

**Modelo estratégico integral para la planificación del talento humano de la empresa Agro-
Veterinaria Huellas DAMI**

Nelcy Esperanza Bohórquez

Lilia Aurora Sisa Ravelo

Paula Fernanda Ramírez

María Fernanda Tovar Cepeda

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN

Diplomado de profundización en gerencia del talento humano

2022

**Modelo estratégico integral para la planificación del talento humano de la empresa Agro-
Veterinaria Huellas**

Nelcy Esperanza Bohórquez

Lilia Aurora Sisa Ravelo

Paula Fernanda Ramírez

María Fernanda Tovar Cepeda

Trabajo para optar al título de Diplomado de profundización en gerencia del talento humano

Tutor

Alfred Jair Macías Pereira

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN

Diplomado de profundización en gerencia del talento humano

2022

Página de Aceptación

Firma del presidente de jurado

Firma de jurado 1

Firma de jurado 2

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedicamos principalmente a Dios nuestro padre celestial por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de formación que hemos anhelado tanto.

A nuestros padres por ser quien día a día nos ha motivado con sus buenos consejos, por su amor, trabajo y sacrificio durante todos estos años, te damos infinitas gracias porque por ustedes hemos llegado hasta aquí y convertirnos en lo que somos.

A nuestros hermanos y demás familiares en general por ser el apoyo incondicional, y a todos y cada uno de los compañeros de estudio por compartir grandes experiencias y por hacer de cada una de ellas una enseñanza más; a todos nuestros profesores que hicieron parte de nuestra formación gracias por todo su conocimiento compartido mil gracias porque de alguna manera forman parte de lo que ahora somos y de la etapa que iniciaremos en favor y por el desarrollo personal y de todo un país.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios y la Virgen del milagro por brindarme salud y capacidades para poder culminar esta carrera profesional, a nuestros padres por sus enseñanzas, por siempre brindar su apoyo y amor incondicional para así culminar con éxito otra etapa más en nuestras vidas, y cumplir este sueño que hemos luchado durante varios años.

Finalmente, a cada uno de los docentes y amigos por su acompañamiento y buenos recuerdos obtenidos durante el transcurso de la carrera.

Título

**Modelo estratégico integral para la planificación del talento humano de la empresa
Agro-Veterinaria Huellas DAMI**

Resumen

Este proyecto se ha escrito con la finalidad de elaborar para la empresa Agro-Veterinaria Huellas DAMI un modelo de estratégico integral para la planificación del talento humano, que les permita aumentar la productividad y la satisfacción del personal con el que se cuenta, mediante un diagnostico que permita la construcción de una planificación estratégica para el área de talento humano de la compañía, basados en la normatividad pertinente y que favorezca la compañía. De igual manera, se busca que el personal sea escuchado y que los objetivos estratégicos de la compañía sean alcanzados.

Palabras clave: Ambiente laboral, Habilidades, Productividad, Trabajadores.

Abstract

This project has been written in order to develop for the company Agro-Veterinaria Huellas DAMI a comprehensive strategic model for the planning of human talent, which allows them to increase productivity and satisfaction of the staff that is available, through a diagnosis that allows the construction of a strategic planning for the area of human talent of the company, based on the relevant regulations and that favors the company. In the same way, the purpose is to ensure that the staff is listened to and that the company's strategic objectives are achieved.

Key words: Work environment, Skills, Productivity, Workers.

Tabla de Contenido

Lista de Figuras.....	11
Lista de Tablas	12
Lista de Anexos.....	13
Introducción	14
1. Problema.....	15
1.1. Descripción del Problema	15
1.2. Formulación del Problema	16
1.3. Sistematización del Problema	16
2. Objetivos.....	17
2.1. Objetivo General	17
2.2. Objetivos Específicos.....	17
3. Justificación	18
4. Marco Referencial.....	19
4.1. Marco Teórico	19
4.2. Marco Espacial.....	21
4.3. Marco Legal	22
4.4. Antecedentes del Problema	24
5. Desarrollo Metodológico	27
5.1. Método de Investigación	27
5.2. Población y Muestra.....	27

