y mencionan beneficios del vivir con valores. Y se presentan en la grafica siguiente.

GRÁFICA No.9



Fuente: Información de campo, Abril 2008

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

CONCLUSIONES

- 1- La empresa no cuenta con una unidad de recursos humanos, según se pudo establecer en el diagnostico.
- 2- La empresa si cuenta con programas de motivación que le ha permitido desarrollar un buen clima laboral, el cual puede ser mejorado al contar con la unidad de recursos humanos.
- 3- Tanto la dirección, los mandos medios y el personal operativo indicaron que es positivo el incluir en la estructura organizacional a la unidad de recursos humanos.
- 4- La empresa adolece de programas de capacitación que respondan a un plan estratégico.
- 5- Las sujetos de estudio identifican funciones para la Unidad de Recursos Humanos entre otras las siguientes: capacitación, motivación, trabajo social, desarrollo comunitario, reclutamiento y selección de personal, planillas.

RECOMENDACIONES

- 1- Se sugiere a la empresa Plantaciones Minar, la creación de la Unidad de Recursos Humanos.
- 2- La empresa debe evaluar el plan de motivación existente, con el fin de confirmar su funcionamiento y aporte a la productividad de la empresa.
- 3- La empresa debe aprovechar el clima laboral positivo que manifiesta el personal desde los niveles ejecutivos, supervisores, caporales y operativos (picadores) para la creación de la unidad de recursos humanos.
- 4- Se sugiere a la empresa Plantaciones Minar, la creación de un plan estratégico de recursos humanos que le permita lograr un mejor aprovechamiento del buen clima laboral y de productividad.
- 5- Se sugiere a la empresa determinar funciones a la Unidad de Recursos Humanos que se establecen en el presente trabajo, a fin de lograr una incorporación mas adecuada a la estructura de la organización.
- 6- Para que el presupuesto que genere la creación de la unidad de recursos humanos, sea aprovechado óptimamente se sugiere extender su cobertura en sus funciones hacia las demás empresas que integran la organización, esto le permitirá diluir el costo.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DEL DISEÑO DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE PLANTACIONES MINAR S.A.

5.1 INTRODUCCIÓN.

Basados en la importancia que tiene para nuestro país Guatemala, el ser competitivos para poder enfrentar los retos de la globalización, el presente caso de estudio busca resaltar la importancia que tienen las personas en las organizaciones para la búsqueda del éxito, es allí donde la Unidad de Recursos Humanos tiene un papel importante, para lograr que la organización este en capacidad de realizar cambios positivos y lograr que la organización tenga altos índices de productividad. Es por ello que al plantear a la empresa Plantaciones Minar S.A., la creación de la Unidad de recursos humanos, se tiene claro que se requiere de un presupuesto, sin embargo la contribución que esta pueda dar será importante para alcanzar los objetivos trazados por la empresa al contar con un personal motivado, identificado y en el entorno con sus comunidades teniendo relaciones cordiales de respeto y de buena convivencia.

5.2 OBJETIVOS

5.2.1 GENERAL

Lograr mediante la creación de la Unidad de Recursos humanos, que la organización cuente con un área responsable que administre todo el proceso administrativo de recursos humanos y provee de un plan estratégico para ayudar a lograr los objetivos organizacionales.

5.2.2 ESPECÍFICOS

- Establecer la estructura organizacional de la unidad de recursos humanos.
- Determinar los perfiles de los puestos que componen la estructura organizacional de la unidad de recursos humanos.
- Determinar las funciones e indicadores de cada puesto de la unidad de recursos humano.
- Establecer el presupuesto para su implementación.

5.3 SUSTENTACIÓN TEÓRICA DEL PLANTEAMIENTO

5.3.1 CARÁCTER MULTIPLE DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Según Idalberto Chiavenato (2000), Recursos humanos, es un área interdisciplinaria que incluye conceptos de psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de seguridad, medicina laboral etc. En general los asuntos estudiados por la administración de recursos humanos abarca una gran cantidad de campos de conocimiento; se habla de la aplicación de pruebas psicológicas y entrevistas, tecnología del aprendizaje individual, cambio organizacional, nutrición y alimentación, medicina y salud, servicio social, plan de carrera, diseño de cargos, y diseño organizacional, satisfacción en el trabajo, ausentismos y salarios y obligaciones sociales, disciplina y actitudes, interpretación de leyes laborales, eficiencia y eficacia, estadísticas y registros etc.

5.3.2 CARÁCTER CONTIGENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Para la administración de recursos humanos no hay leyes ni principios universales. Es contingencial pues depende de la situación organizacional, del ambiente, de la tecnología empleada por la organización, de las políticas y directrices vigentes, de la filosofía administrativa predominante, de la concepción organizacional acerca del hombre y de su naturaleza y, sobre todo de la calidad y cantidad de los recursos disponibles. A medida que estos elementos cambian, varía también la manera de administrar los recursos humanos de la organización.

5.3.3 LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS COMO PROCESO.

La administración de recursos humanos produce impactos profundos en las personas y las organizaciones. La manera de tratar a las personas, buscarlas en el mercado, integrarlas y orientarlas, hacerlas trabajar, desarrollarlas, recompensarlas, monitorearlas o controlarlas, en otras palabras administrarlas en la organización, es un aspecto fundamental en la competitividad organizacional. Los procesos básicos en la administración de personal son: provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo, seguimiento y control del personal.

5.3.4 OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Consiste en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, al mismo tiempo en 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. Administración de recursos humanos significa, conquistar y mantener personas en la organización que trabajen y den al máximo de sí mismas, con una actitud positiva y favorable. Representa no solo las cosas grandiosas, que provocan euforia y entusiasmo, sino también las pequeñas que frustran e impacientan, o que alegran y satisfacen, y que sin embargo, llevan a las personas a querer permanecer en la organización.

Cuando se habla de administración de recursos humanos, hay muchas cosas en juego: la clase y calidad de vida que la organización y sus miembros llevarán y la clase de miembros que la organización pretende modelar.

Los objetivos de la administración de recursos humanos derivan de los objetivos de la organización. Uno de los objetivos de toda empresa es la elaboración y la distribución de algún producto o la prestación de algún servicio. Paralelos a los objetivos de la empresa, la administración de recursos humanos debe considerar los objetivos individuales de los miembros. Los principales objetivos son:

- a) Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.
- b) Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales.
- c) Alcanzar eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.

5.3.5 DISEÑO DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Por pequeña que sea una organización, debe de poseer un adecuado diseño organizacional para aprovechar al máximo los recursos que la empresa posee. “El

diseño del departamento de recursos humanos es el paso más importante en el proceso de la organización de una empresa; la estructura de la organización es un mecanismo proyectado para ayudar a lograr las metas de la empresa.”

