

**Universidad Empresarial Siglo 21**

**TITULO DEL PROYECTO DE GRADO**

***Optimizar la Gestión de RRHH mediante un proceso formal de:***

***Reclutamiento, Selección, Inducción y Seguimiento.***

**ALUMNA:**

**Gonzalez Lozada, Maria de los Milagros.**

**Carrera:**

**Licenciatura en Recursos Humanos**

**TUTOR DE TESIS:**

**Gómez Luengo. (MBA)**

**Prof. Demaria.**

**Año: 2007**

# Resumen Ejecutivo

---

La presente investigación, se ha realizado en la empresa Avant, sito en calle Av. Colón 4294, esq. Sagrada Familia.

Es una empresa familiar, perteneciente a la firma Grupo Tagle que surge en el año 2000.

Se puede decir que la mencionada es una PyME, debido a que posee una plantilla de 78 empleados.

Su actividad principal es la comercialización de vehículos Peugeot; aunque la empresa también cuenta con un servicio de taller y repuestos. Como actividad secundaria, incorporó la comercialización de vehículos usados de diferentes marcas.

Este servicio de taller y de post venta es lo que diferencia a esta empresa de otras concesionarias que sólo brindan servicio de venta de automóviles. Por lo que podemos decir que estas dos actividades le aportan un valor agregado en el servicio que ofrecen al público.

El mercado al cual apunta sus ventas es local, dirigido a clientes cordobeses, especialmente a particulares y a PyMES. Los primeros tienen generalmente un nivel socio económico medio alto, que buscan satisfacer su interés de comprar un vehículo nuevo, o reparar el propio en el servicio de taller y repuestos. Los segundos son PyMES, que comercializan vehículos de la marca, adquiriéndolos de esta forma, a un precio preferencial, por la cantidad de vehículos comercializados.

Estructuralmente, la citada firma está dividida en tres áreas: Comercial, Administrativa y de Postventa.

Se puede observar en su estructura organizacional, que no posee un departamento de Recursos Humanos propio, por el contrario cuenta con un Departamento de Administración de Personal, compartido por el grupo. El cual orienta sus actividades hacia un **Enfoque Clásico**, donde sus principales funciones son: contratación, desvinculaciones, disciplina y remuneración de personal, entre otras.

Por lo tanto, la empresa no dispone de un área que se dedique con exclusividad a la gestión de recursos humanos en la planta. Esto impide que se conozcan en profundidad los problemas y la realidad local en general.

A pesar de que la empresa está en una etapa de expansión y la prestación de su servicio se ha modificado en el último tiempo; se puede decir que la misma no basa sus actividades en un Modelo de Gestión de recursos humanos. Esto no sólo se ve reflejado en la ausencia de un departamento propio, sino que también puede advertirse en sus actividades cotidianas y rutinas de servicio que prestan, donde prima una concepción de hombre racional económico. Esto es: el énfasis está puesto en la técnica y no en la relación social; con un aventurado individualismo en detrimento de actividades colectivas y de aprendizajes en competencias.

Este breve resumen descriptivo, deja claro la dificultad para implementar un Modelo de Gestión de Recursos Humanos, basado en competencias, aprendizajes sociales, construcción de saberes compartidos por los trabajadores, en la formación de grupos, entre otras cosas.

Lo que no implica que se pueda orientar a la empresa hacia el mismo, formalizando ciertos procedimientos que se consideren de importancia en el desempeño diario de los recursos humanos.

# Índice

---

## CAPÍTULO I

Introducción	P. 1
Objetivos	P. 2
Marco teórico	P. 3
Metodología	P. 49
La empresa	P. 50
Microentorno	P. 54
Macroentorno	P. 57
Análisis FODA	P. 59
Desarrollo	P. 62

## CAPÍTULO II: Propuesta

Reclutamiento y selección	P. 86
Inducción y seguimiento	P. 91
Conclusión	P. 95
Anexo	P. 96
Bibliografía	P. 129