

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y COMERCIALES

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL 2016 – I
PARA OBTNER EL GRADO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PLAN DE RECURSOS HUMANOS PARA LA EMPRESA
OLC INGENIEROS EIRL**

AUTORES:

CARZOLA LABRIN, Evelyn Dalila.

PINEDA LUJAN, Jonathan.

PINTADO ALBURQUEQUE, Lady Yvonne.

SUYO TRINIDAD, Victor Adel.

ASESOR:

MS. CARREÑO MARTINEZ, Juan

AGOSTO, 2016

AGRADECIMIENTO

El equipo de investigación, desea transmitir un agradecimiento fraterno a nuestra casa de estudios, a la “Universidad Católica Sedes Sapientiae”, por transmitirnos conocimiento en las diversas áreas y formarnos como profesionales útiles para el servicio de nuestra familia y nuestra nación.

También hacemos presente un agradecimiento especial a nuestro asesor de tesis Ms. Juan Carreño Martínez, por habernos brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento para el desarrollo de esta investigación de recursos humanos y así lograr la sustentación de la tesis y obtención del grado académico.

Y para finalizar, agradecemos a la empresa OLC Ingenieros EIRL, por permitirnos realizar las evaluaciones pertinentes para el desarrollo óptimo de la presente Tesis.

INDICE

Capítulo I. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA	1
1.1 RESEÑA HISTÓRICA.....	1
1.2 INFORMACIÓN COMERCIAL DE LA EMPRESA.....	2
1.3 VISIÓN PROPUESTA.....	5
1.4 MISIÓN PROPUESTA.....	5
1.5 VALORES PROPUESTOS	5
1.6 CULTURA ORGANIZACIONAL	6
1.7 ANÁLISIS FODA DE LA EMPRESA.....	7
1.8 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	11
Capítulo II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1. ANTECEDENTES.....	13
2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
2.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
2.4. OBJETIVOS.....	13
2.3.1. OBJETIVO GENERAL	13
2.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	14
Capítulo III. PLAN DE RECURSOS HUMANOS.....	15
3.1. IMPORTANCIA DEL PLAN.....	15
3.2. OBJETIVO DEL PUESTO DE RECURSOS HUMANOS	15
3.3. ANÁLISIS SITUACIONAL	15
3.4. PRINCIPALES FUNCIONES / ROLES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.....	16
3.5. ANÁLISIS FODA DEL ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS.....	18
3.6. PRINCIPALES PROCESOS DEL ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS	22
3.7. INFORMACIÓN CUANTITATIVA E HISTÓRICA DE LOS COLABORADORES	23
3.8. ORGANIGRAMA.....	30
3.9. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS POR COMPETENCIAS.....	34
3.10. PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	63
3.10.1. PROCESO DE RECLUTAMIENTO	65
3.10.2. PROCESO DE SELECCIÓN	65
3.10.3. PROCESO DE CONTRATACIÓN	67
3.10.4. PROCESO DE INDUCCIÓN.....	67
3.11. GESTIÓN DE LAS COMPENSACIONES.....	68

3.11.1.	VALORACIÓN DE PUESTOS	68
3.11.2.	CRITERIOS PARA DETERMINAR ESCALAS SALARIALES.....	71
3.11.3.	COMPENSACIONES MONETARIAS	72
3.11.4.	COMPENSACIONES NO MONETARIAS	74
3.12.	EVALUACIÓN POR RESULTADOS	76
3.12.1.	OBJETIVO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN POR RESULTADOS	77
3.12.2.	METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN POR RESULTADOS.....	77
3.12.3.	EVALUACIONES MEDIANTE PROCESO DE EVALUACIÓN POR RESULTADOS 81	
3.12.4.	LÍNEA DE CARRERA	85
3.13.	CAPACITACIÓN.....	88
3.13.1.	PLAN DE CAPACITACIÓN.....	88
3.13.2.	CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	89
3.13.3.	COSTEO DE CAPACITACIÓN.....	91
3.13.4.	EVALUACIÓN DE PLAN DE CAPACITACIÓN	93
3.14.	CLIMA LABORAL	94
3.14.1.	FICHA TECNICA DE ENCUESTA.....	96
3.14.2.	METODOLOGÍA DEL ESTUDIO Y DISEÑO DE LA MUESTRA	99
3.14.3.	ANÁLISIS DE DATOS.....	101
3.14.4.	RESULTADOS DE ENCUESTAS.....	108
3.14.5.	PLAN DE ACCIÓN	109
3.15.	COMUNICACIÓN INTERNA.....	111
	CONCLUSIONES.....	112
	RECOMENDACIONES.....	114
	BIBLIOGRAFÍA.....	115
	LINKOGRAFÍA	116
	ANEXOS.....	118