El diseño del departamento de recursos humanos requiere una formulación de objetivos y la asignación de responsabilidades, para que todos los empleados que integran la organización, distribuyan el tiempo para cada proceso tan eficazmente como sea posible.

“Lo fundamental para el diseño del departamento de recursos humanos dentro de la organización es el conocimiento actual de la empresa. Sin la comprensión general y específica de la situación actual y una buena comprensión de los requerimientos del futuro.

El propósito del diseño, es contribuir a la creación de un entorno favorable para el desempeño del recurso humano. Es un instrumento administrativo que permite la coordinación de todos los elementos con los que la empresa cuenta y su eficaz aplicación. En el diseño se debe definir las tareas por realizar y para su diseño debe tomarse en cuenta las capacidades y motivaciones del personal disponible.

5.3.6 APOORTE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

Cada uno de los departamentos que componen una empresa, tienen algo que aportar a dicha organización. Entre los aportes del Departamento de Recursos Humanos podemos destacar:

- Influye sobre el comportamiento del personal para alcanzar resultados de operaciones y financieras.
- Influye sobre el cuidado y alimentación del personal.
- Influye sobre la defensa del empleado.
- Influye sobre la gestión de los procesos operativos.
- En la forma de ejecutar la estrategia de la empresa.

Cada uno de estos aportes dependerá del objetivo de la empresa y de que visión o misión esta tenga.

5.4 VALOR AGREGADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

La implementación de la unidad de recursos humanos en Plantaciones Minar, podría generar valor agregado a las operaciones de la organización, porque el personal toma una actitud propositiva en torno a los cambios que rápidamente se dan en el entorno, dentro de estos cambios se pueden mencionar:

- a) La Globalización que implica a las organizaciones adaptarse rápidamente a los cambios,
- b) La Calidad que conlleva ir en busca de la certificación de la empresa para poder acceder a mercados internacionales en donde la calidad, el cuidado del medio ambiente y la responsabilidad social son cada vez mas exigidos por las clientes,
- c) Las Aperturas Comerciales ya que nuestro país ha logrado tratados comerciales con otros países que tiene una mayor ventaja competitiva en relación a Guatemala,

- d) Permite situar a la empresa en una integración vertical con visión de futuro, considerando un crecimiento como unidad productiva en el sector agrícola a el sector Industrial; y
- e) La región donde se localiza la empresa Plantaciones Minar S.A., se visualiza como un polo de desarrollo en el mediano plazo, en donde la mano de obra tendrá una mayor demanda, principalmente en el sector industrial. El trabajo de la Unidad de Recursos Humanos será importante para lograr la permanencia de los trabajadores y buscar otras alternativas.

El contexto de la Administración de Recursos Humanos es complejo y cambiante al mismo tiempo. La primera característica de este contexto es la complejidad, pues la manera como se relacionan entre sí las personas y las organizaciones para realizar la tarea organizacional varía de una organización a otra. Algunas organizaciones se caracterizan por la visión futurista, democrática y abierta para tratar a las personas, mientras que otras todavía se hallan estancadas en el tiempo y el espacio y adoptan políticas ya superadas. La segunda característica es el cambio. El mundo está pasando por grandes cambios y transformaciones económicas, sociales, tecnológicas, culturales y demográficas, los cuales son cada vez más rápidos e impredecibles. El problema radica en que muchas organizaciones no se dan cuenta de que el mundo ya cambió y, en consecuencia, se olvidan de cambiar. De allí la importancia que la administración de Recursos Humanos, esté en constante contacto con el entorno interno y externo de la empresa para preparar a la organización y enfrentar dichos desafíos que se presenten.

5.5. FILOSOFÍA DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

La Unidad de Recursos Humanos, debe contar con una filosofía que le permita visualizar y entender de forma efectiva el rol de la administración de recursos humanos para formular en el futuro la planeación estratégica de recursos humanos. En consecuencia se deja a manera de propuesta lo siguiente:

5.5.1 VISIÓN

“Ser la unidad que, promueva la capacitación, la educación y formación en valores, en los colaboradores, las familias y las comunidades en armonía en el entorno natural. Desarrollar las estrategias para lograr el desarrollo organizacional, en un clima organizacional y comunitario favorable”.

5.5.2 MISIÓN

“Lograr mediante la administración estratégica del recurso humano, el desarrollo organizacional. Para ello será necesario contar con programas continuos de capacitación y motivación, para lograr la mejora continua, y superar los niveles de productividad. Se diseñarán planes para la educación y formación en valores, en los colaboradores y en las comunidades, para lograr un desarrollo integral e identificación de las personas hacia la empresa, lo que propiciara un clima favorable para el buen desarrollo de la empresa”.

5.5.3 VALORES

- Confianza; persona en quien se puede confiar. Esperanza firme que se tiene en alguien o algo.
- Equidad; disposición de ánimo que mueve a dar a cada uno lo que se merece.
- Sensibilidad; sentir compasión, humanidad y ternura. Sentimiento de conmiseración.
- Participación; participar en actividades, para aprehender y aportar conocimientos.

- Ejemplo; acción o conducta que puede inclinar a otros a que la imiten.
- Perseverancia; constancia en la virtud y en mantenerse fiel a sus ideales.

5.5.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Lograr establecer la cultura de los Círculos de Mejora Continua en todos niveles jerárquicos de la empresa, para empoderar a los empleados.
- Lograr establecer en la cultura de calidad total en los colaboradores y la estrategia de trabajo en equipo.
- Desarrollar la organización para enfrentar los cambios que se dan en el entorno.
- Fortalecer el posicionamiento de identificación que tiene la empresa en los colaboradores y la comunidad.

5.6 FUNCIONES DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Las funciones que se asignarán a la unidad de recursos humanos se detallan a continuación:

- Reclutamiento del personal.
- Selección y contratación del personal.
- Inducción para la integración a la organización.
- Detección de necesidades de capacitación.
- Formulación del plan de capacitación a todo el personal.
- Planificación del Desarrollo organizacional.
- Análisis y descripción de puestos.
- Evaluación y clasificación de puestos.
- Salud ocupacional, higiene y seguridad en el trabajo.
- Planificación estratégica de recursos humanos.
- Plan de carreras.
- Administración de salarios para realización de propuestas.
- Elaboración de planillas.
- Ejecución de la estrategia de desarrollo comunitario.
- Coordinar las actividades de tipo social que se desarrollen dentro de la empresa.
- Promoción e implementación de la administración a través de los valores.
- Interpretación y aplicación de leyes laborales.
- Realizar la auditoria de recursos humanos.
- Evaluar el clima organizacional de la empresa.
- Representar a la empresa ante instituciones como, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto Técnico de Capacitación, Ministerio de Trabajo y otras instituciones relacionadas a su competencia.
- Planificar, organizar y dirigir actividades de visitas a empresas del sector hulero y a otras no relacionadas con el sector para compartir experiencia y conocimientos.

