

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS



ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

TEMA:

**IMPLEMENTACIÓN DE UN DEPARTAMENTO DE RECURSOS
HUMANOS EN LA FUNDACIÓN THE DREAM PROJECT**

SUSTENTADO POR:

Cristian Elizabeth Demorizi Vásquez

Juana Margarita Abreu Jiménez

ASESOR:

Lic. Radhames Zorrilla (M.A)

**Santiago De Los Caballeros
República Dominicana
Mayo 2020**

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTOS.....	II
CAPÍTULO I: INTRODUCCION.....	3
1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.2 Formulación de pregunta General.....	5
1.2.1 Formulación de preguntas específica.....	5
1.3 Objetivo general.....	5
1.3.1 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación.....	6
1.5 Descripción del Contexto.....	7
1.5.1 Historia.....	7
1.5.2 Misión y Visión.....	8
1.5.3 Valores.....	8
1.5.4 Teoría el cambio.....	9
1.6 Delimitación del objeto de investigación.....	9
1.7 Limitación.....	10
1.8 Cuadro de Operacionalización de Variables.....	11
CAPITULO II.....	13
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	14
2.2 . Las organizaciones.....	22
2.2.1 Elementos de las organizaciones.....	23
2.2.2 Tipos de organizaciones.....	23
2.2.3 Clasificación de las organizaciones.....	25
2.3 Administración Recursos Humanos.....	25
2.3.1 Funciones de Recursos Humanos.....	26
2.3.2 Importancia de los Recursos Humanos para las Empresas.....	29
2.3.3 Propósito de la Administración de los Recursos Humanos.....	30
2.3.4 Organización de la Administración de Recursos Humanos.....	31
2.4 Estructura de Recursos del Departamento.....	33
2.4.1 Reclutamiento y Selección de Personal.....	34
2.4.2 Capacitación y Desarrollo.....	36
2.4.3 Compensación y beneficios.....	38

2.4.4 Relaciones Laborales y Entre los Empleados	40
2.4.5 Seguridad y Salud	41
2.5 Recursos Humanos y las Regulaciones Laborales.....	42
CAPITULO III MARCO METODOLOGICO	49
CAPITULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	53
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	53
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
5.1 Conclusiones.....	80
5.2 Recomendaciones.....	83
Anexos	86

Resumen

El siguiente proyecto de investigación trata del diseño del departamento de recursos humanos para una organización sin fines de lucros partiendo de las necesidades y servicios que supe este departamento. Cada organización es diferente y por ende las funciones y necesidades de un departamento de recursos humano van a depender y variar según la misma.

Esta investigación nace por una visita a la organización DREAM Project en nuestro proceso de formación de la maestría Gerencia de recursos humanos al darnos cuenta que no exista un departamento de recursos humanos estructurado según la magnitud de personal que maneja la organización y al ver que los procesos de recursos humanos se improvisaban según nos comentó la persona encargada.

En la primera parte de esta investigación visitamos la organización haciendo observaciones, entrevistas y pidiendo información de los procesos, donde identificamos la necesidad de diseñar el departamento de recursos humanos para dicha organización.

Partiendo del método inductivo y sus resultados, se aplicó el método deductivo para diseñar un departamento de recursos humanos que espera mejore la gestión de los recursos humanos especialmente en los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción para una eficiente administración de los recursos humanos.

En su segunda parte esta investigación sostiene las teorías necesarias que sustentan la necesidad de un departamento de recursos humanos en las organizaciones, así como la importancia, y funciones del mismos. Y ya en la última parte está el diseño, aplicación de los instrumentos, el universo o muestra de estudio, así como la interpretación de los resultados, hallazgos y conclusiones y recomendaciones.

En el proceso de interpretación encontramos que la organización, aunque trata de dar servicio a su personal no tiene un departamento o una buena gestión de los recursos humanos.

CONCLUSIONES

Con relación al objetivo relacionado con las necesidades del programa se obtuvo.