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1: CULTURA ORGANIZACIONAL DE OLC INGENIEROS EIRL.....	6
GRÁFICO N° 2: MATRIZ FODA DE LA EMPRESA.....	9
GRÁFICO N° 3: ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	12
GRÁFICO N° 4: MATRIZ FODA DEL ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS DE OLC INGENIEROS EIRL.....	20
GRÁFICO N° 5: PRINCIPALES PROCESOS DEL ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS	23
GRÁFICO N° 6: DIAGRAMA DE BARRAS DEL INDICE DE EDAD.....	24
GRÁFICO N° 7: DIAGRAMA DE BARRAS DEL INDICE DE GÉNERO.....	25
GRÁFICO N° 8: DIAGRAMA DE BARRAS DEL ÍNDICE DE ESTADO CIVIL	26
GRÁFICO N° 9: DIAGRAMA DEL ÍNDICE DE PUESTOS.....	27
GRÁFICO N° 10: DIAGRAMA DEL NÚMERO DE COLABORADORES DE CADA AREA	27
GRÁFICO N° 11: DIAGRAMA DE ÍNDICE DE ROTACIÓN.....	29
GRÁFICO N° 12: DIAGRAMA DE ÍNDICE DE COSTO DE PLANILLAS.....	30
GRÁFICO N° 13: ORGANIGRAMA PROPUESTO PARA LA EMPRESA OLC INGENIEROS EIRL.....	33
<i>GRÁFICO N° 14 PRESENTACIÓN DEL NUEVO PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.....</i>	64
GRÁFICO N° 15: FASES PARA LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN	80
GRÁFICO N° 16: LÍNEA DE CARRERA.....	87
<i>GRÁFICO N° 17: FACTOR DE DESEMPEÑO DE COLABORADORES</i>	103
<i>GRÁFICO N° 18: FACTOR: AMBIENTE LABORAL</i>	104
<i>GRÁFICO N° 19: FACTOR: TRABAJO EN EQUIPO</i>	105
<i>GRÁFICO N° 20: FACTOR: MOTIVACIÓN</i>	106
<i>GRÁFICO N° 21: FACTOR: SATISFACCIÓN LABORAL</i>	107
<i>GRÁFICO N° 22: FACTOR: INFRAESTRUCTURA</i>	108

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: INDICE DE EDAD	23
TABLA N° 2: ÍNDICE DE GÉNERO	24
TABLA N° 3: CANTIDAD DE COLABORADORES POR ESTADO CIVIL	25
TABLA N° 4: INDICADOR DEL ÍNDICE DE PUESTOS	26
TABLA N° 5: NÚMERO DE COLABORADORES QUE LABORAN EN CADA ÁREA DE LA EMPRESA	27
TABLA N° 6: ROTACIÓN DE PERSONAL ENTRE ENERO 2015 A JUNIO 2016.....	28
TABLA N° 7: COSTO DE PLANILLA ENTRE ENERO 2016 A JULIO 2016.....	29
TABLA N° 8: “VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PUNTOS POR FACTOR”	70
TABLA N° 9: ESCALAS SALARIALES	71
TABLA N° 10: BANDAS SALARIALES	72
TABLA N° 11:“ACTIVIDADES DE SALUD”	75
TABLA N° 12: “ACTIVIDADES RECREATIVAS”	76
TABLA N° 13: INSTITUCIONES EDUCATIVAS	76
TABLA N° 14: CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	90
TABLA N° 15: COSTEO DE CAPACITACIONES	92
TABLA N° 16: FICHA TÉCNICA.....	96
TABLA N° 17: FACTORES ANALIZADOS EN LAS ENCUESTAS	101
TABLA N° 18: DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES	102
TABLA N° 19: AMBIENTE LABORAL SEGUN LA ENCUESTA.....	103
TABLA N° 20: RESULTADOS DEL TRABAJO EN EQUIPO SEGUN LA ENCUESTA.....	104
TABLA N° 21: NIVEL DE MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA	105
TABLA N° 22: RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL	106
TABLA N° 23: RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE INFRAESTRUCTURA	107
TABLA N° 24: PLAN DE ACCIÓN	110
TABLA N° 25: PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA	111

INDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 1: CLIENTES POTENCIALES	118
ANEXO N° 2: PÁGINA USUARIA DE RECLUTAMIENTO.	121
ANEXO N° 3: FÓRMATO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN POR RESULTADOS.....	123
ANEXO N° 4: RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL.....	124

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, hace referencia a una propuesta de *Plan de recursos humanos* para la empresa OLC Ingenieros EIRL., que tiene como objetivo corregir los diferentes puntos críticos que se presenta actualmente dentro de la empresa, a través de una guía de procesos establecidos que se ajustan a proponer un asistente de recursos humanos que se dedique a realizar toda la gestión correspondiente.

Asimismo, busca que sus colaboradores se sientan más comprometidos, motivados y valorados, generando en ellos una identificación con la cultura organizacional propuesta para la empresa, por otro lado, se busca obtener un ambiente que les provea seguridad y satisfacción en el cual ellos se involucren con el objetivo de la empresa.

Para analizar la problemática de la empresa sobre el desempeño de sus colaboradores, se han tomado fuentes primarias llevándose a cabo entrevistas y cuestionarios a los colaboradores de la empresa, quienes facilitaron información idónea para la presentación de nuestra propuesta.

En el capítulo I, se presenta la información general de la empresa, y una propuesta de misión, visión, valores, cultura organizacional y un análisis situacional del FODA de la empresa.

En el capítulo II, se aborda el planteamiento de la problemática de la empresa, lo cual se observa que desde sus inicios de sus actividades empresariales y por su tamaño organizacional, no vieron conveniente contar con un responsable que desarrolle específicamente las actividades y los temas del área de recursos humanos.

En el capítulo III, se tratará aspectos sobre la importancia que tiene un plan de recursos humanos para la empresa, lo cual se busca generar propuestas de mejora de diferentes aspectos estructurados. Por otro lado, se dará recomendaciones respecto a formalizar los procesos empíricos que se manejan, pasando por planteamientos sobre las compensaciones monetarias justas en las bandas

salariales y compensaciones no monetarias, generar formatos para el seguimiento y acompañamiento de mejora para los colaboradores de la empresa.

Asimismo, se hará referencia al análisis de la aplicación de la encuesta realizada tanto cualitativa y cuantitativa, realizando el respectivo análisis, conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Finalmente, el equipo de investigación llegó a la conclusión, de que profundizar en el tema de gestión de recursos humanos es apropiado y de gran importancia, generando una mejora en el nivel de productividad del colaborador y la empresa, reconociendo que el capital humano es una herramienta valiosa que debe ser valorada a todo nivel.