

**Lineamientos para la conformación del departamento de talento humano en la Cooperativa
del Sur del Cauca – COSURCA**

Alma Liliana Cruz López

Carolina Ante Campo

Dairo Sauca Sauca

Daniela Silvana Hurtado Velasco

José Ferney Grueso Arteaga

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, contables, económicas y de negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

Popayán

2021

Lineamientos para la conformación del departamento de talento humano en la Cooperativa del Sur del Cauca – COSURCA.

Alma Liana Cruz López

Carolina Ante Campo

Dairo Sauca Sauca

Daniela Silvana Hurtado Velazco

José Ferney Grueso

Trabajo para optar al título de Administración de Empresas

Director:

Gloria Gutiérrez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, contables, económicas y de negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

Popayán

2021

Agradecimientos

Nuestros agradecimientos principalmente a Dios por la vida, la salud y por darnos la fuerza necesaria para continuar en este proceso para alcanzar uno de los sueños más deseados.

A nuestras familias por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.

Al equipo de trabajo conformado por Liliana, Daniela, Carolina, Dairo y Ferney, porque cada aporte fue un insumo importante para consolidar y culminar este trabajo.

A los tutores que a lo largo de estos años nos brindaron conocimiento y herramientas para formarnos académicamente y profesionalmente.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el presente trabajo se realice con éxito, en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Resumen

El presente proyecto pretende contribuir a transformar la estructura organizacional de la Cooperativa COSURCA a través de los lineamientos presentados para la conformación del departamento de Talento Humano, debido a que la organización no dispone actualmente de dicho departamento.

No obstante, el principal objetivo es dar a conocer la importancia del departamento de talento humano a través de parámetros que permiten la conformación de una nueva área en la organización, esto con el fin que la empresa obtenga una adecuada gestión, aportando múltiples ventajas que contribuyan al rendimiento empresarial y a su productividad.

Se hace necesario investigar, analizar y comprender ¿Qué le permite a COSURCA contar con el perfil idóneo y la creación de un departamento de Talento Humano?, en los objetivos y metas propuestas por la organización; todo esto apuntando a la reestructuración y creación del departamento más importante actualmente en una organización.

Inicialmente, se analizó el funcionamiento del Talento Humano de la Cooperativa COSURCA para identificar el proceso que se realiza actualmente, se procedió a determinar cuáles son las principales características del mismo, a través de una investigación cualitativa realizada por medio de un formulario electrónico como instrumento para la recolección de datos, el cual está conformado por 10 preguntas de todo tipo y utilizando como referencia el tema a consideración.

Se tomó como objeto de estudio una muestra representativa del 20% del total de 50% de trabajadores.

Como resultado de la encuesta tenemos que en un alto porcentaje de la muestra tomada responden si a la pregunta ¿Cree usted que se hace necesario que la cooperativa cuente con un

departamento de talento humano? Justificando que tener el personal más cualificado aumentará el nivel de productividad dentro de la organización y lograr un crecimiento rápido e integral de la organización.

Palabras clave: Motivación, Percepción, Talento humano

Abstract

This project aims to contribute to the transformation of the organizational structure of COSURCA Cooperative through the guidelines presented for the creation of the Human Resources department, since the organization does not currently have such a department.

However, the main objective is to show the importance of the human talent department through parameters that allow the creation of a new area in the organization, so that the company obtains an adequate management, providing multiple advantages that contribute to business performance and productivity.

It is necessary to investigate, analyze and understand ¿what allows COSURCA to have the ideal profile and the creation of a Human Talent department? In the objectives and goals proposed by the organization; all this pointing to the restructuring and creation of the most important department currently in an organization.

Initially, the functioning of the Human Talent of Cooperative COSURCA was analyzed in order to identify the process that is currently being carried out, we proceeded to determine which are the main characteristics, through a qualitative research carried out by means of an electronic form as an instrument of data collection, which is made up of 10 questions of all types and taking as a reference the subject in question.

