

**Plan de mejoramiento del talento humano para la Compañía Berlinave S.A de la ciudad de
Santa Marta, para el segundo Semestre del Año2023**

Karen Patricia Soto López

Nidia Sánchez Mejía

María Ruiz Álvarez

Alex Rincón Arias

Director

Andrés Felipe Pérez Saavedra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables,

Económicas y de Negocios - ECACEN

Administración de Empresas

2023

Agradecimientos

Agradecemos primeramente a Dios que nos ha permitido llegar hasta donde estamos el día de hoy, y también gracias a nuestra familia por su amor y paciencia en este proceso porque han servido de inspiración y motivación para continuar con éxito este camino y también agradecemos a todos los que han hecho posible llevar a cabo este proyecto quienes han puesto esfuerzo y dedicación a lo que hacemos a nuestros tutores que han servido de guía para lograr nuestros objetivos especialmente al Director, Andrés Felipe Pérez Saavedra, por el conocimiento que no han compartido y por el tiempo que está invirtiendo en nuestro aprendizaje por ser parte de nuestro progreso como profesionales, por darnos pautas y explicaciones durante el entrenamiento, porque sin su ayuda no sería posible, agradecemos mucho su labor y lo recibimos con agrado.

Dedicatoria

Primeramente, a Dios, quien nos dio la sabiduría, el entendimiento y los recursos para poder llegar hasta esta fase, a nuestra familias quien son nuestra motivación, a nuestros hijos porque nos han servido de impulso para terminar y seguir como ejemplo para ellos y a nosotros mismos porque llegar a qui porque no ha sido fácil más cuando somos personas con hogares, trabajos e infinidades de cosas y que gracias a nuestra disciplina, esfuerzo y entrega estamos culminando esta etapa, a toda la fuerza educativa que nos han ayudado con amor y entrega aplicando sus conocimiento y por tomarse el tiempo de apoyarnos y ayudarnos condicionalmente en todo el proceso.

Resumen

La gestión de recursos humanos es la forma en que una organización libera, desarrolla, motiva y moviliza todas las capacidades y el potencial de su gente para lograr una mejora sistémica y a largo plazo de sí misma y de la organización". Por lo tanto, el enfoque de los programas de mejoras de recursos humanos debe Diseñar de forma que se evite contratar a las personas equivocadas y que no tengan el suficiente compromiso con el puesto, a pesar de que este hecho no debe ser considerado y evaluado, el talento debe ser potenciado con pensamiento y evaluación El olvido permite su desempeño en su mejor momento.

El proyecto, a realizarse con la empresa Berlinave, examinará varios aspectos clave de la empresa, incluyendo su estructura organizacional, operaciones, finanzas, mercados, competidores y otros factores relevantes que afectan su desempeño y competitividad. El análisis tiene como objetivo obtener una comprensión integral de la empresa, evaluar sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, e identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para el crecimiento y el éxito sostenible de la empresa. El análisis de Berlinave se basará en diversas herramientas y técnicas analíticas, así como en la recopilación y el análisis de datos relevantes, incluida información financiera, operativa y de mercado. Los resultados de este análisis proporcionarán una visión integral de la empresa y servirán como base para tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias efectivas para enfrentar los desafíos y capitalizar las oportunidades en el mercado del transporte.

A través del proyecto de diseños de mejoras propuesto se busca entregar una nueva estrategia de mejoras utilizada por Compañía Berlinave SA en materia de talento, poniendo a la empresa por delante de sus competidores y haciéndola más sostenible en la gestión y procesos

relacionados con el talento. Diseñado para dotar a las organizaciones de liderazgo para facilitar el desarrollo, así como el desarrollo de las personas y la consecución de objetivos. También es beneficiario de la implementación de estas estrategias, que permitirán optimizar cada proceso en el campo respectivo e implementarlo completamente para lograr las metas establecidas, convirtiéndose así en una empresa reconocida a nivel mundial, altamente competitiva y reconocida en el mercado en este campo.

Este proyecto se justifica porque existen teorías útiles que pueden ser utilizada estratégica del talento y el desempeño laboral, y, además, los resultados de los diagnósticos pueden aportar conocimientos empíricos específicos para mejorar la comprensión de los problemas abordados. Y presentar la estrategia de llevar a cabo de manera integral la planificación del talento empresarial.

Palabras claves: Desempeño, estrategia, mejorar, oportunidades, amenazas

Abstract

Human resource management is the way in which an organization unleashes, develops, motivates and mobilizes all the capacities and potential of its people to achieve a systemic and long-term improvement of itself and the organization." Therefore, the focus of human resources planning programs must be designed in such a way as to avoid hiring the wrong people and those who do not have sufficient commitment to the position, even though this fact should not be considered and evaluated. Talent must be promoted with thinking and evaluating.

The project, to be carried out with the Berlinave company, will examine several key aspects of the company, including its organizational structure, operations, finances, markets, competitors and other relevant factors that affect its performance and competitiveness. The analysis aims to obtain a comprehensive understanding of the company, assess its strengths, weaknesses, opportunities and threats, and identify areas for improvement and develop strategies for the growth and sustainable success of the company. Berlinave's analysis will be based on various analytical tools and techniques, as well as the collection and analysis of relevant data, including financial, operational and market information. The results of this analysis will provide a comprehensive vision of the company and will serve as the basis for making decisions and developing effective strategies to face the challenges and capitalize on the opportunities in the transportation market.

Through the proposed project, it seeks to deliver a new planning strategy used by Compañía Berlinave SA in terms of talent, putting the company ahead of its competitors and making it more sustainable in the management and processes related to talent. It is designed to provide organizations with leadership and facilitate their development, as well as the

development of people and the achievement of objectives. The implementation of these strategies will also make it possible to optimize each process in the respective field and fully implement it to achieve the established goals, making it a globally recognized and highly competitive company in this field.

This project is justified because there are useful theories that can be used for the strategic planning of talent and work performance, and, in addition, the results of the diagnoses can provide specific empirical knowledge to improve the understanding of the problems addressed. In this way, a strategy can be presented to comprehensively carry out business talent planning.

Keywords: Performance, strategy, improve, opportunities, threats

Tabla de contenido

Planteamiento del problema.....	12
Justificación	16
Antecedentes.....	19
Marco teórico	21
Marco Legal.....	22
Metodología de la Investigación.....	23
Resultados.....	39
Conclusiones.....	47
Recomendaciones.....	49
Referencia Bibliográfica.....	50

Lista de Tablas

Tabla 1 Plan de mejoramiento.....40

Tabla 2 Cronograma de actividades.....45

Lista de Figuras

Figura 1	Figura de resultados pregunta 1- Encuesta empleados.....	35
Figura 2	Figura de resultados pregunta 2- Encuesta empleados.....	36
Figura 3	Figura de resultados pregunta 3- Encuesta empleados	36
Figura 4	Figura de resultados pregunta 4- Encuesta empleados.....	37
Figura 5	Figura de resultados pregunta 5- Encuesta empleados	38
Figura 6	Figura de resultados pregunta 6- Encuesta empleados	38
Figura 7	Figura de resultados pregunta 7- Encuesta empleados	39
Figura 8	Figura de resultados pregunta 8- Encuesta empleados	40
Figura 9	Figura de resultados pregunta 9- Encuesta empleados	40
Figura 10	Figura de resultados pregunta 10- Encuesta empleados.....	41
Figura 11	Figura de resultados pregunta 11- Encuesta empleados.....	42
Figura 12	Figura de resultados pregunta 12- Encuesta empleados	43
Figura 13	Figura de resultados pregunta 13- Encuesta empleados	44
Figura 14	Figura de resultados pregunta 14- Encuesta empleados.....	44
Figura 15	Figura de resultados pregunta 15- Encuesta empleados	46

Introducción

La industria del transporte es un sector vital para la economía global, ya que facilita la movilidad de personas y bienes a nivel local, nacional e internacional. Como en cualquier otro tipo de empresa, es esencial realizar un análisis exhaustivo de una empresa de transporte para evaluar su desempeño, identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas. El análisis de una empresa de transporte implica examinar su estructura organizativa, operaciones, finanzas, mercado, competidores y otros factores clave que afectan su rendimiento y rentabilidad. Este análisis proporciona una visión integral de la empresa y ayuda a los administradores a comprender su situación actual, identificar oportunidades y desafíos, y desarrollar estrategias efectivas para el crecimiento y el éxito a largo plazo.