A continuación se propone la descripción de las funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Plantaciones Minar S.A.

CUADRO No. 6.
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE
PLANTACIONES MINAR S.A.

FUNCIÓN	ACTIVIDAD
a) Reclutamiento de personal	Buscar candidatos elegibles de acuerdo al perfil del puesto, dentro de la organización o utilizar las fuentes externas, como Universidades, colegios, institutos, empresas especializadas de reclutamiento y en medios escritos.

FUNCIÓN	ACTIVIDAD
b) Selección y contratación del personal.	Con los candidatos elegibles se procede entrevistar y a realizar las pruebas psicométrica y de personalidad, posteriormente se realiza la contratación del candidato idóneo.
c) Inducción para la integración a la organización	Realizada la contratación, se da a conocer las funciones del puesto y brindar la capacitación necesaria y se presenta oficialmente al personal de la empresa.
d) Detección de necesidades de capacitación.	Optimizar el uso de los recursos, se realiza el diagnóstico de las necesidades de capacitación para realización de planes de capacitación de manera asertiva.
e) Formulación de plan de capacitación.	Con el resultado del diagnóstico sobre necesidades, se realizará el programa anual de capacitación de acuerdo a las necesidades específicas de cada unidad y de las personas.
f) Planificación del Desarrollo Organizacional.	Establecer la cultura de la organización, para realizar la planificación de desarrollo integral de la organización, que le permita contar con la capacidad de adaptarse a los cambios que se están generando continuamente.
g) Análisis y descripción de puestos.	Consiste en la realización de la planificación, con el fin de determinar el perfil de los puestos, como base para la selección de personal, asimismo suministra información para formular el programa de capacitación, determinar las escalas salariales, formulación de programas de motivación y mayor comprensión de las funciones que se asignan al empleado.
h) Evaluación y clasificación de puestos.	Permitirá conocer las habilidades y capacidades de la persona, con el fin de determinar el potencial de desarrollo futuro para optar a otros puestos de mayor jerarquía y ayudará a determinar y desarrollar una política de recursos humanos adecuada a las necesidades de la organización.
i) Salud ocupacional, higiene y seguridad en el trabajo.	Realización de planificación para establecer las normas y procedimientos para la protección de la integridad física y mental del empleado, preservándolo de riesgos de salud y accidentes inherentes a las funciones del puesto y al ambiente físico donde se ejecutan las actividades.
j) Planificación estratégica de recursos humanos.	Desarrollar la estrategia para buscar el desarrollo de la organización mediante la implementación de programas que propicien el potencial de los empleados.
k) Plan de carreras.	Formular plan de capacitación y formación a mediano y largo para los empleados.
l) Elaboración de planillas.	Realización de cálculos para realización de pago de sueldos y salarios al personal.

FUNCIÓN	ACTIVIDAD
m) Administración de compensaciones	Revisar la política salarial de la empresa, para determinar la equidad interna y externa de la empresa, establecer un programa de compensación monetaria y no monetaria.
n) Ejecución de la estrategia de desarrollo comunitario.	Establecer la estrategia de intervención en las comunidades.
o) Planificar y coordinar las actividades de social dentro de la empresa.	Realización de las actividades en función de la planificación.
p) Promoción e implementación de la administración a través de los valores.	Realización de planificación, considerando la educación para adultos y no adultos.
q) Interpretar y aplicación de leyes laborales.	Análisis e informe a la Junta Directiva, de aquellas leyes labores que tengan ingerencia con la empresa.
r) Realización de auditoria de recursos humanos.	Analizar las políticas y prácticas de personal de la empresa, evaluar el funcionamiento actual y proponer sugerencias de mejoras.
s) Evaluar el clima organizacional.	Monitoreo de la cultura organizacional de la empresa y estudios de clima laboral.
t) Representar a la empresa, ante instituciones de trabajo y seguro social	Buscar la solución adecuada para mantener buenas relaciones empresariales.
u) Planificar, organización y dirigir actividades de intercambio de conocimientos y expedientes.	Establecer arreglos con empresas del sector huletero y empresas de otros sectores.

Fuente: Propuesta del autor tesis: Diseño de la Unidad de Recursos Humanos en la empresa Plantaciones Minar S.A., mayo de 2008.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