A representative sample of 20% of the total of 50% of the workers was taken as the object of the study.

As a result of the survey that we have, we can see a high percentage of the sample answered yes to the question ¿Do you think it is necessary for the cooperative to have a human talent department? Justifying that having the most qualified personnel will increase the level of

productivity within the organization and achieve rapid and comprehensive growth of the organization.

Keywords: Motivation, Perception, Human talent.

Tabla de Contenido

Introducción.....	11
Antecedentes	12
Problema	14
Descripción del Problema	14
Planteamiento del Problema.....	14
Sistematización del problema.....	15
Justificación.....	16
Objetivos	17
Objetivo general.....	17
Objetivos Específicos.....	17
Marco Teórico.....	18
Marco legal.....	19
Metodología.....	21
Población.....	21
Resultados	22
Conclusiones.....	24
Recomendaciones	25
Referencias bibliográficas	26

Lista de figuras

Figura 1. Antigüedad de colaboradores.....	28
Figura 2. Nivel de satisfacción laboral.....	28
Figura 3. Actividades que realiza la cooperativa de talento humano.....	29
Figura 4. Estabilidad laboral.....	29
Figura 5. Relaciones laborales	30
Figura 6. Crecimiento profesional.....	30
Figura 7. Incentivos laborales	31
Figura 8. Motivación.....	31
Figura 9. Participación de actividades	32

Lista de anexos

Anexo A. Encuesta 33

Introducción

En el desarrollo de la presente investigación se presentarán los principales lineamientos para la conformación del departamento de Talento Humano en la Cooperativa del Sur del Cauca – COSURCA, luego de identificar la ausencia de este departamento en el organigrama de la organización, en este sentido, se realiza un análisis sobre la importancia de un encargado en esta área que trabaje de manera articulada con la administración en la conformación del equipo de trabajo requerido en el cumplimiento de los objetivos misionales y, por otro lado, liberar de estas actividades a quienes se les ha delegado o que asumen actualmente estas tareas de manera solidaria.

Los lineamientos de la presente investigación se entregarán a la Cooperativa COSURCA, como una propuesta preliminar en la modificación del organigrama para involucrar este departamento, en la perspectiva de una mayor demanda de personal, enfoque de los cargos según su perfil y en el cumplimiento de la normatividad legal y de los reglamentos internos.

Antecedentes

De acuerdo al planteamiento del problema relacionado con la falta del Departamento de Talento Humano en COSURCA, se tomaron documentos referentes en donde se puede ver la evolución que ha tenido el talento humano a través del tiempo, entre los que se encuentran las siguientes etapas y estudios:

Tomado de Karolina Ortiz Ramirez (2021) Universidad de la Nueva Granada, Bogotá, “La Importancia del Departamento de Talento Humano y la Estructura de los Perfiles de Cargo en las Organizaciones”,

En el cual nos muestra un poco de la transformación que ha tenido el departamento de talento humano, anteriormente conocido como “Recursos Humanos”, en el cual resalta también la importancia del manejo de personal dentro de la organización estos cambios han logrado destacar el liderazgo y diferentes competencias gracias a que crean una estructura de perfiles de cargo. (Ramírez, 2021).

El segundo trabajo corresponde a Judith Marcela Suarez Beltran (2012) de la Universidad en facultades de postgrados, Bogotá, quien realizo el proyecto “Creación del Área de Gestión Humana En La Empresa, en el trabajo se manejó la situación actual de la empresa ABC el cual está demandando un replanteamiento en su estructura y organigrama, dado que actualmente no cuenta con un área de Gestión Humana. Con esta implementación esta empresa podrá encaminar los procesos del área de Gestión Humana entorno al Sistema de Gestión de Calidad.” (Beltran, 2012).