Este proyecto, se realizará con la empresa Berlinave S.A, en el cual se examinarán varios aspectos clave de la empresa, incluyendo su estructura organizativa, operaciones, finanzas, mercado, competidores y otros factores relevantes que influyen en su desempeño y competitividad. Este análisis busca obtener una comprensión completa de la empresa, evaluando sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, así como identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para el crecimiento y éxito sostenible de la empresa.

El resultado de este análisis proporcionará una visión integral de la empresa y servirá como base para la toma de decisiones informadas y el desarrollo de estrategias efectivas para enfrentar los retos y aprovechar las oportunidades del mercado del transporte.

Planteamiento del Problema

Deficiencia en los procedimientos llevados a cabo por el área de talento humano para el proceso de selección, capacitación del personal, procesos de inducción que manifiestan los empleados al no tener la claridad de en los procesos a cargo de acuerdo al perfil.

Esta falta de claridad y eficiencia en los procedimientos puede generar una serie de problemas, como:

Selección inadecuada del personal: Si los procesos de selección no son rigurosos o no están alineados con los perfiles requeridos para los puestos, es probable que se contraten empleados que no posean las habilidades o competencias necesarias para desempeñar sus funciones correctamente.

Capacitación insuficiente: Si los procesos de capacitación no están adecuadamente diseñados o no se brinda la capacitación necesaria, los empleados pueden enfrentar dificultades para desempeñar sus tareas de manera eficiente.

Es importante investigar sobre este tema ya que permitirá identificar las áreas problemáticas en los procedimientos de talento humano y brindará la oportunidad de implementar mejoras que conduzcan a una gestión más efectiva. Esto incluye el diseño de procesos de selección más rigurosos y alineados con los perfiles requeridos, la implementación de programas de capacitación adecuados y el establecimiento de procesos de inducción claros y completos. Además, una investigación en este tema también puede ayudar a comprender la importancia de dotar a la organización de líderes capaces y el impacto positivo que un enfoque centrado en el desarrollo de habilidades puede tener en el crecimiento y los resultados de la organización.

De acuerdo con lo citado por: Herrero Blasco, A., Perello Marín, M. un Herrero Blasco, A. (2018) afirmó: “La gestión de recursos humanos es la forma en que una organización libera, desarrolla, motiva y moviliza todas las habilidades y potencialidades de sus empleados para la mejora sistemática y a largo plazo de sí misma y de la propia organización”. Por tanto, el enfoque de los proyectos de planificación de recursos humanos debe diseñarse de forma que ayude a la consecución de objetivos, evite la contratación de personas inadecuadas y que no tengan el suficiente compromiso con su trabajo, aunque no debe pensarse y evaluarse el hecho de que se deba pensar y evaluar la promoción del talento. Ser olvidado. Para que obtengan mejor rendimiento.

En este sentido, vale subrayar lo dicho por Lunas Arocas, R. (2018), que “lo resultados más efectivos se logran con metas planificadas y con una planificación, no por casualidad”, la planificación es uno de los más importantes. Herramientas efectivas para moverse de manera segura y eficiente entre sectores. Ante esta situación, Compañía Berlinave S.A. Ofrece a sus servicios en diferentes partes del país, ofreciendo asequibilidad, comodidad y seguridad a personas de todos los niveles socioeconómicos durante sus viajes.

Con más de 69 años de experiencia, la empresa es líder en el transporte de pasajeros a lo largo de la costa Caribe gracias a su servicio de calidad. También, los servicios que brinda la empresa, es importante la parte operativa, lo que permite a los usuarios disfrutar de manera segura los viajes con los mejores factores como confiabilidad, puntualidad y flexibilidad, garantía del servicio.

Por otro lado, las demandas del mercado obligan a las empresas a enfocarse en la introducción de nuevos logros de gestión a nivel mundial, facilitando la búsqueda de

alternativas para eliminar sus puntos débiles. En este sentido, se trata del funcionamiento de la empresa, teniendo en cuenta su visión enfocada en la calidad del servicio y la satisfacción de los pasajeros, contando con personal competente y enfocándose en el objetivo de implementar una estrategia de planificación de recursos humanos orientada a mejorar la selección de recursos humanos. Trabajo en equipo para la empresa, procesos de selección y formación.

Para lograr sus objetivos estratégicos, la Compañía Berlinave S.A, naturalmente apoya a su equipo de colaboradores, quienes trabajan de acuerdo a lineamientos y Procedimientos reglamentados que impulsan su mejora continua, pero como toda empresa puede tener falencias que perjudiquen su imagen ante los usuarios, porque los Empleados de las situaciones empresariales derivadas de errores en los procesos operativos y/o administrativos derivados de errores en los procesos de selección, admisión y capacitación; la realidad de que los errores por mala planificación y desorganización organizacional afectan la calidad del servicio. En este caso, es obvio que los procesos operativos y administrativos de la empresa requieren de personal con suficientes habilidades gerenciales, quienes deben implementar un proceso de planificación.

Formulación del Problema

¿Cómo diseñar un plan de mejora de Talento Humano eficiente para la empresa Berlinave S.A. de la ciudad de Santa Marta para el segundo semestre del año 2023, que contribuya a la mejora en los procesos de selección y formación?

Justificación

A través del proyecto de planificación propuesto, se pretende brindar una nueva estrategia de planificación utilizada por Compañía Berlinave S.A. en el ámbito del talento, adelantando a la compañía a sus competidores y haciéndola así más sostenible en sus procesos de gestión y relacionados con el talento, con el objetivo de dotar a la organización de Líderes para el crecimiento, así como para el desarrollo de las personas y la consecución de objetivos.

También, es beneficiario de la implementación de estas estrategias, que permitirán la optimización de cada proceso en el campo respectivo y su plena implementación para lograr las metas establecidas, convirtiéndose así en una empresa reconocida a nivel mundial, extremadamente competitiva y reconocida en el mercado en este campo. En los negocios, es de suma importancia que las organizaciones se acerquen a la realidad de cada proceso para identificar sus principales debilidades en la gestión, en este caso cuando la empresa decide evaluar el desarrollo de la operación lo logra diagnosticando un positivo. y resultados negativos, es decir, fallas que necesitan ser corregidas, y de la misma manera identificar oportunidades que puedan ser aprovechadas para el desarrollo de la empresa.