	10
5.3. Procedimiento.....	27
5.4. Técnicas de Investigación	29
5.4.1. Entrevista Estructurada.....	29
5.5. Fuentes de Información.....	29
6. Desarrollo.....	31
6.1. La empresa Agro veterinaria Huellas DAMI S.A.S.....	31
6.2. Diagnostico conseguido a través de la entrevista.....	32
7. Conclusiones.....	38
8. Recomendaciones	40
9. Bibliografía	41
Anexos	44

Lista de Figuras

Figura 1. Ubicación empresa Agro-Veterinaria Huellas DAMI S.A.S.....	22
--	----

Lista de Tablas

Tabla 1. Procedimiento - Cronograma de actividades	28
--	----

Lista de Anexos

Anexo 1. Formato entrevista.....	44
----------------------------------	----

Introducción

La presente investigación pretende el diseño de un Modelo Estratégico Integral para la planificación del Talento Humano de la empresa Agro-veterinaria Huellas DAMI que le permita identificar los desafíos de innovación en el proceso de planificación del proceso del Talento Humano. La gestión estratégica hoy en día es una herramienta de planificación que le permite a las empresas tener una administración efectiva de sus organizaciones acorde a las necesidades del mercado puesto que le brindan una base a los gerentes y encargados en la toma de decisiones exitosas, identificando desde el más mínimo detalle hasta el más grande y robusto que pueda existir que influye en las mismas y que puede marcar su éxito o declive en el mercado competitivo y global en el que vivimos.

La metodología a utilizar será observación no participante, con fuentes de información primarias como la información brindada por la empresa Agro-Veterinaria Huellas DAMI, análisis de bases de datos y entrevistas, con los cuales se busca dar solución precisa a la problemática encontrada en el proceso de planificación del talento humano, basándonos en el diagnóstico de la compañía y demás información recolectada para poder proporcionar mejores resultados en el logro de los objetivos estratégicos de la compañía.

Se espera que los resultados obtenidos en esta investigación contemplen un Modelo Estratégico Integral con objetivos y estrategias que permitan el fortalecimiento y consolidación del proceso de planificación del Talento Humano de la empresa Agro-veterinaria Huellas DAMI.

1. Problema

1.1. Descripción del Problema

Se observa que la empresa Agro veterinaria Huellas DAMI lleva de 1 a 2 años en el mercado y está conformada por familia; dentro de sus trabajadores se tienen dos administrativos y tres personas operativas que son el médico veterinario, el agrónomo, y el auxiliar de bodega cada uno por contrato laboral a término fijo.

En cuanto a los procesos de selección se evidencia que no se realizó en ninguno de los colaboradores ya que como se ha mencionado es una empresa familiar, también se analiza que no cuentan con una persona capacitada para realizar estos procesos.

No se realiza proceso de inducción, a pesar de que es una empresa familiar no todos conocen la planeación estratégica como lo es la historia, misión, visión, y objetivos.

En cuanto al ambiente laboral el personal se encuentra satisfecho, y están conformes con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo.

Los colaboradores se creen competentes para ejercer las actividades en su área de trabajo, ya que cuentan con las capacidades y habilidades, sin embargo, la mayoría solicita más capacitación en su área y otras afines.

En cuanto a las funciones están definidas, el personal tiene conocimiento y las aplican para obtener su buen desempeño, el 80% de ellos realizan plan de acciones

También observamos que la empresa no tiene definida una estructura organizacional adecuada y que hay sobrecargo de funciones, esto afectando negativamente a la empresa ya que en la parte comercial no hay alguien que promocióne los productos ni genere nuevos clientes.

1.2. Formulación del Problema

¿La empresa Agro veterinaria Huellas DAMI puede implementar un modelo estratégico integral para la planificación del talento humano para mejorar su productividad y la satisfacción de los trabajadores con los que cuenta?

1.3. Sistematización del Problema

¿Cómo es la situación actual del talento humano con la que cuenta la empresa Agro veterinaria Huellas DAMI S.A.S?

¿Qué estrategias se han implementado para tener un alto nivel de satisfacción de los colaboradores frente al trabajo que desempeñan en la empresa?

¿Cómo mejorar estratégica e integralmente las condiciones laborales del talento humano de la empresa?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Diseñar una propuesta de Modelo Estratégico Integral para la empresa Agro Veterinaria Huellas DAMI que permitan desarrollar estrategias de motivación para los empleados que se vean reflejadas en el logro de los objetivos estratégicos de la empresa.