El tercer documento corresponde a Delmy Mariela Poc Alvarez (2013) universidad Rafael Landívar quien realizo la investigación sobre “Proceso De Implementación Del Departamento De Talento Humano En La Empresa Macsam, S.A., De Cobán, A.V”.,

Planteó como objetivo el diseño de una propuesta del proceso de implementación de este departamento, determinando primeramente las necesidades, posteriormente ejecutando proyectos para orientar la priorización y así establecer los procesos que se incluirán en dicha Propuesta. La metodología utilizada fue la descriptiva, debido a que se analizó la situación de la empresa, donde se reflejaron deficiencias y aspectos positivos que pueden ser bien aprovechados por medio de una Gestión del Talento Humano efectiva. (Alvarez, 2013).

Problema

Descripción del Problema

La Cooperativa del Sur del Cauca - COSURCA fue constituida legalmente bajo Personería Jurídica N° 0615 del 12 de marzo de 1993, Nit 800201571 -9, conformada por once organizaciones de base y un ente territorial, integrada por familias de pequeños productores del Macizo, Centro y Sur del Departamento del Cauca. En la actualidad no cuenta con el departamento de Talento Humano, función que es asumida por la gerencia con el apoyo de la Secretaria General y demás colaboradores.

Planteamiento del Problema

Dentro de la estructura organizacional establecida por la Cooperativa se crearon los siguientes departamentos: técnico, financiero, contable, de política social, comercial y finalmente de cooperación solidaria, no obstante, la gerencia y la asamblea general de socios no han decidido realizar la creación del departamento de Talento Humano para los procesos de selección, inducción, contratación del personal y demás actividades que competen dicha área.

El Departamento de Talento Humano es requerido por la cooperativa actualmente, pero debido a falta de recursos financieros no se ha podido crear, en este sentido, hasta la fecha estas actividades siguen siendo asumidas por la gerencia con el apoyo de la Secretaria General y demás departamentos, en el marco de la ley y los reglamentos internos, sin embargo, al asumir funciones adicionales que generan retrasos en las tareas a cumplir y por supuesto en los objetivos de la empresa.

La problemática descrita hace que, al no existir una planificación del Talento Humano, los objetivos no se alcancen en el tiempo esperado, además de tener dificultades para el desarrollo de actividades tales como: capacitaciones, recreaciones, incentivos, entre otros,

disminuyendo espacios para la motivación y bienestar de los empleados en el desempeño en cada uno de sus cargos.

Sistematización del problema

De acuerdo a lo anterior, se hace necesario investigar, analizar y comprender ¿Qué le permite a COSURCA contar con el perfil idóneo y la creación de un departamento de Talento Humano?, en los objetivos y metas propuestas por la organización para mejorar los procesos de cada área en la organización, todo ello apuntando a la reestructuración y creación del departamento más importante en una empresa.

Justificación

El concepto de Talento Humano ha evolucionado a lo largo de la historia, tomando cada vez mayor importancia en las organizaciones ya que consiste en reclutar el personal idóneo para el desempeño de sus cargos, así mismo, la buena relación entre trabajadores y empleador para el desempeño de funciones, clima organizacional y cumplimiento de objetivos.

Según los diversos artículos y criterios definidos por autores reconocidos a lo largo de los años refieren que el área de gestión humana es la parte más importante de la organización, ya que se trata de la clave más importante para llevar una empresa al éxito.

Con el presente estudio se pretende generar parámetros que sirvan como guía para la creación e implementación del Departamento de Talento Humanos en la Cooperativa del Sur del Cauca - COSURCA, ya que al conocer su trayectoria y su proceso interno se ha evidenciado la falta de este.

En relación a lo anterior, la implementación de este departamento permitirá optimizar los procesos de selección, inducción, contratación de personal y demás actividades que competen al área, permitiendo, además, mejorar las condiciones laborales y de productividad.

De igual manera, dar a conocer a las Directivas con este estudio las ventajas para la organización, siendo este documento un pilar fundamental para su implementación y así obtener estrategias motivacionales y un óptimo desempeño laboral.

Objetivos

Objetivo general

Proponer lineamientos para la conformación del departamento de Talento Humano en la Cooperativa COSURCA que contribuyan al mejoramiento de los procesos en la organización.