Teniendo en cuenta los factores anteriores y considerando el proceso de gestión de recursos humanos como un componente importante en la creación de valor para los socios de la organización, no se enfoca solo en la productividad del empleado después del proceso de reclutamiento, con base en su perfil profesional y experiencia en el campo de trabajo. en el cargo, pero es un medio para el fin que la empresa debe proporcionar la orientación necesaria para que los operadores puedan desempeñar sus funciones a través del proceso de contratación, formación y cualificación. En este sentido, las empresas necesitan brindar lo necesario para lograr un óptimo desempeño laboral y por ello la planificación estratégica del talento se ha

convertido en una herramienta fundamental en la organización. Según la cita de Herrero Blasko, A. (2018)

Los recursos humanos son los principales recursos del éxito organizacional, por lo que la importancia de los recursos humanos en el éxito organizacional es cada vez más clara en el ámbito administrativo y está recibiendo cada vez más atención, independientemente de si está relacionado con los costos laborales., calificaciones, desempeño, motivación Los recursos humanos se están convirtiendo cada vez más en un factor crucial contra la competencia, independientemente de la perspectiva cultural, conductual o cultural.

Al relacionar lo anterior con la afirmación de Ramos Ramos, P. (2015)

La planificación estratégica es un proceso de toma de decisiones Los creadores organizacionales adquieren, procesan y analizan información interna y externa relevante para evaluar la posición comercial actual de la organización y la competitividad en un esfuerzo por predecir y determinar el progreso futuro de la empresa. Es relevante una creciente conciencia de las oportunidades que se pueden crear en el desarrollo efectivo del talento. Además, las empresas que no están a la vanguardia de los temas de investigación administrativa y no son conscientes de ellos están dando una gran ventaja a sus competidores, poniendo así en peligro su supervivencia en el entorno empresarial. Como otra medida, este trabajo nos permite pensar en la empresa como un sistema abierto; una organización de personas que trabajan y tratan de mejorar su calidad de vida y por lo tanto forman parte del ciclo económico.

Por tanto, con base en lo anterior, se justifica este proyecto porque existen teorías útiles que pueden ser utilizadas en la planificación estratégica del talento y el desempeño laboral, además, los resultados del diagnóstico pueden aportar conocimientos empíricos específicos para mejorar la comprensión del tema resuelto. y presentó una estrategia para desarrollar plenamente la planificación del talento empresarial.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un plan de mejora en el área de Talento Humano para la Compañía Berlinave S.A de la ciudad de Santa Marta para el segundo Semestre del año 2023, que contribuya a la mejora en los procesos de selección y formación.

Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico al área de talento humano en la compañía Berlinave S.A.

Desarrollar la formulación de la implementación de las estrategias para un modelo de planificación del Talento Humano eficiente.

Plantear una selección de personal adecuada lo cual permita escoger personal altamente calificado.

Antecedentes

A partir de la pregunta planteada, la revisión del plan en base a los procesos que abarca el departamento de recursos humanos forma parte de las necesidades generales de muchas organizaciones y se ha planteado como pregunta de investigación para diversos análisis desde los inicios del pensamiento humano sobre las organizaciones. Existe un cambio constante, especialmente en las últimas décadas, en cuanto a la importancia e influencia del recurso humano en las empresas, percatándose de que las empresas son construidas y sustentadas por las mismas personas.

Campo, J. (2016) quien realizó la tesis de diplomatura:

Desarrollo del modelo de gestión administrativa de la cooperativa de transporte Flota “Anteña” con el objetivo general de desarrollar un modelo de gestión administrativa de la cooperativa de transporte Flota “Anteña” con el fin de mejorar la eficiencia y eficacia de los indicadores en el transporte.

El proyecto concluyó que se logró un modelo de gestión bien estructurado desde un punto de vista estratégico y una buena planificación, considerando siempre las necesidades del cliente, las personas, los procesos y recursos, la investigación, el desarrollo y la innovación, etc. estar conectados para lograr la mejora continua. Si bien el proceso de diseño antes mencionado se enfoca en la gestión administrativa, el mismo contribuye a esta investigación a través del aporte teórico y estratégico de la gestión por procesos para identificar el uso del talento en la organización como una ventaja competitiva, también a través de este recurso se utiliza para optimizar los procesos de las navieras incluidas en el estudio.

Sin embargo, según el criterio teórico del autor afine a la industria, el trabajo realizado en el campo de la gestión humana constituye un conjunto de funciones encaminadas a la adecuada gestión del comportamiento organizacional y del trabajo humano.

Considerando lo anterior, se afirma que uno de los recursos más importantes de una organización es su capital humano y es importante contar con las herramientas para lograr el desempeño deseado. La gestión de la mano de obra debe promover la eficiencia organizacional de la empresa, la competitividad de sus socios en la organización, es decir, ser capaz de utilizar las habilidades y destrezas de los empleados (perfil profesional que corresponde al puesto), ofrecer capacitación a la organización calificada y empleados motivados (proceso eficaz de contratación, admisión y formación).

Para ello, la propuesta del proyecto de planificación del talento permitirá gestionar adecuadamente el personal relevante, comprometido y capacitado. Así, como el desarrollo de la investigación que podrá fortalecer las prácticas implantadas en las organizaciones que tienen como objetivo hacer de las personas el eje vertebrador de la organización, lo cual se logra creando y articulando procesos que promuevan el buen desempeño, la consecución de resultados y el fortalecimiento del capital humano.

Marco teórico

Cuando se habla de un plan de mejora de recursos humanos, es muy importante el proceso mediante el cual las entidades, empresas, organizaciones y otros trabajan en torno a los recursos humanos de acuerdo con sus objetivos, visión, misión y planes propios.

Cada proceso requiere que el SIRH de una organización comprenda sus características, cualidades, capacidades, fortalezas, debilidades y áreas de mejora, ya que estos indicadores definen los procesos de trabajo internos y externos de la propia entidad, y mientras la gestión de RRHH se encuentra actualmente en deliberación e implementación dentro de las organizaciones requiere un replanteamiento de cómo se implementan real, material y efectivamente las partes teórica y legal para que existan acciones concretas encaminadas a promover el desarrollo, las expectativas y los intereses.

Las evaluaciones delineadas permiten establecer de manera coherente y armónica la planificación y organización de las entidades en torno a los objetos de talento como pilares fundamentales, partiendo del precedente de la necesidad de excelencia. Dado que la planificación de recursos humanos es central para el logro de las metas y objetivos institucionales, es imperativo que los planes y programas se articulen no solo teóricamente sino también de manera práctica e implementarle para que los resultados y objetivos alcanzados puedan visualizarse.

La introducción a la gestión moderna de personal es uno de los fundamentos teóricos de la planificación de recursos humanos. La gestión en un entorno competitivo es uno de los fundamentos teóricos de la planificación de los recursos humanos. Se utilizó el plan de mejora para el talento de Compañía Berlinave S.A.

Marco Legal

Generalidades

La empresa Berlinave S.A realiza una descripción general del modelo de la planificación del talento humano se reconoce y se enmarca este estudio en el contexto de las normas que rigen el sistema de gestión del talento utilizado en este estudio, así como están relacionados la parte operativa de la empresa.

Normatividad

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, que establece que “el trabajo es un derecho y una obligación social, y en todas sus formas goza de la protección especial del Estado. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia”. Decreto No. 5 de agosto de 1950 2663 define los derechos sustantivos laborales como la modificación de las normas y leyes de relaciones laborales que se relacionan con el proceso de gestión del talento. 1993 sistema Integral de Seguridad Social No. 100, contratación y reestructuración de industrias relacionadas con la salud, también estableció reglas y procedimientos que permiten a los individuos y comunidades accedan a los servicios de salud para mejorar su calidad de vida. 1986 resolución de 2013 nro. 2013 regula la organización y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Ley N° 1010 de 2006 y la Decisión N° 1356 de 2012 reglamentan la creación y funcionamiento del Consejo de Convivencia Laboral.