2.2. Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación del talento humano de la empresa Agro – Veterinaria Huella DAMI.

Identificar las necesidades para realizar una planeación de la gestión del talento humano y así garantizar una visión para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos de la empresa Agro Veterinaria Huellas DAMI

Describir los elementos esenciales del Modelo de Estratégico Integral para la empresa Agro – Veterinaria Huella DAMI, acorde a la literatura consultada.

Proponer el Modelo de Estratégico Integral para la empresa Agro – Veterinaria Huella DAMI con énfasis en la formación y desarrollo del Talento Humano que le permita a la empresa lograr sus objetivos estratégicos.

3. Justificación

La investigación propuesta busca que la empresa Agro-Veterinaria Huellas DAMI Identifique las necesidades para realizar una planeación del área de Gestión del Talento Humano y así garantizar una visión para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos

Este modelo estratégico en Agro-Veterinaria Huellas DAMI busca que la gestión de talento humano sea un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores.

Los referentes a continuación nos confirman lo importante que es realizar una planeación para el área de gestión del talento humano. Chiavenato nos dice “Hoy nos encontramos en un constante cambio a fin de enfrentar el mundo competitivo y globalizado del siglo XXI, donde son las personas quienes forjan el futuro de las organizaciones siendo el pilar fundamental para que esta pueda alcanzar el éxito”.

Robins, Stephen y Coulther “Para ganar en los negocios se requiere innovación”. Es la época del capital humano y del capital intelectual este se vuelve básico e indispensable para el desarrollo del negocio, el sector de servicios y el trabajo manual fue sustituido por el trabajo intelectual, dando mayor énfasis al cambio, la creatividad y la innovación.

Quintanilla (2015), Gestión del Conocimiento y Capital Humano. Concluye que “la gestión del talento humano está orientada a la conformación y optimación del comportamiento de las personas, desde las expectativas de las organizaciones, pero además hay que tomar en cuenta las aspiraciones de cada uno de los empleados poseen, delimitan y caracterizan”

4. Marco Referencial

4.1. Marco Teórico

El área del Talento Humano es esencial para el desarrollo de cualquier Compañía, es importante indicar que dicha área en la empresa u organización ayuda a alcanzar sus objetivos, hacerla competitiva, suministrarle empleados bien entrenados y motivados, desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, entiendo que los objetivos son los logros que se pretenden alcanzar con la ejecución de una acción. La gestión del talento humano es un área de vital importancia:

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (Chiavenato, 2008)

De acuerdo a los aspectos a tener en cuenta es importante y lo menciona nuevamente Chiavenato, (2002) donde nos indica otro proceso importante como lo es el reclutamiento “proceso de generar un conjunto de candidatos para un cargo específico. Debe anunciar la disponibilidad del cargo en el mercado y atraer candidatos calificados para disputarlo.”

Pero desde el área del Talento Humano se debe analizar e identificar si dentro de la organización o empresa hay candidatos esto para generar crecimiento de las personas en su entorno laboral, Chiavenato (2002): “El reclutamiento interno se aplica a los candidatos que trabajan en la organización, es decir, a los empleados, para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o más motivadoras”, luego de generar este reclutamiento ya sea interno o externo Chiavenato (2002) establece el proceso de “Selección mediante el cual una organización elige,

entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones de mercado”

Para definir y tener certeza de que se va a seleccionar a la persona indicada Chiavenato, Idalberto (2007) considera que “Las pruebas de conocimientos son instrumentos para evaluar el nivel de conocimiento general y específico de los candidatos exigidos por el cargo vacante.” Proceso que es de vital importancia ya que nos da la confiabilidad de que la persona conoce del oficio que va a realizar y que tiene el conocimiento para desempeñar de la mejor manera sus actividades. Pero sabemos que El desempeño laboral es uno de los elementos indispensables y (Chiavenato, I. 2000), nos menciona que es un proceso donde “Se evalúa el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr las metas de la empresa u organización”

Otros autores como Milkovich y Boudrem “consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y cambios positivos” (Queipo y Usecehe, 2002). Para complementar Robbins determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles (Pedraza, Amaya y Conde, 2010).