5.7. ORGANIGRAMA DENTRO DE LA EMPRESA

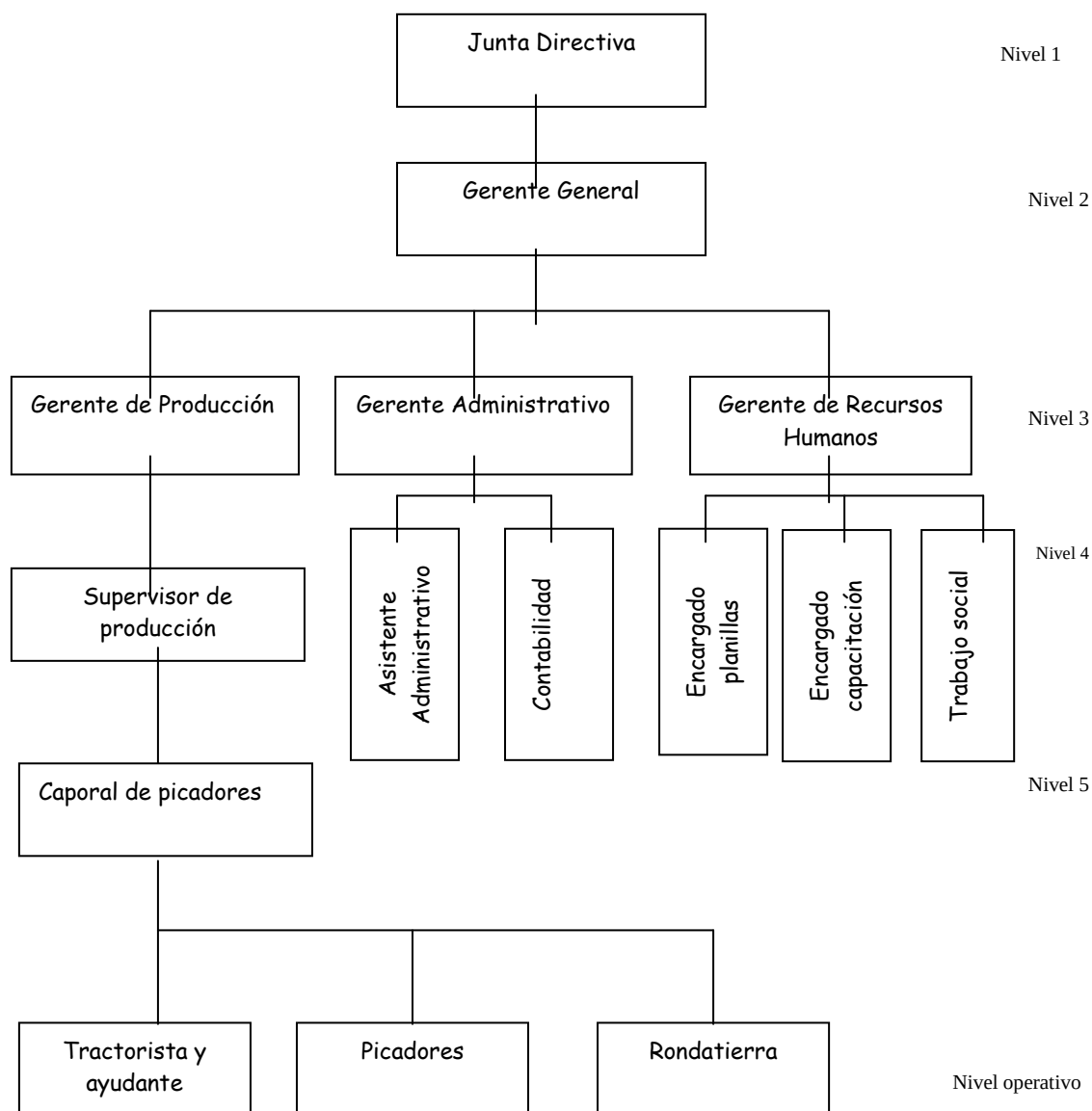
La empresa Plantaciones Minar S.A., no cuenta dentro de su organización con una Unidad de Recursos Humanos, sin embargo dentro de su filosofía corporativa, se evidencia el lugar de importancia que tiene para la empresa las personas.

5.8. FUNCIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN

Un miembro de Junta Directiva expresó que la empresa Plantaciones Minar S.A., busca convertirse en una empresa Modelo en Competitividad, Desarrollo y Calidad Humana. Esto conlleva el contar con la tecnología agrícola adecuada y el personal capacitado basado en una filosofía de valores, para lograr la producción optima en sus plantaciones de árboles de hule hevea y otros procesos agregados.

Se presenta a continuación la propuesta de reestructuración del organigrama de la empresa Plantaciones Minar S.A. La cual a nuestro criterio facilitaría ubicar el nuevo esquema organizativo a la Unidad de Recursos Humanos.

ORGANIGRAMA No.3
ORGANIGRAMA GENERAL PROPUESTO A PLANTACIONES MINAR S.A.



Fuente:

Propuesta del autor Tesis: Diseño de la Unidad de Recursos Humanos en la empresa Plantaciones Minar S.A., mayo de 2008.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

A continuación se presenta la descripción de las funciones por los puestos por niveles de jerarquía y del nivel operativo, dentro de la empresa Plantaciones Minar S.A., enunciados en el organigrama No.3.

Lo anterior se describe a continuación en los cuadros No. 7, 8, 9, y 10.

CUADRO No. 7.

**DESCRIPCIÓN POR JERARQUÍA DE LA ALTA DIRECCIÓN
PROPUESTA DE LA REESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

Nivel de Jerarquía No.1	
PUESTO	FUNCIÓN BÁSICA
Junta Directiva	Determinar las políticas generales de la empresa y autorización de procedimientos de control interno, administrar a la organización de acuerdo a la filosofía corporativa y autorización de proyectos viables y productivos.
Nivel de Jerarquía No.2	
PUESTO	FUNCIÓN BÁSICA
Gerente General	Dirigir la política económica y los negocios, ejecutar los actos y celebrar contratos que se relacionen con la empresa, constituir y suprimir puestos y convocar a asambleas ordinarias y extraordinarias de accionistas, elaborar la memoria de labores y el proyecto de presupuesto para el ejercicio siguiente. Ejecutar la administración corporativa.

Fuente: Propuesta del autor tesis: Diseño de la Unidad de Recursos Humanos en la empresa Plantaciones Minar, mayo de 2008.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

CUADRO No. 8.

**DESCRIPCIÓN DE JERARQUÍA MANDOS GERENCIALES
PROPUESTA DE LA REESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

	Nivel de Jerarquía No.3	
UNIDAD	PUESTO	FUNCIÓN BÁSICA
Producción	Gerente de producción	Planificar, organizar, dirigir y controlar, las actividades de producción, evaluando que se logren las metas de producción, con la mayor eficiencia y eficacia.
Administración	Gerente Administrativo	Planificar, organizar, dirigir y controlar, las actividades administrativas y contables, evaluando el cumplimiento de los procedimientos y políticas emanadas por la Junta Directiva. Asimismo velar por cumplimiento de las obligaciones fiscales y laborales.
Recursos Humanos	Gerente Recursos Humanos	Planificar, organizar, dirigir y controlar, las actividades de la administración de Recursos Humanos y evaluar el clima organizacional.

Fuente: Propuesta del autor tesis: Diseño de la Unidad de Recursos Humanos en la empresa Plantaciones Minar S.A., Mayo de 2008.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

CUADRO No. 9

DESCRIPCIÓN POR JERARQUÍA DE MANDOS MEDIOS
PROPUESTA DE LA REESTRUCTURA ORGANIZATIVA

UNIDAD	Nivel de Jerarquía No.4	FUNCIÓN BÁSICA
Administración	Asistente Administrativo	Realizar actividades de compra de bienes y servicios, llevar el movimiento del almacén de insumos, ejercer control administrativo del Fondo Minar y supervisar el proceso de obtención del contenido de hule secos en la materia prima.
Producción	Supervisor de producción	Ejecutar, las actividades planificadas para el logro de las metas de producción, evaluar la ejecución de la actividad de pica de árboles de hule, dirigir al personal a su cargo e informar al jefe inmediato de los avances en la planificación.
Recursos Humanos	Encargado planillas	Realización de la planilla, pago al personal y generación de reportes, llevar registro estadístico del personal, velar que cada empleado cuente con el contrato de trabajo, cumplir con el pago de las cuotas en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Instituto Técnico de Capacitación, y cumplir con los requerimientos legales ante el Ministerio de Trabajo y brindar atención y orientación al personal en trámites que realice en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
Recursos Humanos	Encargado Capacitación	Ejecutar los programas de capacitación, evaluar el clima laboral, establecer los procedimientos de contratación de contratación y ejecutar el proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción a la empresa.
Recursos Humanos	Trabajo social	Ejecutar los programas de trabajo social dentro de la empresa y de desarrollo comunitario en las comunidades del entorno de la empresa, asimismo evaluar el clima social de la empresa.
	Nivel de Jerarquía No.5	
Producción	Caporal de picadores	Supervisar que el personal realice su trabajo de acuerdo al procedimiento establecido y brindar orientación y motivación al personal a su cargo.