La norma ISO 9004:2009 proporciona orientación sobre cómo mejorar la eficacia y la eficiencia generales de una organización. Su propósito es medir la mejora continua del desempeño de la organización y la satisfacción de los clientes y otras partes involucradas en la organización.

Metodología de Investigación

La base de la metodología de investigación y el desarrollo del programa que se utilizará en el desarrollo el diagnóstico es cuantitativa. El propósito de la investigación cuantitativa, aclara la esencia de la segmentación demográfica en la gestión de recursos humanos aplicable al caso de este proyecto. El método utilizado también es prospectivo ya que pretende brindar alternativas de solución a los problemas de la Compañía Berlinave S.A en el Municipio de Santa Marta.

Población y Muestra

La población se trata de empleados de la Compañía Berlinave S.A. “quienes por su parte, gracias a su interacción en el tema diagnóstico del modelo de diseño propuesto, el proceso toma en cuenta los criterios de clientes y proveedores interesados en una población que corresponde a: Empleados: 300, Gerentes: 8, clientes: aproximadamente 250.000, proveedores: 20

Muestra

De acuerdo a la compañía Berlinave S.A.S los resultados serán tomados de acuerdo a la muestra para obtener la misma.

Identificación de los valores:

Tamaño de la población (N) = 300

Nivel de confianza (C) = 95% (lo que implica un valor de z-score de 1.96)
Nivel de error (E) = 5%

Utiliza la fórmula para calcular el tamaño de la muestra:

$$n = (N * z^2 * p * q) / ((N - 1) * E^2 + z^2 * p * q)$$

Donde:

n = tamaño de la muestra que se desea obtener

p = proporción esperada de la población que tiene una determinada característica (en este caso, no se tiene información previa, por lo que se utilizará 0.5, lo que da lugar a la muestra más conservadora posible).

$$q = 1 - p$$

Sustituye los valores en la fórmula

$$n = (300 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5) / ((300 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5)$$

$$n = 169.68$$

Se redondea el valor obtenido al número entero más cercano para obtener el tamaño de muestra requerido. En este caso, el tamaño de muestra sería de 170 individuos.

La muestra requerida para obtener una estimación con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% sería de 170 empleados de la compañía Berlinave S.A

Tamaño Muestra Encuesta

Empleados: 300 .Entre clientes, proveedores, directivo

Técnica de Investigación

Para la investigación se utiliza el método cuantitativo, que trata de extraer regularidades y conclusiones generales mediante el razonamiento a partir de un conjunto de observaciones específicas.

Instrumentos

Las herramientas disponibles para realizar investigaciones es Cuestionario. Según su definición, (dentro de esta investigación las encuesta es responder a los problemas presentados y relacionados de acuerdo a unas variables de la información; el instrumento va ser un cuestionario para dar a conocer una serie representativa a la compañía, esta manera de realizar la encuesta en fácil y tiene un costo bajo, el cuestionario van hacer 10 a 15 preguntas esas preguntas se harán en forma cerrada para atender sugerencias y así resolverlas, la encuesta va ser por vía web, el instrumento del cuestionario va a realizarse vía web para poder establecer un modelo de planificación del talento humano para tener relaciones saludables dentro de la compañía para atender temas de mayor relevancia se podría aplicar algunos funcionarios dentro de los procesos.

Materiales

Mediante datos primarios tomados directamente de los participantes del estudio mediante cuestionarios, observaciones, mediciones, etc., y secundarios por medio de revisiones de documentos ya existentes como artículos, reportes estadísticos, bases de datos, reportes de otras investigaciones, etc.

Análisis Estadísticos

Esta investigación se presenta en forma cuantitativa, ya que permite conocer en detalle la información que se almacena y cómo se estructura esta información. Información para representar un conjunto de datos, aquí se obtiene una métrica que distingue las características del conjunto de datos. Además, el resumen de la información de los datos de la guía se refina en función de las estadísticas proporcionadas de la siguiente manera: recopilar y organizar información utilizando medios gráficos y visuales. Extraer los activos más representativos que proporcionen un análisis suficiente.

De acuerdo a la metodología de investigación que se realizó mediante el cuestionario, este cuestionario se realizó a través de WhatsApp, por medio de Google drive. Se realizará los resultados del cuestionario realizada en cada pregunta (Instrumento de recolección de datos Cuestionarios de preguntas)

Total, Empleados: 300 Muestra: 170 Fuente de recolección de dato

Fuente: Google Drive

De esta manera se describen los resultados del cuestionario como instrumento de recolección de datos de la encuesta realizada a los empleados de la Compañía Berlinave S.A

Objetivo de la encuesta

Conocer el nivel de percepción que tiene el área de RRHH, para así poder planificar las necesidades que tienen los empleados para llevar procesos de mejora.

Análisis de Investigación

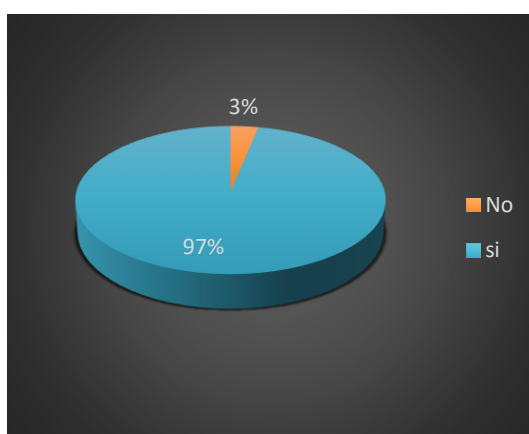
La presente investigación interna se hace para conocer el funcionamiento del departamento de recursos humanos de la Compañía Berlinave S.A, para formular mejoras en esta área dela empresa, midiendo el nivel de satisfacción y organización con el cual se comunican con el capital.

Encuesta en aplicativo Google controlador

Encuesta formulada por la aplicación Google drive para realizar el diseño de mejora para la compañía Berlinave S.A.

Figura 1

¿Cuándo usted ingreso a la compañía recibió orientación o instrucciones acerca de su cargo?

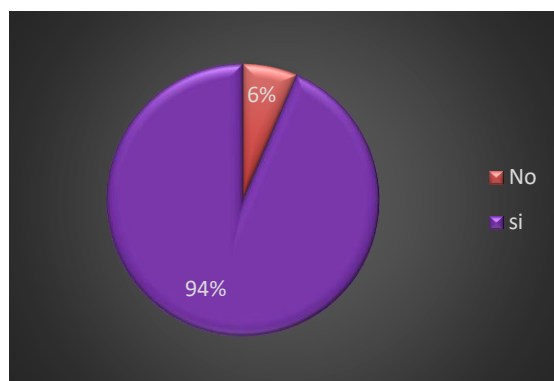


Fuente. Elaboración propia.

En la figura 1, se puede observar que la empresa Berlinave S.A, en el área de RRHH, está realizando un buen trabajo en lo que se debe a la orientación ya que nos muestra como margen de error un 3%, lo ideal es llegar a un nivel de efectividad del 100%

Figura 2

¿El área de recursos humanos le entregó documentos sobre las funciones relacionadas con su cargo?