Otro factor importante para el área del Talento Humano es este proceso que nos determina Prieto “retener el capital humano estratégico de la organización como un camino para influir positivamente sobre su capacidad, contribuyendo, de este modo, a la mejora de sus resultados organizativos y de su competitividad” (Prieto Bejarano, 2013).

Y para retener este capital Mercer (2000), nos dice que “La compensación es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus”

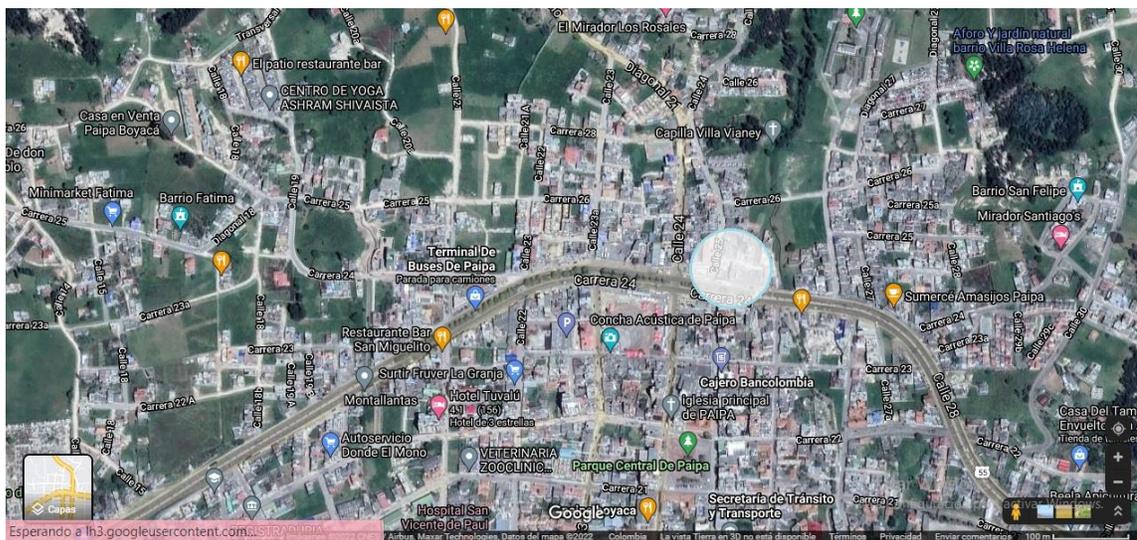
A demás sabemos que no solo la compensación es importante “los beneficios sociales son aquellas facilidades, conveniencias, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados, orientados a ahorrarles esfuerzos y preocupaciones” (Herrera Jiménez y Marcuello Martínez, 2010). De acuerdo con lo antes planteado, se comprende que las organizaciones son más exitosas cuando una organización se orienta hacia las personas, su filosofía general, su comportamiento y su cultura organizacional, puesto que las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se les trate. Para que los objetivos de la administración del talento humano puedan alcanzarse, es necesario que los gerentes traten a las personas como elementos básicos de la eficacia organizacional.

4.2. Marco Espacial

La investigación Modelo estratégico integral para la planificación del talento humano de la empresa Agro-Veterinaria Huellas DAMI S.A.S. se desarrollará en el Departamento de Boyacá, donde existen distintos municipios en los cuales hay diferentes tipos de empresas que se dedican a Comercio al por mayor de productos químicos básicos, cauchos y plásticos en formas primarias y productos químicos de uso agropecuario, Actividades veterinarias, Actividades de apoyo a la agricultura y al Comercio al por menor de otros productos nuevos en establecimientos especializados y que además se encuentra localizada en la Avenida de los Libertadores # 25 - 23 del barrio Los Rosales en la ciudad de Paipa, Boyacá.

Figura 1.

Ubicación empresa Agro-Veterinaria Huellas DAMI S.A.S



Fuente: Autoría propia

4.3. Marco Legal

A continuación, se relaciona la normatividad que se requiere para garantizar los procesos del área del Talento Humano lo cual nos permitirá construir y elaborar de forma correcta la propuesta de modelo estratégico para la gestión del talento humano dentro de la empresa de tal manera que garantice la motivación de cada uno de los empleados y el cumplimiento de sus objetivos planteados.