Se hace necesario tomar más en cuenta al personal administrativo a fin de mejorar su fuerza de trabajo haciéndola acompañar de una comunicación efectiva, encaminando un proceso de motivación, haciendo uso de una correcta comunicación; con la finalidad de mejorar el trabajo y el desempeño laboral de los empleados.

Es necesario reunirse con los programas de forma individual, haciendo énfasis en la metodología de cada programa en además se requiere de una mejorar en el aspecto salarial; que el personal disponga de tiempo suficiente para la realización de actividades en cada escuela y que se envíen a tiempo los materiales necesarios para la ejecución de las actividades.

En lo relacionado con la administración del personal el 20% de los encuestados sostuvo que debe ser mejorado los procedimientos aplicado para la evaluación del desempeño, el 25% respondió que debe ser mejorado el proceso de supervisión y el 16.6% aseguro que debe ser mejorado la comunicación, la compensación de beneficios, la seguridad y la salud respectivamente se constituye en un imperativo que la empresa tome como punto de referencia todas las necesidades que han surgido frutos de la investigación a los fines de eficientizar su labor y mejorar de forma sistemática cada una de las actividades que desarrolle para su propio bienestar y el de la comunidad para la cual trabaja.

A continuación, se presenta los resultados encontrados en el estudio.

En lo que respecta al objetivo relacionado con los procesos y procedimientos.

En este sentido se pudieron identificar algunos elementos claves, por ej. El suministro y herramientas al personal, se encontró que el 53% está acorde con la forma como se lleva a cabo esta tarea, el 24% esta mediamente acorde con la forma y el 21.7 está muy acorde.

En relación a la comunicación para el 38% está en medianamente fluida para el 33% la comunicación fluye con facilidad el 20% opino que la comunicación está muy fluida con respecto a el ambiente laboral de la institución el 47.7% sostiene que es positivo para el 30% muy positivo y el 20% medianamente positivo.

El 50% de los empleados se siente motivado e identificado en la forma que labora en la organización el 36.7% muy motivado y el 10% medianamente motivado. En cuanto si su trabajo es seguro y el bienestar físico y mental que recibe en la institución el 43% de los encuestados respondió que es muy inseguro.

La institución viendo el nivel que en la actualidad ha llegado tiene que encaminar un proceso orientado a mejorar los distintos procedimientos que en ella se desarrollan ya que se hacen necesario ir reorientando, mejorando y revisando de forma sistémica y continuar las diferentes actividades que en una tiene lugar con la intención de que desarrollan sean de calidad y en beneficio de la comunidad.

En virtud del propósito que tiene que ver son la desaparición de las funciones de los departamentos se obtuvo que el 27.7% realiza la función de coordinador/a un 20% corresponde al personal del programa el 33.3% realiza la función de maestros/as, un 10% se desempeña como personal administrativo y el restante además se encontró que el 45% de los encuestado entiende que en la institución las funciones están muy bien definidas para el 31.7% están definidas el 21.7% expreso que están medianamente definidas apenas el 1.7% de los encuestados respondió que las funciones están definidas lo que significa que según el parecer de los encuestados las funciones de los departamentos están en su mayoría adecuadamente definidas.

Por lo visto se entiende que en lo relacionado con las capacitaciones y entrenamiento el personal en su gran mayoría se encuentra satisfecho y muy satisfecho 41.7% y 30% respectivamente, así también mostraron un alto nivel de satisfacción a su desempeño laboral y las capacitaciones recibidas, ya que el 38.3% se siente satisfecho y el 36.7% muy satisfecho.

No cabe duda que cada departamento tiene funciones específicas, las cuales deben ser revisadas y mejoradas día a día; con la intención de que la institución sea cada día más efectiva exitosa y productiva.

En lo relacionado con la creación de los manuales para los departamentos se encontró No están claramente definidos los manuales y procedimientos utilizados por la institución, pues al momento de preguntársele a los empleados por que medio se enteró de la existencia de la vacante casi la mitad 48.8% respondió que obtuvo la información de manera informal a través de un empleado de la institución un 18% obtuvo la información en las redes sociales, un 15% obtuvo comunicación en la institución y solo un 10% lleno formulario de solicitud de empleo.