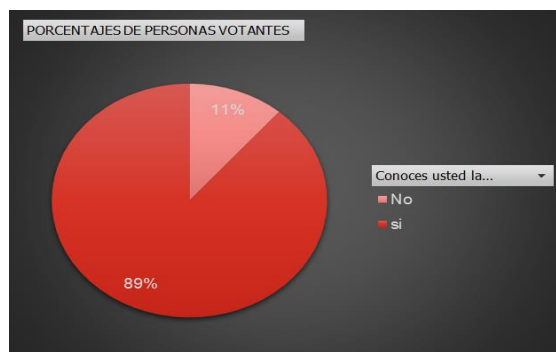


Fuente. Elaboración propia.

En la figura 2, se refleja la falta de documentación entregada al empleado, ya que el 6% de los encuestados no lo recibieron, sabiendo que solo se encuestaron 64 personas de 300 estos reflejan 20 personas, se debe informar al departamento de RRHH, para que se corrija el margen de falencia.

Figura 3

¿Conoce usted la misión, visión y organigrama de la empresa?

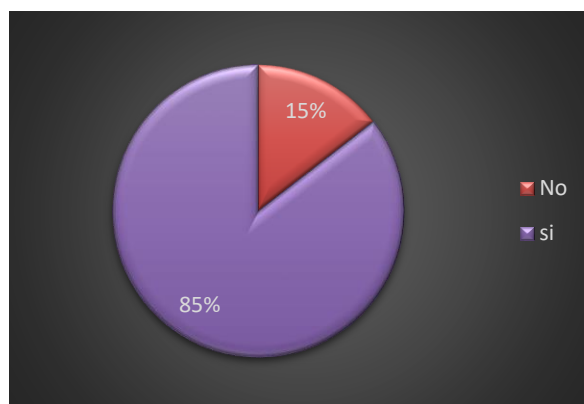


Fuente. Elaboración propia.

En la figura 3, se muestra la importancia de que los nuevos empleados de la empresa conozcan la misión y visión, ya que se refleja que 7 personas de 64 que se les realizó la dinámica, no recibieron esta orientación, por lo tanto, la empresa debe mejorar este paso.

Figura 4

¿Ha recibido capacitaciones a parte de la inducción?

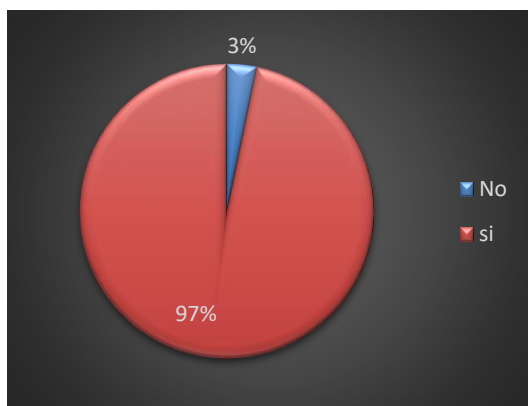


Fuente. Elaboración propia.

En la figura 4, se observa que el área de RRHH ha estado fallando en cuando a capacitación ya que solo le dan cumplimiento del 85%, lo que se debe reforzar, ya que los procesos cada día van avanzando y buscar que el equipo de trabajo tenga la mejor orientación en todos procesos y como recursos humanos dar cumplimiento a todos estos aspectos, ya que de aquí se desglosan muchos factores que impiden que se desarrolle el trabajo con eficiencia.

Figura 5

¿La organización le comunico de manera clara los objetivos y estrategias de la empresa?

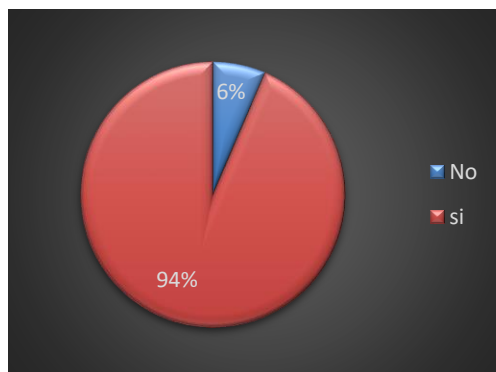


Fuente. Elaboración propia.

En la figura 5, se refleja una efectividad del 97% lo que indica que esta área se debe observar, pero avanzar en la realización de estos objetivos que es lo primordial en la organización.

Figura 6

¿El área de RRHH le comunico de manera clara los beneficios y compensaciones a laque usted puede acceder como empleado?

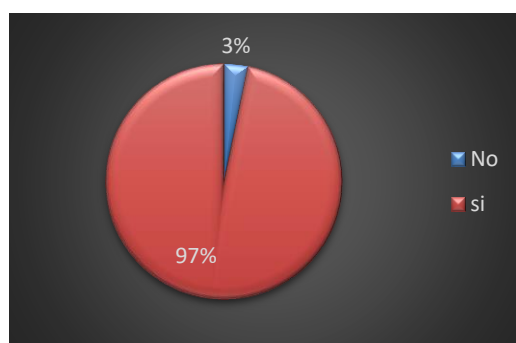


Fuente. Elaboración propia.

En la figura 6, se puede observar, que para el empleador y el empleado es de vital importancia conocer los beneficios y/o compensaciones, ya que esto les motiva a cumplir los objetivos, cuyo fin es que todos los miembros de la organización tengan clara esta información

Figura 7

¿Cuenta usted con las habilidades y conocimientos con respecto al cargo que se le asigno?

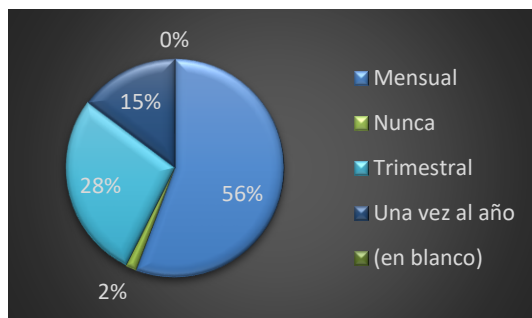


Fuente. Elaboración propia.

En la figura 7, es importante que el área de RRHH cumpla al 100% este punto, conocer las cualidades y talentos de los trabajadores, asegurando una efectividad en los procesos, aunque el margen de error es de 3%, se debe mejorar al 0%.

Figura 8

¿El área de recursos humanos, le realiza de manera oportuna la revisión de su rendimiento?

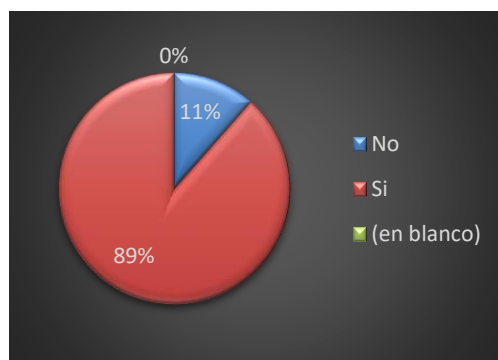


Fuente. Elaboración propia.

En la figura 8, se refleja una división en las respuestas, lo que indica que por áreas o puestos de trabajos les hace la revisión oportuna, donde la escala muestra que el 56% de los encuestados le hacen seguimiento mensual, el objetivo es que cada área de trabajo cuente con un supervisor, que analice el rendimiento mensual para evitar así el retraso o deficiencia en los servicios que se prestan.

Figura 9

¿El área de recursos humanos, gestiona de forma periódica la mejora del ambiente laboral, mediante actividades de integración y trabajo en equipo?