Código sustantivo del trabajo

- **ARTICULO 10. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES.** Modificado por el art. 2, Ley 1496 de 2011. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.

• ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleado}r o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle 27 certificación sobre el particular,

si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren; y

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

- ARTÍCULO 348: MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Modificado por el artículo 10 de Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.

4.4. Antecedentes del Problema

Por ser una empresa nueva en el mercado y de propiedad de un grupo familiar de donde nació un idea de negocio en la cual se involucrara a los integrantes de dos familias Paipanas, que por la situación actual de salud pública que vive el mundo entero, se quedaron desempleados y se tenía que tomar una decisión laboral en la cual se pusieran en marcha todos los conocimientos

profesionales y de la que se pudiera obtener un beneficio económico rentable para el sostenimiento de los miembros de cada familia.

Agro veterinaria Huellas DAMI se formó en un lapso de tiempo de un mes por las condiciones ya descritas y por la premura del tiempo no se contó con una planeación adecuada sobre todo en lo relacionado con el proceso de talento humano, evidenciando que a la fecha cada uno de los trabajadores desarrollan sus actividades según sucede a diario y teniendo en cuenta las necesidades que se vayan presentando por los requerimientos de los clientes.

En la visita realizada se evidencia que se requiere con urgencia la definición, elaboración y puesta en marcha del proceso de talento humano a fin de trabajar y desarrollar las actividades en pro del cumplimiento de los objetivos planteados y en mayor parte de garantizar estabilidad, motivación, pertenencia de cada uno de los trabajadores y poder llegar a ser competitivos en el mercado tanto municipal como a nivel nacional y lograr una atención y posición con excelencia en la atención al cliente.

Para Ovalle (2015) el diseño de políticas y prácticas en la integración de un Modelo de Estratégico Integral debe ser realizado con sentido y acorde a los objetivos de la organización con la finalidad de equilibrar las capacidades del personal con el que se cuenta y las demandad que giran en torno a los negocios, en tanto al contar con una buena área de gestión del talento humano se optimiza la forma como se llevan a cabo las actividades laborales que a su vez están encaminadas a lograr los objetivos organizacionales, en tanto con una buena planificación al área de gestión del talento humano que permita identificar las verdaderas necesidades de esta área se lograra en conjunto que la empresa obtenga buenos resultado.

Además, es importante reconocer que el recurso humano es vital para el éxito organizacional es por ello que para alcanzar la calidad y una competitividad organizacional se debe

contar con personal idóneo y comprometido en el logro de los objetivos empresariales que se hayan planteado para así permitirle a las empresas lograr ser o continuar siendo un modelo empresarial en el mercado en el que están el cual responde a los exigentes cambios y nuevas tendencias a las que están expuestos (Montoya Agudelo, Boyero Saavedra, y Guzmán Monsalve, 2016).

Los modelos estratégicos integrales para el área de gestión del talento humano permiten que esta aporte resultados positivos e ideas para el planteamiento y cumplimiento exitoso de la estrategia de los negocios, en tanto el contar con un modelo que incentive el rol de sus colaboradores en el cumplimiento de la estrategia organizacional permite alcanzar las metas y objetivos planteados de una forma más eficiente teniendo en cuenta la importancia de la gestión del talento humano en el desarrollo de sus labores productivas diarias.(Arenas Cuello, Martínez Melgarejo, Noguera Velásquez, y Pérez Buitrago, 2016).

Tal como lo menciona Parra, Ayala Muñoz y Rojas Herreño (2018) el área de gestión del talento humano debe ser considerado como el departamento perfecto para ser un aliado estratégico puesto que permite llegar a grandes transformaciones y crecimiento en las organizaciones de manera integral, debido a que sin los colaboradores no existiría la empresa y allí radica su importancia, por lo que diseñar e implementar modelos estratégicos en esta área de las empresas permite que se alineen los esfuerzos de los colaboradores con los objetivos y metas que tienen las organizaciones para crecer en el mercado donde se encuentran.

5. Desarrollo Metodológico

5.1. Método de Investigación

El método de investigación que se va a utilizar para este proceso es de tipo inductivo en el cual se sacará una conclusión del estudio de cada uno de los elementos que son objeto de la investigación y en el cual se tendrá como herramienta las diferentes apreciaciones dadas por cada uno de los funcionarios actuales de la empresa para posteriormente consolidar los resultados y sacar las respectivas conclusiones para la toma de decisiones.