Objetivos Específicos

Analizar el funcionamiento del Talento Humano en la Cooperativa COSURCA para identificar el proceso que se realiza actualmente.

Determinar cuáles son las principales características de la implementación del talento humano en la Cooperativa COSURCA.

Estructurar los lineamientos para la conformación del talento humano en la Cooperativa COSURCA.

Marco Teórico

El recurso humano, es un pilar muy importante en una empresa ya constituida y en la creación de empresas nuevas que quieran competir en el mercado. Su importancia es general en todas las áreas de una organización, durante los años que se conoce, su importancia sea encargado de controlar y mejorar los procesos de los demás recursos que se encuentran disponibles y en funcionamiento con mejor efectividad. Desde 1920 a la actualidad el talento humano ha sufrido muchos cambios encaminados a mejorar su proceso y efectividad puesto que muchas organizaciones le apuestan más por su importancia y los beneficios que conlleva.

Elton Mayo (1933), en su obra "*Los problemas humanos de una civilización industrial*" "ya destacaba la importancia de cuestiones tales como la motivación, el liderazgo, la participación, entre otros, la evolución durante los años 60 y 70, los aspectos económicos y tecnológicos se convirtieron en un importante desafío para las empresas".

De acuerdo a Jaramillo (2005),

Muchas empresas, especialmente Mipymes, no cuentan con un área responsable de los procesos de gestión de su recurso humano, siendo los más críticos, la inducción, la formación y la salud ocupacional; así, el dueño o gerente debe encargarse de orientar a su personal, lo que causa una disminución en la competitividad en el entorno actual.

De acuerdo con Wright y McMahan (1992: 298),

En los últimos años la administración de personal ha cobrado mayor relevancia. Sin embargo, las empresas en su organización tanto privada y públicas constantemente están en necesidad de capacitar al personal, dirigirlo, motivarlo y remunerarlo. Allí, fuerzas políticas, económicas, legales y culturales han ejercido influencia en dichos cambios significativos en la gestión de Recursos Humanos.

Marco legal.

Amparados principalmente en la Constitución política de Colombia, que en su Artículo 25 dispone lo siguiente “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

En el Código sustantivo del trabajo el cual estipula “La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”.

La ley 2043 de 2020 que tiene como objeto, “reglamentar la equivalencia de experiencia profesional previa de los jóvenes, a la que se refiere el artículo 2° de la Ley 2039 de 2020 y el artículo 3° de la Ley 2043 de 2020, para que sea acreditable y válida en sus procesos de inserción laboral”.

La Ley 79 De 1988, “Título I, Del Acuerdo Cooperativo, Capítulo I, Disposiciones Generales”. que establece en su Artículo 4° lo siguiente:

Es cooperativa la empresa asociativa sin ánimo de lucro, en la cual los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

Los Estatutos de la Cooperativa COSURCA que en su artículo 1° establecen lo siguiente:
Constitúyase una empresa de servicios en la forma de Cooperativa. Se denominará Cooperativa del Sur del Cauca y podrá utilizar para todos los efectos legales la sigla “COSURCA”, independientemente de su razón social completa. El domicilio principal es la ciudad de Popayán (Cauca) y el ámbito de operaciones será el territorio nacional.

En el Artículo 2º establecen: “COSURCA es una entidad de derecho privado, sin ánimo de lucro, creada por iniciativa de sus asociados, con patrimonio social variable e ilimitado ”.

El Reglamento Interno Cosurca en su Preámbulo dice lo siguiente:

Establece el presente reglamento interno de trabajo y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento concibe disposiciones importantes con relación a los contratos individuales de trabajo y prestación de servicios, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores o contratistas salvo, estipulaciones en contrario, que al existir sólo pueden ser para el beneficio de los derechos del trabajador.