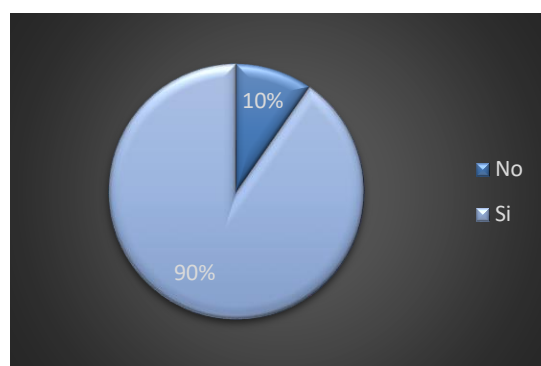


Fuente. Elaboración propia.

En la figura 9, se muestra que las actividades se cumplen con un margen considerable del 89% lo que indica que se debe buscar más integración y participación para mejorar esta área y así mismo que el entorno de trabajo sea más agradable.

Figura 10

¿Al usted ingresar a la organización, se le brinda los elementos de protección personal para ejercer de manera segura su trabajo?

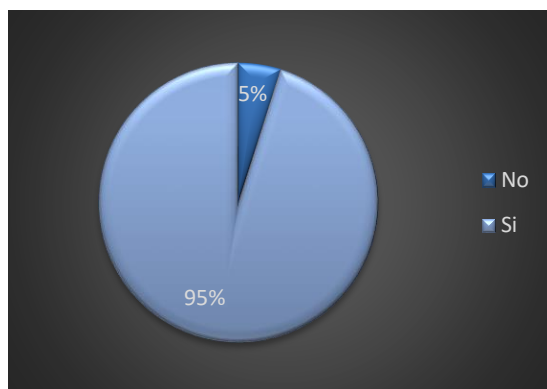


Fuente. Elaboración propia.

En la figura 10, muestra un margen de error de la importancia 10%, lo cual indica que 30 de los empleados no cuenta con elementos de protección lo que indica un punto a corregir, porque la seguridad en el trabajo en cualquier área es de vital.

Figura 11

¿En la inducción de ingreso se le brinda información sobre las normas de salud y seguridad en el trabajo?

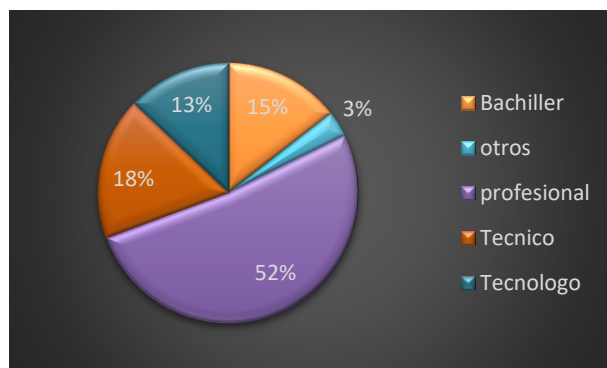


Fuente. Elaboración propia.

En la figura 11, se refleja, que la empresa no brinda información sobre las normas de seguridad y salud dentro de la organización, reflejando un margen de error del 5% lo que se debe analizar y mejorar.

Figura 12

¿Qué nivel de estudios tiene usted?

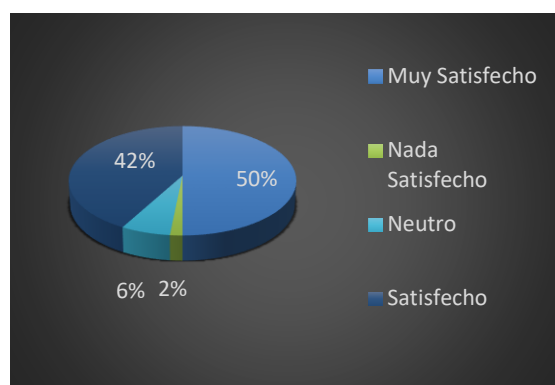


Fuente. Elaboración propia.

En la figura 12, se refleja que el 52% de los encuestados son profesionales y los demás también cuenta con estudios, pero a un nivel menor lo que muestra que todo depende del rango y el puesto que ocupa, esto indica que hay cargos que no requieren contar con una tarjeta profesional, por ejemplo: cafetería, aseo, operarios, etc.

Figura 13

¿Respecto a la comunicación con el área RRHH ¿Qué tan satisfecho te encuentras?

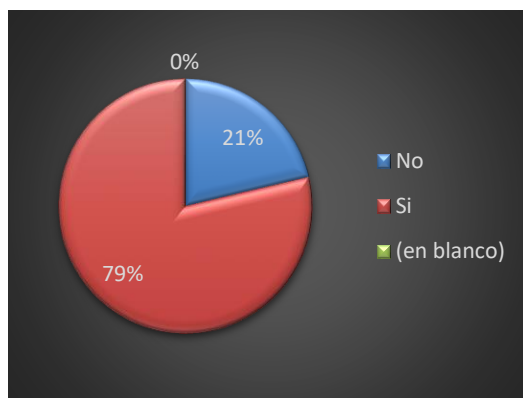


Fuente. Elaboración propia.

En la figura 13, se muestra que a los empleados se les brindan la misma importancia ya que el margen de insatisfacción es muy bajo el 2% lo que se debe continuar así y conocer el ¿por qué? de ese 2%.

Figura 14

¿Se te brinda un reconocimiento especial en tu desempeño laboral?

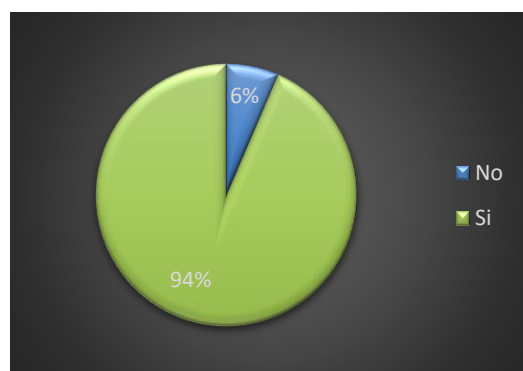


Fuente. Elaboración propia.

En la figura 14, se refleja una insatisfacción por parte de algunos empleados, con un 21% de falta de reconocimiento, por lo cual la empresa debe analizar e iniciar con un plan de mejora en sus incentivos.

Figura 15

¿Cuentas con los recursos materiales adecuados para la realización de tu trabajo?



Fuente. Elaboración propia.

En la figura 15, se muestra que el 94% de los empleados encuestados cuenta con los recursos para trabajar, pero hay un 6% que niega tenerlos, por lo tanto, esta área se debe revisar y ajustar, buscando que todo el personal cuente con sus materiales completos para la ejecución de su labor, ya que esto permitirá la efectividad en los procesos de la empresa.

Resultados

Con el propósito de realizar un diagnóstico en el departamento de RRHH, se realizó una encuesta a los empleados de todas las áreas, la idea era ver el nivel de competencia con relación a los cargos, la satisfacción de ellos en cuanto a su labor, la manera como ejecutan las operaciones y si se cumple de manera eficiente el proceso de ingreso.

Además, se encontraron debilidades en lo cual se debe proponer un plan de mejoramiento para fortalecer esas áreas porque el cumplimiento de metas y el desarrollo personal de cada empleado depende de la manera como recibe al inicio la información.