El enfoque cualitativo es el que en este caso se aplicará porque nos garantiza una explicación y caracterización de la realidad el cual se puede utilizar en la creación e implementación de un modelo de incentivos real y flexible para la empresa que ayude al planteamiento de cada una de sus alternativas de crecimiento y de gestión.

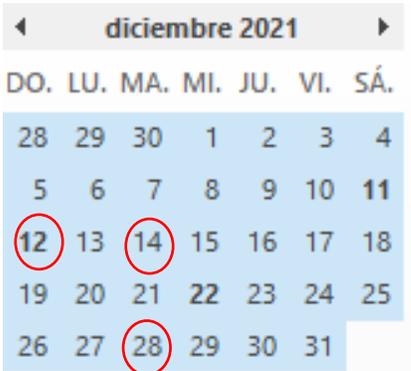
5.2. Población y Muestra

En esta oportunidad se tendrá como población y muestra a los empleados actuales de la empresa Agro veterinaria Huellas DAMI que en este caso son 5 dentro de los cuales se tiene al gerente, ingeniero agrónomo, médico veterinario, contador y auxiliar de bodega.

5.3. Procedimiento

El desarrollo de la investigación se llevó a cabo de la siguiente manera:

Tabla 1.*Procedimiento - Cronograma de actividades*

Cronograma de actividades			
Mes	Actividades	Día	Hora
	Comité definir instrumento de recolección de Datos	05/12/2021	10:00 a.m.
	Propuestas instrumento de recolección de Datos	14/12/2021	02:00 p.m.
	Aprobación Instrumento	28/12/2021	08:00 a.m.
	Recolección de Datos		
	Definir persona responsable para que aplique el instrumento Aprobado	03/01/2022	10:00 a.m.
	Aplicar Instrumento	12/01/2022	07:00 a.m.
	Trabajadores Empresa Agroveterinaria Huella DAMI		
	Recopilación de Información	17/01/2022	08:00 a.m.
		18/01/2022	
	Análisis y clasificación de la información recolectada	24/01/2022	07:30 a.m.
		26/01/2022	

	Tabulación de la	01/02/2022	07:00 a.m.
	información recolectada		
	Definir Diagnostico	04/02/2022	08:00 a.m.
	Idear y proponer estrategias	07/02/2022	07:30 a.m.
	adecuadas para la mejora de		
	la planificación del área del		
	Talento Humano		
	Presentación Informe Final.	10/02/2022	08:00 a.m.

febrero 2022						
DO.	LU.	MA.	MI.	JU.	VI.	SÁ.
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12

Nota: Fuente: Autoría propia (2022)

5.4. Técnicas de Investigación

5.4.1. Entrevista Estructurada

La realizaremos bajo un modelo de preguntas que serán planteadas con anterioridad y que serán aplicadas de forma directa a nuestra muestra representativa de la empresa la cual nos generará resultados de tipo satisfactorio para la puesta en marcha del proyecto. Además, esta entrevista estructurada se centra en la precisión de las diferentes respuestas, gracias a las cuales se pueden recopilar datos extremadamente organizados. Cada entrevistado tiene diferentes respuestas a la misma estructura de preguntas, las respuestas obtenidas pueden ser analizadas colectivamente. (Ver Anexo 1. Entrevista)

5.5. Fuentes de Información

Para las fuentes primarias de información obtendremos los resultados a través de la aplicación de entrevistas de forma personal a cada uno de los trabajadores desde los diferentes niveles como son estratégico, asistencial y operativo de la empresa.

El proceso de observación de forma directa juega un papel muy importante en esta oportunidad ya que a través de ella podemos obtener información que puede llegar a ser de vital importancia para la empresa y para la propuesta que se pretende construir e implementar.