Metodología

La metodología para el presente proyecto, está orientada al tipo de investigación cualitativa, la cual nos permite tener una visión en general del comportamiento y percepción de los colaboradores de la Cooperativa del Sur del Cauca – COSURCA, se desarrollará haciendo uso de las tecnologías e implementación de formularios electrónicos, en este se utilizará la encuesta como un instrumento para la recolección de datos importantes de modo rápido y eficaz, los resultados obtenidos nos permitirán obtener información importante referente al tema de estudio.

Población

La población objeto de estudio será el personal de la Cooperativa de COSURCA, tomando una muestra del 20% de 50 trabajadores que laboran en la empresa.

Resultados

Con el fin de obtener y analizar información para el desarrollo del presente trabajo, se formuló una encuesta dirigida a los trabajadores de la Cooperativa COSURCA, abordando una muestra del 20% de 50 trabajadores que laboran en la empresa, obteniendo los siguientes resultados:

En relación al tiempo laborado en la empresa se encontró que los rangos entre tres y cinco años al igual que más de diez años representan el 60% del total de los encuestados, un 20% son trabajadores que llevan laborando entre cinco y siete años y otro 20% representan a colaboradores con menos de un año y entre uno y tres años de ingreso.

En cuanto a satisfacción en el entorno laboral, se evidencia que el 100% de los encuestados están satisfechos de laborar en la cooperativa Cosurca, así mismo manifiestan tener buenas relaciones laborales, lo cual estaría relacionado con la antigüedad ya que se pudo constatar de que hay poca rotación de personal, sin embargo, en relación a condiciones para el crecimiento profesional de los empleados un 20% de los encuestados manifiestan que no se brindan estas oportunidades.

En relación a conocimiento de desarrollo de actividades de talento humano dentro de la organización, el 70% manifestó conocer acerca de procesos de selección de personal y capacitación, el 50% sobre actividades de recreación y solo un 20% sobre evaluación de desempeño.

Se observa que la cooperativa incentiva al personal, puesto que el 50% de los encuestados manifiesta haber recibido por su labor desempeñada, así mismo el 100% consideran importante los incentivos para el buen desempeño de sus funciones.

En relación a la participación de actividades el 80% de encuestados manifestaron que no han tenido dificultad para participar de las actividades convocadas, pero un 20% menciona que ha tenido dificultad y coinciden por el motivo de la carga laboral.

En la última pregunta en la que se consulta si consideran necesario que la Cooperativa cuente con un departamento de talento humano, el 100% coincidió que es necesario planteando aspectos tales como “un departamento que se encargue de vigilar, atender y gestionar las necesidades a los empleados”.

Conclusiones

A través de los años la importancia del talento humano ha tomado mayor relevancia dentro de las organizaciones, por lo cual se han establecido una serie de leyes y normas que protegen los derechos de los trabajadores, así mismo, a nivel interno se han creado programas para mejorar las condiciones de bienestar y motivación de las personas.

La metodología empleada permitió recolectar información de la cooperativa, mediante una encuesta con la cual se logró proporcionar una comprensión del objeto de estudio haciendo uso de la tecnología, de una forma directa, fácil y rápida.

En relación a los resultados obtenidos se puede concluir que si bien no se cuenta con un departamento de Talento Humano en la Cooperativa COSURCA algunas actividades si se desarrollan, sin embargo, según la opinión de los empleados están de acuerdo con la conformación de dicha área que permita vigilar, atender y gestionar las necesidades de los trabajadores.

Recomendaciones

Para ampliar la información que permita conformar el Departamento de Talento Humano en la Cooperativa COSURCA, se hace necesario acudir a otras fuentes bibliográficas y herramientas que sirvan de guía para su implementación, de igual manera, es importante recolectar datos de los Directivos de la organización haciendo uso de instrumentos de investigación como la entrevista con el fin de conocer su perspectiva acerca del Talento Humano en su estructura organizacional.

Es de gran importancia profundizar en el tema de Talento Humano dentro del programa de Administración de Empresas, puesto que las herramientas que se brindan sirven de base en la conceptualización y el manejo de personal en el ámbito empresarial y profesional.

