**Bachillerato Internacional**

**Unidad Educativa Particular Letort**

**Gestión y Empresa**

**Evaluación Interna**

**Para la empresa Vidrios V&V ¿sería mejor renovar el personal o capacitarlo conforme a las nuevas tecnologías y avances?**

**Hector Villacís**

**Mayo 2017**

Introducción

La empresa Vidrios V&V es una empresa ecuatoriana, especializada en construcción e instalación de ventanas, mamparas, piel de vidrio, muro cortina, pasamanos de vidrio fibra de vidrio, cabinas de baño, etc. Fundada en 2009 por el ingeniero Héctor Villacís Silva quien trabajaba de forma dependiente en otra empresa y cuando se le presento la oportunidad del primer trabajo independiente lo realizo y entonces empezó la empresa.

En la entrevista al ingeniero Héctor Villacis Silva se puede identificar su visión es convertirse a largo plazo como una de las empresas líderes en el rubro de fabricación e instalación de ventanas. Aparte su misión es ser una empresa con valores éticos que brinde un servicio de eficiencia y calidad, de mejora continua en el desarrollo de su trabajo, desarrollar su trabajo buscando la satisfacción de sus clientes; contribuir al crecimiento de su empresa con la generación de utilidades y favorecer el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores en beneficio de la empresa y sociedad. El resalta que la empresa se basa en valores como honestidad, eficiencia, prudencia y tolerancia.

Este trabajo tiene la finalidad de responder la siguiente interrogante: para la empresa Vidrios V&V ¿sería mejor renovar el personal o capacitarlo conforme a las nuevas tecnologías y avances? Para hallar la mejor solución, se realizara un análisis FODA y un análisis PEST de la empresa, resaltando los puntos más claves para el tema.

Este tema es enfocado en los recursos humanos, que están relacionados con el trato directo del personal, la empresa que se va a estudiar es Vidrios V&V cuyo principal problema es renovar el personal por la gran competencia que existe actualmente en el sector de la construcción.

Datos Obtenidos

La empresa Vidrios V&V tiene 8 años de fundación, es una empresa pequeña que cuenta prácticamente con el mismo personal en el área técnico y administrativo. Por lo tanto hay personal que le cuesta adaptarse a las nuevas tecnologías que se vienen dando hoy en día. Sin embargo el personal está altamente comprometido con la misión y objetivos de la empresa. Actualmente con el aumento de construcciones en el país se ha generado una gran demanda en el mercado y hay una competencia fuerte en el sector y es más difícil conseguir personal.

Por tal motivo la empresa trata de compensar esta situación brindado capacitaciones sobre nuevas tecnologías, aumento de productividad y mejora de los controles de calidad al personal técnico. De esta manera promueve estabilidad laboral, identificación del personal con su empresa para que este a su vez pueda tener un lugar dentro del mercado.

Por otro lado al personal obrero se le capacita semanalmente sobre temas de seguridad laboral e higiene. Lo que se les exige a los colaboradores, principalmente, es honradez, lealtad, deseo de trabajar y que se identifiquen con la empresa. A los ingenieros se les capacita sobre lo que uno debe realizar y solucionar cuando se presentan complicaciones en el trabajo.

Hector Villacis Silva se basa en que lo más difícil de conseguir es una confianza entre él y sus colaboradores. Su personal es de alta confianza y cuenta con ellos desde hace mucho tiempo y sabe cómo trabajan. Sus colaboradores piensan que la confianza es la base de una buena unión y que se desarrolla luego de años trabajando juntos y que es algo difícil de conseguir.

En la base de la entrevista, al ingeniero Héctor Villacis Silva, dueño de la empresa en la renovación del personal como una de las opciones. Si bien es difícil dada la competencia que existe hoy en día en el mercado, es una forma de conseguir personal joven que pueda aprovechar lo que se aprende en las capacitaciones y además brinde innovaciones y nuevas ideas para la empresa, y tenga un conocimiento acerca de las nuevas tecnologías. Por consiguiente a la hora de contratar la empresa busca en los candidatos principalmente su calidad humana, formación personal, ambición por aprender, productividad, etc. El medio para reclutar personal es a través de las bolsas de trabajo de las universidades y por recomendaciones hechas.