Fuente: Propuesta del autor tesis: Diseño de la Unidad de Recursos Humanos en la empresa Plantaciones Minar S.A., mayo de 2008.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

CUADRO No. 10.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL OPERATIVO
PROPUESTA DE LA REESTRUCTURA ORGANIZATIVA

UNIDAD	Nivel Operativo	FUNCIÓN BÁSICA
Producción	Tractorista y ayudante	Realizar la recolección del producto en los lugares indicados por el supervisor, supervisar que la maquinaria y el tanque de recolección a su responsabilidad se encuentren en buen estado de funcionamiento y supervisar que el tanque se encuentre en optima condición para almacenar el producto.
Producción	Rondatierra	Supervisar y vigilar que los bienes de la empresa no sufran daños ni sean hurtados, tratar con respeto a las personas que sean encontradas haciendo daño a los bienes de la empresa solicitando el respeto a la propiedad privada, e informar al supervisor de sus actividades.
Producción.	Picadores	Ejecutar su labor de acuerdo al procedimiento de pica establecido, picar el 100% de los árboles asignados, cumplir con el horario de inicio y finalización de pica, realizar la recolección del producto, mantener limpio su equipo de trabajo y proponer mejoras en la ejecución del trabajo.

Fuente: Propuesta del autor tesis: Diseño de la Unidad de Recursos Humanos en la empresa Plantaciones Minar S.A., mayo de 2008.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

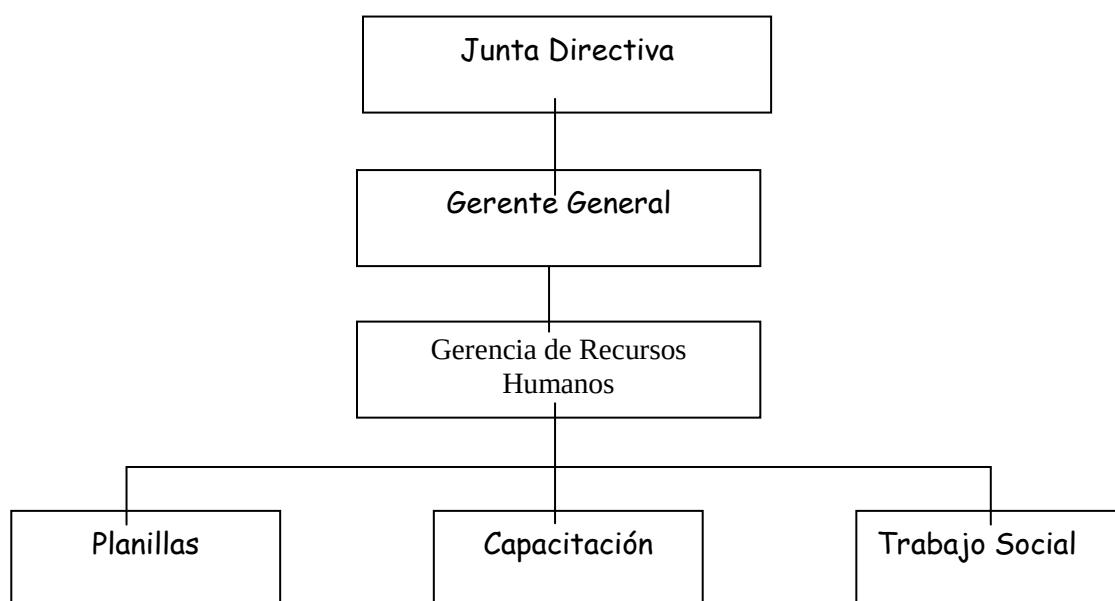
5.9. PROPUESTA DEL ORGANIGRAMA DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE PLANTACIONES MINAR S.A.

La propuesta de la creación de la Unidad de recursos Humanos, se describe en el organigrama. Asimismo se describen el Perfil de cada puesto que integra la unidad de Recursos Humanos.

A continuación se presenta el organigrama No.4, que contiene la propuesta del diseño de la Unidad de Recursos Humanos en la empresa Plantaciones Minar S.A.

ORGANIGRAMA No.4

ORGANIGRAMA PROPUESTO PARA LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN PLANTACIONES MINAR S.A.



Fuente:

Propuesta del autor Tesis: Diseño de la Unidad de Recursos Humanos en la empresa Plantaciones Minar S.A. Mayo de 2008.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

5.10. PERFIL DEL PUESTO PARA EL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS.

a) Análisis del puesto:

La gerencia de Recursos Humanos, se ubicará en el tercer nivel jerárquico y reportará directamente al Gerente General, los reportes los presentará por escrito en forma quincenal y cualquier otro informe que tenga relación a recursos humanos que le sea requerido. Asimismo deberá participar activamente en las sesiones que convoque la Junta Directiva.

b) Descripción de funciones:

Será responsable de la administración estratégica de recursos humanos, con el fin de lograr el desarrollo de la organización, representar legalmente ante instituciones de Trabajo y de Seguro social, asimismo desarrollar la administración estrategia del trabajo comunitario en las comunidades del entorno de la empresa. En el cuadro No. 14, se describen de manera mas especifica las funciones del puesto.

c) Requisitos del puesto:

- 1) Nivel Académico: Graduado en Administración de empresas. Con estudios de postgrado en carrera a fin.
- 2) Experiencia de 4 años en la Administración de Recursos Humanos.
- 3) Ser ordenado, proactivo, discreto, respetuoso, seguro, controlado, tolerante y responsable.
- 4) Conocimientos comprobables sobre, Administración de personal, sistemas de compensación, sistemas de información y educación para adultos.