Para mejorar la proyección a futuro de la Cooperativa COSURCA se propone la implementación del departamento de Talento Humano que permita una acción coordinada entre la gerencia y el responsable para el logro de los objetivos propuestos, además de contar con un equipo de trabajo que sea competitivo e idóneo, mostrando resultados eficaces de crecimiento y desempeño laboral.

Es necesario asignar un responsable para el desarrollo de las funciones de Talento Humano que promueva el bienestar de los trabajadores a través de actividades de capacitación, incentivo, recreación, u otros, disminuyendo las labores que se han asignado a personal de otros departamentos generando un retroceso en las actividades propuestas.

Referencias bibliográficas

- Agudelo, O. B. (2018). Formación del talento humano. Universidad libre de Colombia.
Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia
(redalyc.org)
- Barboza., Z. P. (2018). Marco teórico de la Gestión del Talento Humano y Gestión del desarrollo
Humano. <http://ideas-gubernamentales.blogspot.com/2018/03/marco-teorico-de-la-gestion-del-talento.html?m=1>
- Bláquez, M. A. (2013). Un modelo de pensamiento estratégico para favorecer la gestión del
cambio. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-02792013000200002
- Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T]. Art.4. 7 de junio de 2021.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. 7 de julio de 1991.
<https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Cooperativa Del Sur Del Cauca. Cosurca – Cooperativa del Sur del Cauca
- LatinPyme. (2019). La importancia del talento humano. <https://www.latinpymes.com/la-importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Ley N° 2043 de 27 de julio 2020, Ley 2043 de 2020 - EVA - Función Pública
(funcionpublica.gov.co).

Ortiz, R. K. (2021). Importancia del talento humano y la estructura de perfiles de cargo en las organizaciones.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38459/OrtizRamirezKarolina2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Pérez. (2021). ¿Qué es la gestión del talento humano?

<https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

Poc, A. D. (2013). Proceso de implementación del departamento del talento humano de la empresa MACSAM,S.A. Tesis de grado. San Juan-Guatemala.

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Poc-DeImy.pdf>

Suarez, B. J. (2012). Creación del área de Gestión Humana en la empresa ABC laboratorios SAS, Bogotá- Colombia.

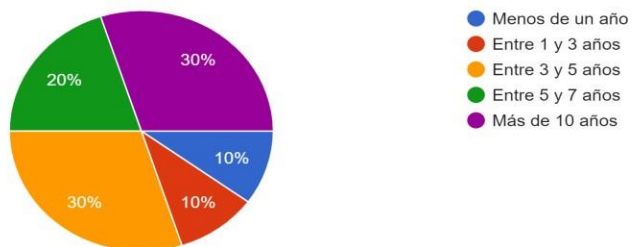
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3703/SuarezJudith2012.pdf?sequence=4>

Anexos

Figura 1

Antigüedad de colaboradores

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Cooperativa COSURCA?
10 respuestas

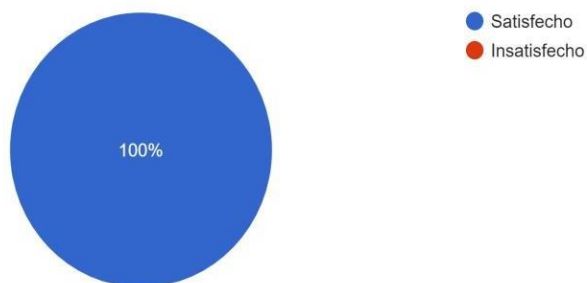


Nota. Tabulación de datos de formulario google.