**Análisis de los datos.**

Como se ve en el análisis FODA , la debilidad de la empresa es que cuenta con un personal de antigüedad, por lo que le dificulta para en la industria de la construcción. Pero la fortaleza que se presenta es la constante capacitación al personal. Cabe recalcar que esto también puede verse resuelto por la renovación de personal. Además cabe recalcar, que el desarrollo de nuevas tecnologías es una amenaza, pues al personal antiguo le cuesta adaptarse a las nuevas tecnologías y pues esto hace que el personal requiere permanentes capacitaciones que es lo que la empresa les brinda. Esto se puede ver como una necesidad pues como se puede apreciar, hay un gran crecimiento en el sector secundario de la industria de la construcción.

Por otro lado en el análisis PEST, en la sección de tecnología, se puede ver que el desarrollo de nuevas maquinarias genera una mayor necesidad de que la empresa capacite al personal. La empresa se puede ver beneficiada, ya que al hacer el uso de estas nuevas maquinarias, la empresa puede hacer un mejor trabajo por la tecnología empleada en las obras y así tener una competencia mano a mano con las grandes empresas.

La empresa actualmente cuenta con capacitaciones para su personal técnico y obrero también es una solución para el problema. “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo por el cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.” Dentro de las capacitaciones, se trata de transmitir conocimientos específicos en base al trabajo. Las capacitaciones son muy importantes porque permite que los colabores estén pendientes y actualizados de los cambios que puedan haber en sus rubros. En el caso de la empresa, es beneficioso para que el personal mas joven pueda y desarrollarse como profesionales, dado que el personal de mayor edad tiene problemas con la adaptación. Aun así el personal de mayor antigüedad se puede ver beneficiado, ya que le sirve para mantenerse actualizado y tener una mejora en su trabajo. Para la empresa es importante brindarle conocimiento de las nuevas tecnologías para que pueda competir en el mercado laboral. Las capacitaciones tienen como objetivo la preparación de las personas para la realización inmediata de diversas tareas de puesto, permitir el desarrollo personal continuo y cambiar la actitud del personal lo cual es muy importante.

En cuanto a la renovación de personal, esto se da por la contratación de personal nuevo, en caso de esta empresa, personal joven y que entienda sobre las nuevas tecnologías utilizadas en la construcción. Este proceso consta de reclutamiento y selección. El reclutamiento trata de generar un grupo de candidato aptos para el puesto requerido. Para el reclutamiento se divulga información para que se sepa de las oportunidades laborales que ofrecen las compañías. La empresa usa las bolsas de trabajo de universidades y las recomendaciones para contactar a un nuevo personal. Para la compañía es muy importante, aparte de los valores que requieren (honradez, honestidad) y deseo de trabajar, su presencia, su personalidad, su formación su ambición.

Conclusión

En la conclusión todas las opciones tienen ventajas y desventajas.

La ventaja de la capacitación es que se incentiva al personal al proveerle mayores conocimiento para que puedan estar actualizados con las nuevas empresas y tendencias, a su vez les genera un sentimiento de pertenencia a la empresa ya que esta se esta preocupando por ellos para que amplíen sus conocimiento, por su desarrollo y no solo para beneficio de la empresa.

Por otra parte la desventaja podría se que estas personas mas capacitadas o con mas conocimientos busque otras opciones empleo para lo cual la empresa deberá transmitirle cual es su misión dentro de la empresa sus posibilidades de ascenso y sobre todo mantener la confianza entre los jefes y los empleados.

La renovación, rotación, o contratación de personal es ventajoso porque puede conseguir empleados que tengan nuevas ideas, conocimiento o experiencias que puedan aportar a la empresa.

Pero las desventajas serian que si hay demasiada rotación el personal no se identifica con la empresa ni establece confianza, esto significa un costo el proceso de adaptación y conocimiento del organigrama de la empresa.

Por consiguiente, se podría decir que para esta empresa en particular lo mas conveniente seria capacitar al personal antiguo y renovar puestos técnicos específicos para que estos puedan aportar nuevas ideas, conocimientos, nuevas técnicas, para que se apoyen mutuamente y crezcan profesionalmente y desarrollen proyectos beneficiosos para el futuro de la empresa y el futuro de ellos mismos.

Análisis FODA

Anexo 1