

APLICACIÓN DE INVESTIGACIÓN-ACCIÓN EN LA PROPUESTA DE DISEÑO Y ESTRUCTURACIÓN DE UN DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS PARA PANADERÍA Y REPOSTERÍA EN TEGUCIGALPA

Nely Iliás , Sandra García , Mirna Rivera
 Facultad de Postgrado, Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC,
 Tegucigalpa, Honduras

Antecedentes

- La panadería y repostería es una empresa mediana, que no cuenta con un departamento de recursos humanos, a pesar de su crecimiento. Los propietarios solicitaron una evaluación de la situación a las autoras de este estudio.
- Los procesos de gestión del talento humano se realizan de manera empírica, sin seguir políticas y procedimientos, esto ocasiona incumplimiento a normas de seguridad y ergonomía, falta en la aplicación del código del trabajo, riesgos por multas, fuga de talento, puestos ambiguos por falta de perfiles y descriptores.

Objetivo

- Diagnosticar la situación actual en la gestión del recurso humano y crear una propuesta en base a los resultados en una panadería y repostería en Tegucigalpa.

Métodos

- Primera fase: Diagnóstico
- Segunda fase: Planificación
- Tercera fase: Observación
- Cuarta fase: Reflexión

Figura 1. Las Fases de la Investigación-Acción Fuente: Elaboración propia, basada en (Kemmis & MacTaggart, 1998)

- Se utilizó el método Investigación-Acción, por considerarlo apropiado por las características del estudio orientado a pequeña escala. El diseño de la investigación fue no experimental, con un alcance descriptivo, realizado con la población total de la empresa, 30 empleados.
- El diseño de la investigación fue no experimental, con un alcance descriptivo, realizado con la población total de la empresa, 30 empleados.
- Para la recolección de datos se utilizó la entrevista aplicada a la gerencia, se entrevistaron a cuatro expertos del área de recursos humanos, a los colaboradores se les aplicó una encuesta con preguntas dicotómica la cual fue validada mediante juicio de expertos.
- Ambos instrumentos respondieron a las categorías del estudio, las cuales fueron situación actual del proceso de la gestión del recurso humano, funciones y procesos, estandarizar de políticas de RRHH y la creación del departamento de recursos humanos.

Resultados

- Los resultados obtenidos muestran la carencia de políticas y normativas, como es en el caso del área de higiene y seguridad.
- Existe una falta de señalización en el área de trabajo para evitar riesgos y accidentes.
- Presenta puestos incompletos o ambiguos por falta de perfiles y descriptores; así como la elaboración una estructura organizativa (misión, visión, valores, objetivos, organigrama y FODA).



Figura 2. Nube de Palabras de Entrevista del área de Recursos Humanos Fuente: Elaboración propia basado en el programa Atlas. Ti

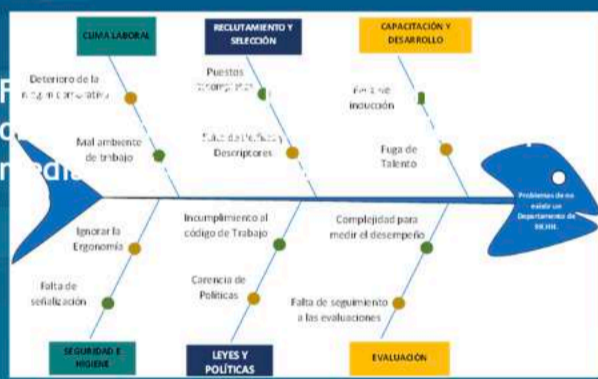


Figura 3. Principales causas de no existir un Departamento de Recursos Humanos Fuente: Elaboración propia basado en el diagrama de Ishikawa

Conclusiones/ Recomendaciones

- La empresa debe de contar con un departamento de recursos humanos, debido a que es necesario un área que se encargue específicamente de apoyar y gestionar el capital humano.
- Queda demostrado por la situación frágil de la actual gestión del talento humano, puesto que los procesos y las tareas en su mayor parte se realizan de forma empírica, careciendo de estandarización y de procesos estructurado en lo que repercute en el desaprovechamiento de esfuerzos y recursos.
- La propuesta de diseño y estructuración de un departamento de recursos humanos consistirá en las siguientes tres fases: diseño y creación, administración del talento humano y aplicabilidad.

Contacto: nely.ilias@unitec.edu
 Conflicto de interés: ninguno