Figura 2

Nivel de satisfacción laboral

¿Cuál es su nivel de satisfacción con la Cooperativa COSURCA?
10 respuestas

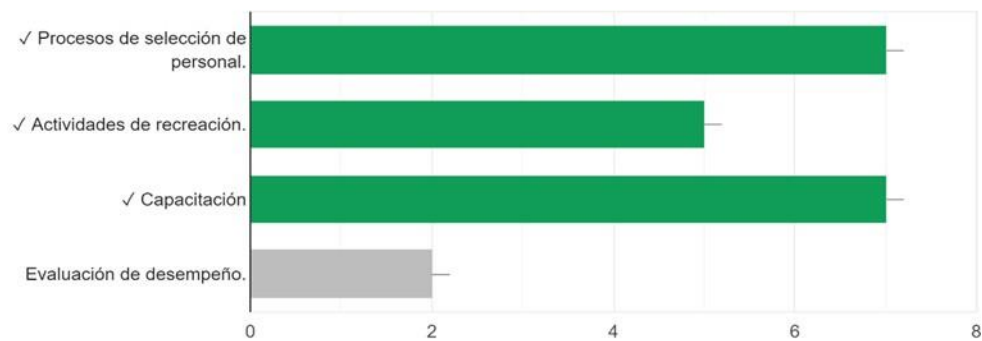


Nota. Tabulación de datos de formulario google.

Figura 3*Actividades que realiza la cooperativa de talento humano*

De las siguientes actividades, cuales conoce que realiza la cooperativa.

1 de 10 respuestas correctas

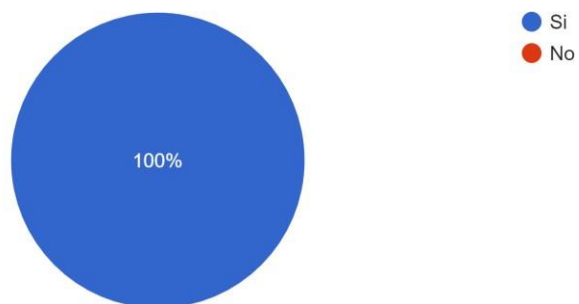


Nota. Tabulación de datos de formulario google.

Figura 4*Estabilidad laboral*

¿Siente que su trabajo le brinda estabilidad?

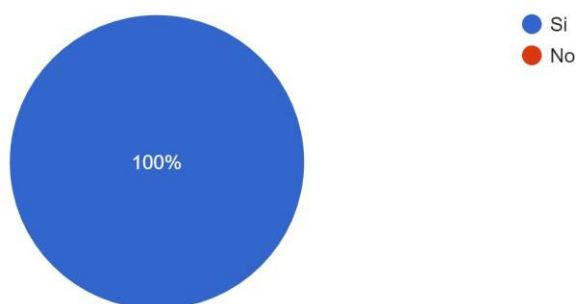
10 respuestas



Nota. Tabulación de datos de formulario google.

Figura 5*Relaciones laborales*

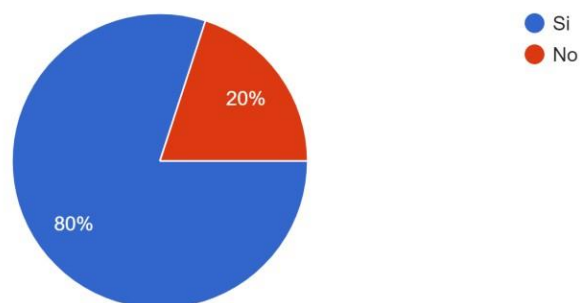
¿Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?
10 respuestas



Nota. Tabulación de datos de formulario google.

Figura 6*Crecimiento profesional*

¿La Cooperativa COSURCA le brinda oportunidades de crecimiento profesional?
10 respuestas

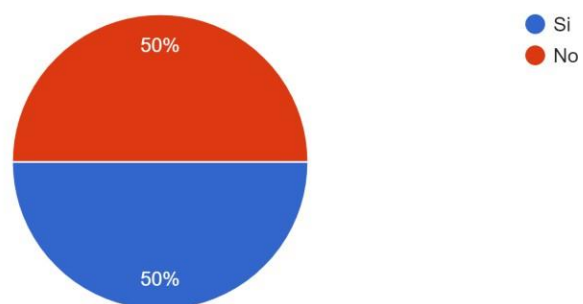


Nota. Tabulación de datos de formulario google.