Los puntos a corregir son:

Falta de capacitación a los empleados

Pocas actividades de integración

Poca información de visión y misión de la empresa

Cargos con empleados que no cumplen con el perfil

No hay revisión periódica de rendimiento

Pocos incentivos y reconocimientos a los empleados

Tabla 1

Plan de mejoramiento en el área del talento humano de la empresa Berlinave S.A

Problema	Estrategia	Responsable	Presupuesto	Meta	Fecha
Falta de capacitación a los empleados	Se realiza un cronograma de capacitación y desarrollo al empleado mediante un plan de carrera que se llevara a cabo por ciclos trimestrales	Departamento de capacitación y desarrollo liderado por el departamento RRHH	800.000	Aportar conocimiento, habilidades y actitudes para mejorar su desempeño laboral para el cumplimiento de los objetivos	Se realiza cada tres meses y se calcula así: 1-junio 2-septiembre 3-diciembre

Pocas actividades de integración	Se organiza actividades trimestrales en la cual se dará reconocimiento y se realizará juegos de integración y dinámica de participación	Área de gestión liderado por el Departam ento RRHH	3'000.000	Motivar a los empleados y a su vez fomentar la integración y el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos	Al igual que la capacitación se realizará trimestral 1-A finales de septiembre 2-Cierre de fin de año
Poca información de visión y misión de la Empresa	brindar un plegable a cada empleado para que lo ponga en su puesto de trabajo donde visualice a diario la misión y visión de la empresa	Área de comunicac iones internas liderada por el departame	300.000	Que todos los empleados tengan claro la razón de ser de la empresa y a donde quieren ir	se llevará acabo el mes de julio

se realizará
seguimiento
individual por medio
de las evaluaciones de
rendimientos

Cargos con empleados que no cumplen con el perfil	Crear políticas claras de reclutamientos y selección y darle cumplimiento asignado un encargado de supervisar esta área	Jefe de RRHH	1300.000	Desarrollar de manera efectiva los puestos de trabajo teniendo en cuenta las competencias para el rendimiento, crecimiento y el éxito de la empresa	Para inicios de junio se procederá a su implementación
--	---	-----------------	----------	---	--

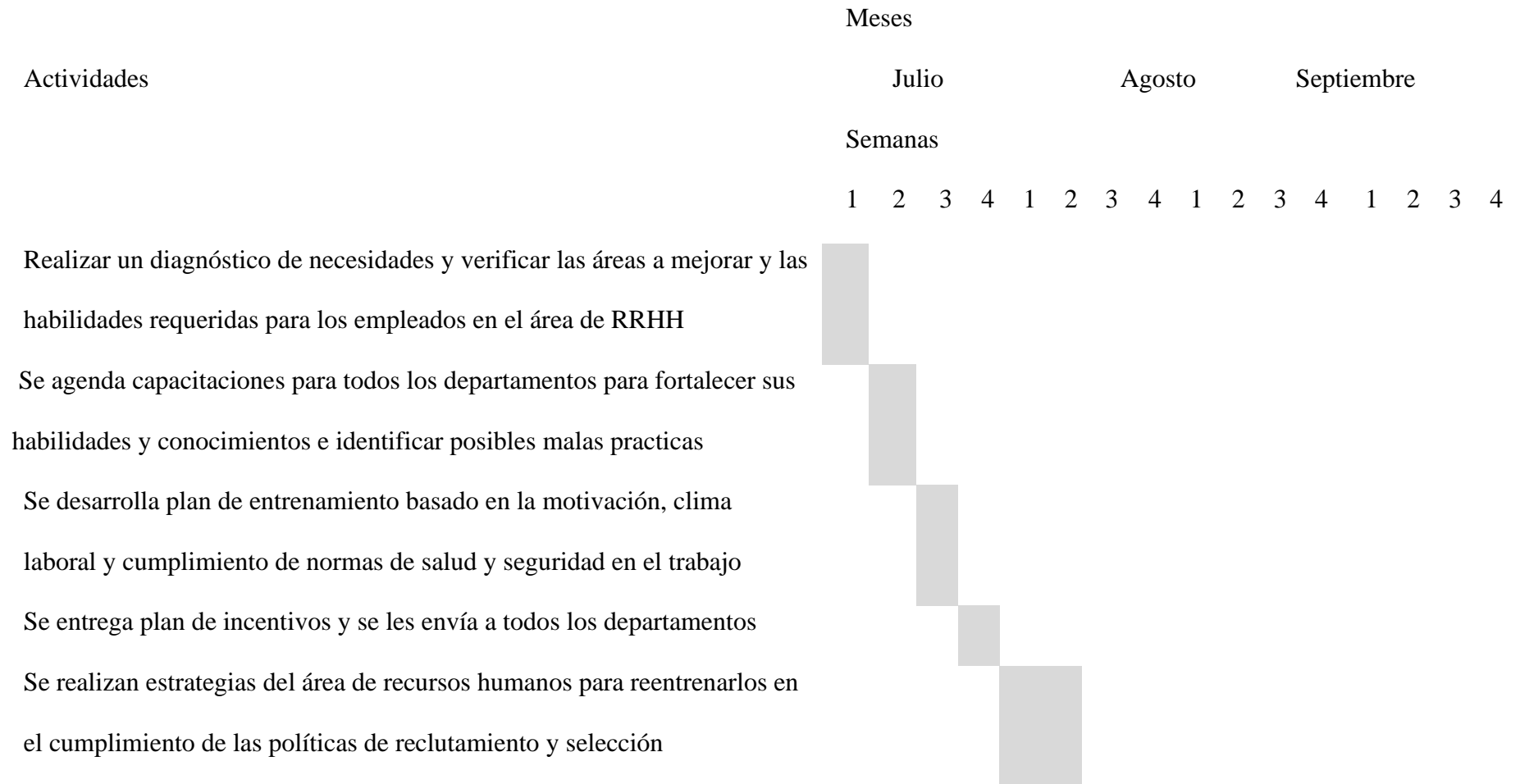
No hay revisión periódica de rendimiento	Realizará una vez al mes con el jefe de cada área el cumplimiento de las metas y se realizará la revisión de cada puesto de su área para la toma de decisiones	Departamento de RRHH	300.000	Analizar estrategias y fomentar un clima de cambios integrales que conlleve al cumplimiento de los objetivos y a su vez nos sirva para la toma de decisiones para	Se procede a realizar en un periodo mensual los días poco movidos.
Pocos incentivos y reconocimiento a los empleados	crear un plan de incentivos económicos y no económicos para cada departamento	Departamento de RRHH	1000000 por área Pesajes gratis ida y vuelta por valor de 200000 Efectivo 500.000 Bono de gasolina 100.000	Mejorar la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Berlinave, Mantener una empresa más competitiva en el mercado laboral Atraer y retener el talento humano	Se otorga cada mes, durante el tercer trimestre del año

Días
compensatorios
100.000
Descuento a
familiares 100.000

Nota. Esta tabla muestra el plan de mejora en el área del talento humano. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Cronograma de actividades para la ejecución del plan de mejoramiento



Se capacita a los líderes de cada área para que supervise el rendimiento de sus empleados y si está acorde sus habilidades con el cargo asignado

Se procede a empezar mejoras a las debilidades del departamento y se otorga material a todos los involucrados sobre los códigos de ética y cumplimiento de las políticas de su cargo