- 5) Que posea habilidad: verbal, toma de decisiones, proactividad, asertividad, relaciones interpersonales, orientación sobre resultados.
- 6) Desarrollo de liderazgo.
- 7) Dominio e interpretación de leyes laborales.
- 8) Manejo de programas de computación.
- 9) Administración por valores como una filosofía de vida.
- 10) Conocimientos sobre el idioma inglés.
- 11) Experiencia en trabajo comunitario.

5.11. PERFIL DEL PUESTO PARA EL ENCARGADO DE PLANILLAS.

a) Análisis del puesto:

El Encargado de planillas, se ubicará jerárquicamente en el cuarto nivel y reportará directamente al Gerente de Recursos Humanos, debe generar informes por escrito en forma quincenal y mensual en todo lo concerniente al personal.

b) Descripción de funciones:

Será el responsable, de la realización y pago de la planilla, calculo de finiquito de prestaciones, control estadístico de los empleados, emisión de informe anual de salarios, brindar atención y orientación en trámites que realicen los empleados y generar reportes mensuales. En el cuadro No. 14, se describe de manera mas especifica las funciones del puesto.

c) Requisitos del puesto:

- 1) Manejo de programas computarizados de planillas.
- 2) Experiencia de 4 años como encargado de planillas.
- 3) Graduado a nivel medio como Perito Contador, o carrera afín, y contar con estudios en la Carrera de Administración de Empresas.
- 4) Ser ordenado, proactivo, discreto, respetuoso, seguro, controlado, tolerante y responsable.
- 5) Espíritu de servicio al cliente.
- 6) Poseer habilidad, verbal, proactividad, asertividad, relaciones interpersonales.
- 7) Desarrollo de trabajo en equipo.
- 8) Conocimiento sobre leyes laborales.
- 9) Trabajar en base a metas.
- 10) Con deseo de superación.
- 11) Administración por valores como una filosofía de vida.

5.12. PERFIL DEL PUESTO PARA EL ENCARGADO DE CAPACITACIÓN.

a) Análisis del puesto:

El Encargado de capacitación, se ubicará jerárquicamente en el cuarto nivel y reportará directamente al Gerente de Recursos Humanos, debe generar informes de Diagnostico de necesidades de capacitación y proponer planes estratégicos y programas de capacitación a todo el personal de las diferentes unidades de trabajo, promoción del desarrollo organizacional y ser promotor de cambio.

b) Descripción de funciones:

Será el responsable de, realizar las actividades de capacitación dentro de la empresa y en las comunidades del entorno de la empresa, ejecutar el proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción al puesto, y realizar el clima laboral. En el cuadro No. 14 se describe de manera mas especifica las funciones del puesto.

c) Requisitos del puesto:

- 1) Manejo de programas de computación.
- 2) Experiencia de 2 años como encargado de capacitación.
- 3) Técnico Universitario de la carrera de Administración de Empresas.
- 4) Ser ordenado, proactivo, discreto, respetuoso, seguro, controlado, tolerante y responsable.
- 5) Espíritu de servicio al cliente.
- 6) Poseer habilidad, verbal, proactividad, asertividad, relaciones interpersonales.
- 7) Desarrollo de trabajo en equipo.
- 8) Conocimiento sobre leyes laborales.
- 9) Trabajar en base a metas.
- 10) Con deseo de superación.
- 11) Administración por valores como una filosofía de vida.

5.13. PERFIL DEL PUESTO PARA EL ENCARGADO DE TRABAJO SOCIAL.

a) Análisis del puesto:

El Encargado de Trabajo Social, se ubicara jerárquicamente en el cuarto nivel y reportará directamente al Gerente de Recursos Humanos, entregará informes escritos en forma quincenal y otro tipo de informe cuando le sea requerido relacionado al puesto.

b) Descripción de funciones:

Será el responsable de ejecutar los programas diseñados para el desarrollo comunitario del entorno, apoyar a las organizaciones que existan en la comunidad para la gestión de proyectos, promover los valores de la organización y realización de visitas domiciliarias en las comunidades donde residan los empleados. En el cuadro No. 14, se describe de manera mas especifica las funciones del puesto.

c) Requisitos del puesto:

- 1) Manejo de programa de computación.
- 2) Experiencia de 2 años en realización de Trabajo Social.
- 3) Técnico Universitario de la carrera de Trabajo Social.
- 4) Ser ordenado, proactivo, discreto, respetuoso, seguro, controlado, tolerante y responsable.
- 5) Espíritu de servicio al cliente.
- 6) Poseer habilidad, verbal, proactividad, asertividad, relaciones interpersonales.
- 7) Desarrollo de trabajo en equipo.
- 8) Experiencia en trabajo comunitario.
- 9) Trabajar en base a metas.
- 10) Con deseo de superación.
- 11) Administración por valores como una filosofía de vida.

CUADRO No. 11

FUNCIONES E INDICADORES DEL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y DE LAS SUBUNIDADES QUE INTEGRAN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.

PUESTO	FUNCIÓN	INDICADORES
Gerente de Recursos Humanos	- Administración estratégica de recursos humanos.	- Lograr identificación con la visión y misión
	- Representar legalmente a la empresa por asuntos relacionados al personal.	- Mantener adecuadas relaciones empresariales.
	- Planificar, organizar, dirigir y controlar la promoción y educación en valores del Espíritu Minar.	- Impregnar la filosofía y valores de la empresa.
	- Realización del Clima Organizacional.	- Alinear el clima a la estrategia de la empresa.
	- Coordinar la realización de las necesidades de capacitación dentro y fuera de la empresa.	- Impacto costo-beneficio de las capacitaciones.
	- Evaluar y mejorar el programa de motivación e incentivos.	- Establecer la efectividad del programa y proponer mejoras.
	- Evaluar y clasificar los puestos.	- Medir el cumplimiento de funciones y proponer personal para ascenso.
	- Planificar, organizar y dirigir actividades de intercambio de conocimiento y experiencias.	- Lograr tres actividades de intercambio con empresas del sector Huelero y de otros sectores.
Encargado de planillas	- Realizar la nomina de sueldos y salarios.	- No reclamos en el pago de la planilla.
	- Realizar finiquito de prestaciones laborales.	- Cumplimiento de leyes no reclamo momento de pago.
	- Realizar y pago de planilla de cuotas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social e Intecap.	- Pago a tiempo, no pago de recargos.
	- Registro estadístico del personal.	- Cumplir con entrega de expediente de cada empleado.
	- Orientar y proporcionar los documentos a los empleados para trámites en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.	- Que el empleado este satisfecho y no reclamo.
	- Establecer formatos de ingreso y contrato de trabajo al personal.	- En cada expediente debe estar el formato y el contrato.
	- Realizar informe de salarios anualmente.	- Presentación oportuna del informe, no pago de multa.
Encargado de capacitación	- Detectar las necesidades de capacitación en la empresa.	- Realización de informe escrito de las necesidades de capacitación.
	- Ejecutar los planes y programas de capacitación dentro de la empresa.	- Realización de informe escrito sobre el número de actividades de capacitación realizadas.