En relación al medio que se utilizó para que el reclutado se enterará si fue seleccionado o no el 36.7% fue informado por medio de un personal de la organización, el 33% fue seleccionado después de haber entregado currículum vitae en la oficina, el 16.7% envió su currículum vía correo electrónico y el 5% aplico en línea.

El procedimiento utilizado para presentar e integrar a los nuevos empleados fue de las siguientes formas el 33% recibió un periodo de entrenamiento, el 23% recibió un taller de inducción el 21.7% respondió que solo le entregara una lista de tareas, el 11.7% recibió un manual de procedimientos para el puesto y el 10% fue integrado de otras formas no identificado.

La realidad impone que, si la empresa no cuenta con los manuales específicos para cada departamento, debe elaborarla a fin de eficientizar cada departamento, otorgando importancia capital a la calidad que cada uno debe tener, pues de la suma de los trabajos que realiza cada departamento y de la calidad que se le imprima a cada durabilidad y la calidad de dichos trabajos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas,
William B. Werther I Keith Davis, 6ta edición 2008

Administración de recursos humanos, Administración de personal 14° 2015
México.

Administración de Recursos Humanos, Wayne Mondy, 2013

Asencios, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital
Nacional Hipólito Unanue. Lima.

Bedoya, E. (2005) La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en
empresas competitivas, Universidad Mayor de San Marcos, Perú, Lima.

Cevallos, Y. (2013). La gestión de talento humano y sus indecencias en el desempeño
laboral, Dirección provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013. Universidad
Estatad, Ecuador.

De la Cruz, H. (2009). La Nueva gestión del potencial humano y su evaluación de
desempeño en las instituciones financieras de huamanga", Perú, Ayacucho.

www.Dominicandream.org

Eggers, Maximiliano F. *Teoría de la organización*, Editorial Maipue, 2012. ProQuest
Ebook Central

Flores, M. et al (2017) indecencias de la gestión del talento humano en el desempeño
laboral de los trabajadores de la alcaldía, Nicaragua, Esteli.

García, A. (2014) Análisis de la gestión del recurso humano, Instituto Superior
Pedagógico Ciudad de San Gabriel, Universidad Politécnica Estatal del Carchi,
Ecuador, Tulcán.

Gestión del talento Humano Idalberto Chiavenato, Gestión del Talento Humano 3° 2009 México.

<http://ebookcentral.proquest.com/lib/uapasp/detail.action?docID=3199975>.

<http://www.glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro/>

Inca, K. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas. Perú.

La Torre, F. (2012), La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral, Universidad de Valencia, facultad psicología, España, Valencia.

Oscoco, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas.

Ponce, B. (2014), La gestión de talento humano y sus indecencias en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Universidad Tecnológica Equinoccial, Facultad de Postgrado, Ecuador, Quito.

Según Dolan, Valle, Jackson y Schuler 2007, Desempeño Laboral.

Víctor Hugo, Técnica e instrumento de investigación.

INSTRUCCIONES PARA LA CONSULTA DEL TEXTO COMPLETO:

Para consultar el texto completo de esta tesis debe dirigirse a la Sala Digital del Departamento de Biblioteca de la Universidad Abierta para Adultos, UAPA.

Dirección

Biblioteca de la Sede – Santiago

Av. Hispanoamericana #100, Thomén, Santiago, República Dominicana
809-724-0266, ext. 276; biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Santo Domingo Oriental

Calle 5-W Esq. 2W, Urbanización Lucerna, Santo Domingo Este, República Dominicana. Tel.: 809-483-0100, ext. 245. biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Cibao Oriental, Nagua

Calle 1ra, Urb Alfonso Alonso, Nagua, República Dominicana.
809-584-7021, ext. 230. biblioteca@uapa.edu.do