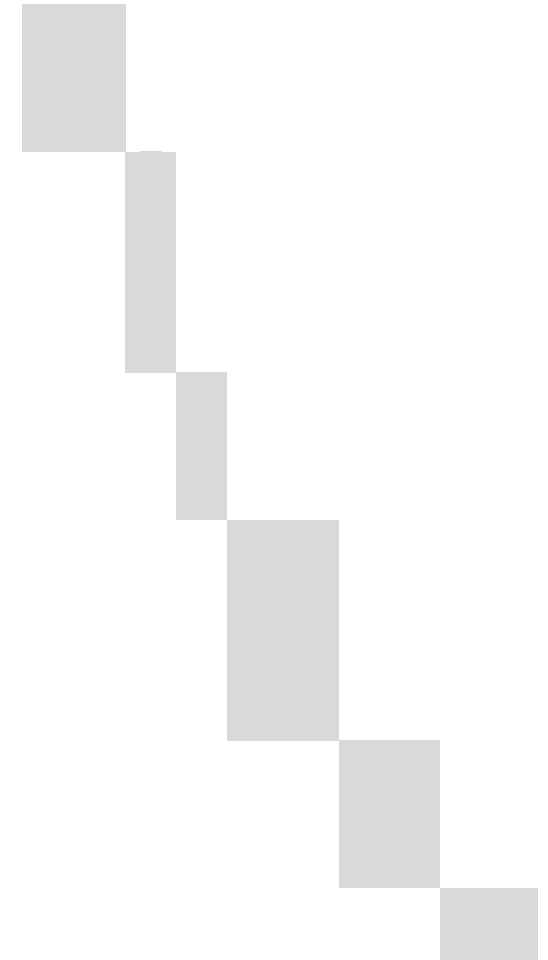
Se realiza la primera reunión de resultados con cada departamento para ver el cumplimiento y poder ejecutar la toma de decisiones

Se verifica el departamento de suministro y materiales para verificar se esté cumpliendo con su entrega a los futuros empleados la idea es que todos cuenten con el material de trabajo asignado

Se presenta al departamento de tesorería las actividades a desarrollar para el encuentro de integración de los empleados

Entrega de incentivos para los ganadores del mes de septiembre.

Nota. Esta tabla muestra el cronograma de actividades que se realizara en el plan de mejoramiento de RRHH. Fuente. Elaboración propia.



Conclusión

El diseñar un modelo de planificación del Talento Humano para la empresa Compañía Berlinave S.A. “Berlinave S.A.” de la ciudad de Santa Marta para el Primer Semestre del año 2023, requirió realizar un diagnóstico al área de talento humano y Desarrollar la formulación de la implementación de las estrategias para un modelo de planificación del Talento Humano eficiente; donde se reflejó la problemática que tenía al tener errores en el proceso de planificación, lo que ocasionó algunos inconvenientes en el desarrollo del negocio de la empresa; sin embargo al entender esta situación lograron hacer un enlace con sus socios para obtener el desarrollo de la compañía. La importancia se dio en encontrar las fortalezas y destrezas necesarias que tenían sus socios comerciales y lograr el desarrollo de sus empleados.

Lo anterior permitió contribuir a mejorar los procesos de la empresa e irla enfocando en posicionarla en el mercado existente y así obtener una selección de personal adecuado y calificado. Las investigaciones y el trabajo de análisis de este proyecto teniendo en cuenta la importancia de la investigación descriptiva, resalta que la segmentación demográfica en el proceso de la selección del recurso humano arrojó varias alternativas de solución a los problemas encontrados en la Compañía Berlinave S.A en el Municipio de Santa Marta.

La planificación estratégica fue una herramienta fundamental para el desarrollo y ejecución del proyecto, que da sentido de dirección y continuidad a las actividades diarias de la compañía, reflejo que la empresa, aunque presenta dificultades, no obstante, está realizando un buen trabajo en lo que se debe a la orientación, conocimiento de la empresa, funciones y capacitación tiene un resultado bajo en desarrollo que se debe reforzar, pero un porcentaje mayor al 70% de efectividad, indica que debe mejorar. Ahora bien, en términos de las capacidades y profesionalismo en las diferentes áreas o departamentos se refleja una efectividad

de un 100%, lo que deja a la compañía en un buen posicionamiento y al ser el recurso humano en un buen nivel de importancia, aun se necesita un trabajo en equipo de los procesos habría que mirar la manera como se organiza más integración participativa para mejorar esta área y así mismo que el entorno de trabajo sea más agradable. En sentido general acoplar el personal permitirá visualizar el futuro e identificar los recursos, principios y valores necesarios para llegar desde un punto a otro, como también le brinda una posición a la organización proactiva en vez de reactiva.

Este proyecto permitió ver la importancia de integrar las prácticas de recursos humanos con el objeto de preparar a la organización para lograr sus metas; formando un sistema capaz de atraer, desarrollar, motivar y entrenar el personal para asegurar el efectivo funcionamiento de una organización, como también poder desarrollarse eficazmente.

La competitividad de todo el proceso desarrolla capacidad de las organizaciones para fijarse un objetivo en forma conjunta y observar, analizar y anticiparse a los desafíos y oportunidades que se presentan, tanto con relación a la realidad interna como a las condiciones externas de la organización, para lograr dichos objetivos. En consecuencia, es necesario contar con herramientas de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones en torno al camino que debe recorrer la organización. Esto con el fin de adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno.

El ambiente en función de la misión, los objetivos, las estrategias y el plan proyectado, el análisis del entorno permitirá identificar las oportunidades que se presentan para cualquier organización y las inversiones en capital humano, el conocimiento y las habilidades se convierten de esta manera en factores decisivos para determinar la productividad de una organización.

Recomendaciones

Es necesario desarrollar y supervisar programas de bienestar que beneficien a todos los empleados de la compañía; es decir; crear, promover y hacer cumplir las políticas de RRHH. Y sin duda alguna el desarrollo profesional del recurso humano son claves para la realización del plan estratégico de recursos humanos, teniendo en cuenta factores del entorno de la empresa, sus características visibles como misión, visión y valores, vitales para que todos trabajen en un solo sentido conociendo sus objetivos, realizar un plan de análisis DOFO. Es por eso que es necesario alinearse al máximo posible con los objetivos de la compañía y su cultura organizacional; incluyendo las políticas, filosofía y efectos laborales como contratación, retribuciones, salarios y demás.

Además, contar con los propósitos de la compañía, el plan de Recursos Humanos y buscar generar un bienestar laboral, la competitividad, la mejora del rendimiento y más; hace optimizar el capital humano y recursos de la empresa, en sentido general maximizar los beneficios de la organización y sus trabajadores. Igualmente, se recomienda tener en cuenta las necesidades de la empresa: tanto las pasadas, las presentes como las futuras, determinar el personal necesario, actualizada la información del personal y contemplar planes de crecimiento y formación.

El plan de Recursos Humanos se debe implementar para el éxito de la compañía la estructura jerárquica al contar con un organigrama. Permitirá tener claridad qué puestos se tienen, qué conocimientos y competencias, además de saber si los trabajadores pueden desplazarse a otros puestos que necesiten fuerza laboral.

Y como fin importante es la evaluación de desempeño y de la formación, que permiten conocer mejor las competencias del personal.

Bibliografía

- Campos, J., Serebrisky, T., & Suárez-Alemán, A. (2016). Tasa de descuento social y evaluación de proyectos: algunas reflexiones prácticas para América Latina y el Caribe.
- Herrero Blasco, A., Perello Marin, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp.21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a.ed.). Editorial ICB.(pp. 44-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/una/113344?page=44>
- Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB.(pp. 142-188). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>