PUESTO	FUNCIÓN	INDICADORES
	- Ejecutar las necesidades de capacitación a líderes comunitarios del entorno de la empresa.	- Realización de informe escrito sobre el número de actividades de capacitación realizadas.
	- Proponer programas de capacitación a líderes comunitarios.	- Tener informe escrito de las propuestas.
	- Ejecutar el proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal.	- Llevar registro estadístico de las contrataciones e informe de rendimiento del personal contratado.
	- Promoción y divulgación de los valores del Espíritu Minar.	- Clima laboral adecuado.
	- Promover el Desarrollo Organizacional	- Alcances del Desarrollo Organizacional
Trabajo Social	- Ejecutar los programas de desarrollo social en la empresa y en la comunidad en el entorno de la empresa.	- Informe escrito de logros, número de participantes y la comunidad en la cual se realizó.
	- Establecer comunicación con el Consejo de Desarrollo Comunitario, escuela y otras formas de organización comunitaria.	- Informe escrito que especifique el nombre del líder de cada organización existente en la comunidad.
	- Apoyar en gestiones que realicen las organizaciones comunitarias.	- Informe escrito que indique los proyectos que realizan la(s) organización comunitaria.
	- Promover los valores del Espíritu Minar, dentro de la empresa y en la comunidad.	- Registro del número de actividades realizadas y del número de participantes y Clima Comunitario adecuado.
	- Orientar y apoyar a los empleados para trámites en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.	- Que el empleado este satisfecho y no reclamo.
	- Promover la venta de medicamentos.	- Lograr mayor cobertura en el servicio.
	- Proponer programas de prevención de accidentes y medidas de higiene.	- Propuesta escrita de los programas.
	- Realizar visitas domiciliarias.	- Lograr Clima familiar adecuado.

Fuente:

Propuesta del autor Tesis: Diseño de la Unidad de Recursos Humanos en la empresa Plantaciones Minar S.A., mayo de 2008.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

5.14 PRESUPUESTO PARA CREACIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Cuadro de Personal que se tiene que contratar para la Unidad de Recursos Humanos

CUADRO No. 12.

Puesto	Sueldo mensual	Total Prestaciones mensuales	Total Mensual	Total anual
Gerente Recursos humanos	Q 8,000.00	Q 3,280.00	Q 11,280.00	Q 135,360.00
Encargado de capacitación	Q 2,500.00	Q 1,025.00	Q 3,525.00	Q 42,300.00
TOTAL			Q 14,805.00	Q 177,660.00

Fuente:

Propuesta del autor Tesis: Diseño de la Unidad de Recursos Humanos en la empresa Plantaciones Minar S.A., mayo de 2008.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011.

Cuadro de Personal que se tiene que ya se tiene contratado y que se reubicaría para organizar la Unidad de Recursos Humanos (actualmente esta bajo la supervisión del Gerente Administrativo)

CUADRO No. 13.

Puesto	Sueldo mensual	Total Prestaciones mensuales	Total Mensual	Total anual
Encargado de planillas	Q 2,500.00	Q 1,025.00	Q 3,525.00	Q 42,300.00
Trabajo Social	Q 3,700.00	Q 1,517.00	Q 5,217.00	Q 62,604.00
TOTAL			Q 8,742.00	Q 104,904.00

Fuente:

Propuesta del autor Tesis: Diseño de la Unidad de Recursos Humanos en la empresa Plantaciones Minar S.A., mayo de 2008.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

CUADRO No.14.

Cuadro general de presupuesto Unidad de Recursos Humanos.

Puesto	Sueldo mensual	Total Prestaciones mensuales	Total Mensual	Total anual
Gerente Recursos humanos	Q 8,000.00	Q 3,280.00	Q 11,280.00	Q 135,360.00
Encargado de capacitación	Q 2,500.00	Q 1,025.00	Q 3,525.00	Q 42,300.00
Encargado de planillas	Q 2,500.00	Q 1,025.00	Q 3,525.00	Q 42,300.00
Trabajo Social	Q 3,700.00	Q 1,517.00	Q 5,217.00	Q 62,604.00
TOTAL			Q 23,547.00	Q282,564.00

Fuente:

Propuesta del autor Tesis: Diseño de la Unidad de Recursos Humanos en la empresa Plantaciones Minar S.A., mayo de 2008.

No existe variación en la información al actualizarla en fecha 14/12/2011

BIBLIOGRAFÍA

- 1- Castro Loarca, JA. 2006. Diplomado en recursos humanos: módulo el gestor estratégico del desarrollo y talento humano. Guatemala, Gt. Centro Guatemalteco de Investigación de Capacitación de la Caña de Azúcar.
- 2- Chávez Zepeda, JJ. 1998. Elaboración de proyectos de investigación. 2ed. Guatemala, Gt. XL Publicaciones.
- 3- Chiavenato, I. 2001. Administración de recursos humanos. 5ed. Bogotá, Col. McGraw-Hill Interamericana S.A.
- 4- Davis, K.; Newstrom, JW. 1994. El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional. Trad. Rosa Ma. Rosas Sánchez. 3ed. México, D.F. McGraw-Hill Interamericana de México S.A. de C.V.
- 5- Fernández Arena, JA. 1972. El proceso administrativo. 6ed. México, D.F. Herrero Hermanos Sucesores, S.A.
- 6- Koontz, H.; Weihrich, H. 2001. Administración: una perspectiva global. 11ed. México D.F. Compañía Editorial Vitra S.A. de C.V.
- 7- Ovalle Valdez, CA. 1975. Manual del cultivo de hule Hevea. Guatemala, Gt. Talleres Gráficos. MAGA. Departamento de Divulgación Agrícola DIGESA. (Dirección General de Servicios Agropecuarios.). Ministerio de Agricultura.
- 8- Stoner, JAF.; Wankel, Ch. 1989. Administración. 3ed. México, D.F. Programas Educativos S.A. de C.V. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.

Vo.Bo.

Licda. Ana Teresa Cap Yes
Bibliotecaria

TÍTULO TESIS: DISEÑO DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN
FINCAS HULERAS. CASO DE ESTUDIO PLANTACIONES
MINAR S.A.

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario tiene como objetivo el recabar información para poder desarrollar el presente caso de estudio, la cual es para uso eminentemente académico.