Figura 7*Incentivos laborales*

¿Usted ha recibido incentivos por su desempeño laboral?

10 respuestas

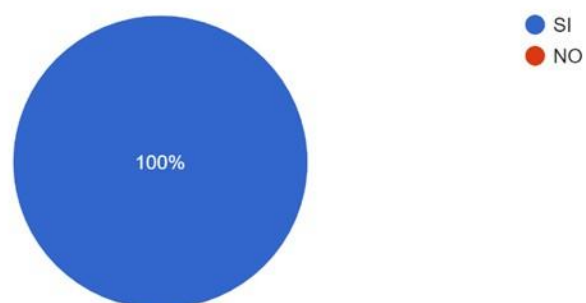


Nota. Tabulación de datos de formulario google.

Figura 8*Motivación*

¿Cree usted que los incentivos son importantes para el buen desempeño laboral?

10 respuestas

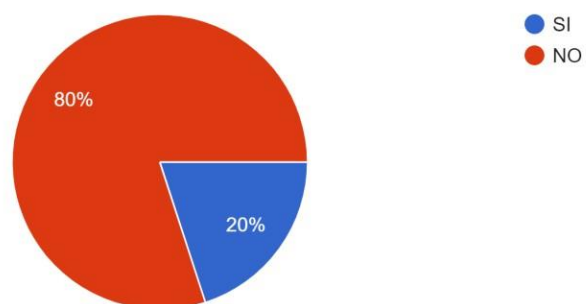


Nota. Tabulación de datos de formulario google.

Figura 9*Participación de actividades*

¿Usted ha tenido dificultad para participar de alguna actividad convocada por la empresa?

10 respuestas



Nota. Tabulación de datos de formulario google.

Anexo A. Encuesta

Encuesta para el desarrollo de trabajo académico denominado “Lineamientos para la Conformación del Departamento de Talento Humano en la Cooperativa del Sur del Cauca – COSURCA”.

Descripción del formulario

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Cooperativa COSURCA? *

- Menos de un año
 - Entre 1 y 3 años
 - Entre 3 y 5 años
 - Entre 5 y 7 años
 - Más de 10 años
-

Si la respuesta anterior es insatisfecho, indique el motivo

- No estoy de acuerdo con el salario.
- No hay estímulos.
- No hay interés de las directivas por sus empleados
- Otra...

De las siguientes actividades, cuales conoce que realiza la cooperativa. *

- Procesos de selección de personal.
- Actividades de recreación.
- Capacitación
- Evaluación de desempeño.

¿Siente que su trabajo le brinda estabilidad? *

- Si
- No

¿Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo? *

- Si
- No

...

¿La Cooperativa COSURCA le brinda oportunidades de crecimiento profesional? *

- Si
- No

¿Usted ha recibido incentivos por su desempeño laboral? *

- Si
- No

¿Cree usted que los incentivos son importantes para el buen desempeño laboral? *

- SI
- NO

¿Usted ha tenido dificultad para participar de alguna actividad convocada por la empresa? *

- SI
- NO

Si la respuesta anterior fue afirmativa, explicar brevemente que le ha impedido la participación de los eventos.

Texto de respuesta largo
.....

...

¿Las funciones que usted realiza en la organización están directamente relacionadas con el perfil del cargo asignado? *

- SI
- No

Si la respuesta anterior fue afirmativa, explicar brevemente que le ha impedido la participación de los eventos.

Texto de respuesta largo

¿Las funciones que usted realiza en la organización están directamente relacionadas con el perfil del cargo asignado? *

Sí

No

Si la respuesta anterior fue NO, mencionar que otras actividades desarrolla en la empresa.

Texto de respuesta largo

¿Cree usted que se hace necesario que la cooperativa cuente con un departamento de Talento Humano? *

Texto de respuesta largo