1. ¿Que importancia cree usted, que tiene la Visión y la Misión en lo concerniente a recursos humanos?

2. ¿Que importancia tiene dentro de la filosofía Minar, en relación al Desarrollo de los Recursos Humanos dentro de la empresa?

3. ¿Que importancia tiene la Unidad de Recursos Humanos en la empresa agrícola?

4. ¿Cual considera usted que debería ser el organigrama de la unidad Recursos Humanos en la empresa agrícola?

5. ¿Qué funciones considera usted que deba tener la Unidad de Recursos Humanos en la empresa agrícola?

6. ¿Cual es la importancia de unidad de Recursos Humanos, al promover la formación en valores y el desarrollo humano dentro de la empresa?

7. ¿Cual cree usted, que ha sido el enfoque en la empresa agrícola, en lo concerniente a recursos humanos?

8. ¿Cual es la importancia de la formación de valores y el desarrollo comunitario, en las comunidades del entorno?

OBSERVACIONES:_____

COMENTARIOS:_____

Hora de inicio:_____ Hora finalización _____ Fecha_____

TÍTULO TESIS: DISEÑO DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN
FINCAS HULERAS. CASO DE ESTUDIO PLANTACIONES
MINAR S.A.

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario tiene como objetivo el recabar información para poder desarrollar el presente caso de estudio, la cual es para uso eminentemente académico.

1. ¿Que importancia cree usted, que tiene la Visión y la Misión, en lo concerniente a recursos humanos?

2. ¿Que importancia tiene dentro de la filosofía Minar, en relación al Desarrollo de los Recursos Humanos dentro de la empresa?

3. ¿Que importancia tiene la Unidad de Recursos Humanos en la empresa agrícola?

4. ¿Cual considera usted que debería ser el organigrama de la unidad Recursos Humanos en una empresa agrícola?

5. ¿Qué funciones considera usted que deba tener la Unidad de Recursos Humanos en la empresa agrícola?

6. ¿Cual es la importancia de unidad de Recursos Humanos, al promover la formación en valores y el desarrollo humano dentro de la empresa?

7. ¿Cual cree usted, que ha sido el enfoque en la empresa agrícola, en lo concerniente a recursos humanos?.

8. ¿Cual es la importancia de la formación de valores y el desarrollo comunitario, en las comunidades del entorno?.

9. ¿Cual cree usted que sería el impacto en la Productividad, al contar con una unidad de Recursos Humanos?.

10. ¿Cual cree usted que sería el impacto en la Competitividad, al contar con una unidad de Recursos Humanos?

11. ¿Como calificaría el clima organizacional, dentro de la empresa?

Malo_____ Regular_____ Bueno_____ Excelente_____

Porqué_____

12. Como puede mejorarse el clima organizacional?

13. ¿Existe dentro de la empresa Plantaciones Minar, un programa de motivación por el buen desempeño del empleado?

SI_____ NO_____

Si su respuesta es afirmativa, favor indicar cuales.

OBSERVACIONES:_____

COMENTARIOS:_____

Hora de inicio:_____ Hora de finalización_____ fecha_____

TÍTULO TESIS: DISEÑO DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN
FINCAS HULERAS. CASO DE ESTUDIO PLANTACIONES
MINAR S.A.

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario tiene como objetivo el recabar información para poder desarrollar el presente caso de estudio, la cual es para uso eminentemente académico.

1. ¿Que importancia cree usted, tiene el personal que labora en la empresa?

2. ¿Qué funciones de las que se listan a continuación, considera usted, que podrían corresponder a la unidad de recursos humanos? Indique Si o No, y porque.

Planillas _____ porque_____

Capacitación _____ porque_____

Motivación _____ porque_____

Trabajo social_____ porque_____

Desarrollo
Comunitario _____ porque_____

Dispensario
De medicina _____ porque_____

Reclutamiento
Y selección de
Personal _____ porque_____

Higiene y
Seguridad _____ porque_____

Otras_____

3. ¿Cree usted, que la unidad de Recursos Humanos, cumpliría con las expectativas del personal y el crecimiento organizacional de Plantaciones Minar?

4. ¿En que se beneficiaría la empresa Plantaciones Minar, al contar con una unidad de Recursos Humanos?

5. ¿Cuál cree usted que sería el impacto en la Productividad, al contar con una unidad de Recursos Humanos?.

6. ¿Cuál cree usted que sería el impacto en la Competitividad, al contar con una unidad de Recursos Humanos?

7. ¿Considera usted, importante el promover la formación en valores del Espíritu Minar en todo el personal que labora en la empresa?

SI_____

NO_____

Porqué?

8. ¿Considera usted, importante el promover la formación en valores del Espíritu Minar en las comunidades vecinas a Plantaciones Minar?

SI_____

NO_____

Porqué?

OBSERVACIONES:_____

COMENTARIOS:_____

Hora de inicio:_____ Hora finalización_____ fecha_____

TÍTULO TESIS: DISEÑO DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN
FINCAS HULERAS. CASO DE ESTUDIO PLANTACIONES
MINAR S.A.

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario tiene como objetivo el recabar información para poder desarrollar el presente caso de estudio, la cual es para uso eminentemente académico.

1. ¿Como calificaría usted, su relación de trabajo con su caporal y supervisor?

Buena _____ Regular _____ Mala _____

Porqué?

2. ¿Que beneficios considera usted que obtendría, al participar en plan de capacitación?

3. ¿Existe dentro de la empresa, un programa de motivación para la realización de su trabajo?

Si _____ No _____

¿De que otra forma se podría reconocer un buen trabajo? _____

4. ¿En que cree usted que la puede ayudar para que se desenvuelva en su trabajo, la Unidad de Recursos Humanos?

5. ¿En que cree usted que la puede ayudar con su familia y su comunidad, la Unidad de Recursos Humanos?

6. ¿Qué funciones de las que se listan a continuación, considera usted, que corresponde a la unidad de recursos humanos? Indique SI o NO y porqué.

Planillas _____ porqué _____

Capacitación _____ porqué _____

Motivación _____ porqué _____

Trabajo social _____ porqué _____

Desarrollo
Comunitario _____ porqué _____

Dispensario
De medicina _____ porqué _____

Reclutamiento
Y selección de
Personal _____ porqué _____

Higiene y
Seguridad _____ porqué _____

Otras _____

7. ¿Considera usted, importante el promover la formación en valores del Espíritu Minar en todo el personal que labora en la empresa?

SI _____

NO _____

Porqué?

OBSERVACIONES: _____

COMENTARIOS: _____

Hora de inicio: _____ Hora finalización _____ fecha _____