6. Desarrollo

6.1. La empresa Agro veterinaria Huellas DAMI S.A.S

Datos Generales

Nombre de la empresa:	Agro - Veterinaria Huellas DAMI
S.A.S.	
NIT:	901499209 - 2
Representante legal:	Miguel Darío Hurtado López
Ubicación:	Avenida libertadores No.25-23
Cuidad:	Paipa – Boyacá.
Teléfono:	3112443727
Correo electrónico:	agroveterinariahuellasdami@gmail.com



Actividades que realiza según el RUES:

* 4664 Comercio al por mayor de productos químicos básicos, cauchos y plásticos en formas primarias y productos químicos de uso agropecuario

* 7500 Actividades veterinarias

* 0161 Actividades de apoyo a la agricultura

* 4774 Comercio al por menor de otros productos nuevos en establecimientos especializados

6.2. Diagnostico conseguido a través de la entrevista

1. Porque medios se enteró de la vacante a la cual se postuló:

Respuesta: Los empleados entrevistados de la empresa Agro veterinaria Huellas DAMI manifiestan en un 90% que para obtener el cargo se enteraron a través de avisos de convocatoria por la emisora del municipio y por conocidos de los dueños de la empresa.

2. Qué cargo desempeña usted en la Empresa:

Respuesta: Se hace acercamiento a la empresa donde se realiza la entrevista de manera general a los cinco empleados de la empresa dentro de los cuales se encuentra que desempeñan los cargos de Administrador, contador, médico veterinario, ingeniero agrónomo y auxiliar de bodega

3. Cuánto tiempo lleva usted desempeñando el cargo, para el cual fue contratado:

Respuesta: Los empleados entrevistados manifiestan que llevan un año y medio laborando con la empresa.

4. Usted con qué tipo de contrato laboral fue vinculado (Contrato a término indefinido, Prestación de servicios, Por obra y labor, No tiene contrato).

Respuesta: Los entrevistados manifiestan que se encuentran vinculados por contrato de prestación de servicios, pero que a la fecha no cuentan con la copia del mismo y que no conocen las condiciones, solo saben que están contratados, el valor mensual que les cancelan pero no conocen en específico las obligaciones laborales.

5. Usted participo en un proceso de selección.

Respuesta: De los entrevistados el 100% manifiestan que solo se enteraron por la radio y llegaron a la empresa Agro veterinaria Huellas DAMI y radicaron la hoja de vida para el cargo pero que nunca se les realizó ningún tipo de proceso de selección, entrevista ni nada relacionado.

Una vez radicada la hoja de vida recibieron llamada telefónica donde les informaron que estaba seleccionado para el cargo y le manifestaron la fecha de ingreso; el día en que iniciaron a laborar les manifestó de forma verbal que estaban contratados y su asignación salarial pero no conocen nada más.

6. Usted conto con una Inducción, al momento de ingresar a Agro Veterinaria Huellas DAMI.

Respuesta: Del 80% de los entrevistados podemos inferir que tuvieron una inducción muy insípida en la cual les explicaron sus funciones básicas pero la explicación sobre qué consiste la empresa, que hacen, como lo hacen y para que no fue expuesta, omitieron aspectos importantes como la misión, visión, objetivos estratégicos, principios y valores, normas y reglamentos existentes como organización, además el ingreso fue cordial pero con el pasar del tiempo el ambiente laboral se fue volviendo tenso.

7. Sabía usted que Agro Veterinaria Huellas DAMI cuenta con políticas de calidad, seguridad Y Salud en el trabajo.

Respuesta: Del total de los trabajadores el 60% desconoce las políticas de calidad, seguridad y salud en el trabajo, en tanto los colaboradores saben que existe pero no saben en qué consiste o en como esta puede ayudar en la calidad y productividad de sus negocios, además poder identificar los aspectos básicos de políticas de calidad, seguridad y salud en el trabajo le permite a los trabajadores conocer los peligros y riesgos de sus lugares de trabajo los cuales ellos

asumen de manera deductiva y no por aprehensión en las charlas que debería impartir la compañía.

8. Está satisfecho en su ambiente laboral

Respuesta: El 80% de los entrevistados afirman que el ambiente laboral es tenso puesto que las técnicas de comunicación con las que cuenta la empresa no son las adecuadas y se han llegado a presentar altercados y malos entendidos a causa de malos tratos y de información errónea que se da por la voz a voz mal intencionada, además no existe cooperación alguna en toda la organización, solo el médico veterinario y el auxiliar de bodega tienen una relación cordial continua.

9. Existe una meta o plan para lograr los objetivos en la empresa

Respuesta: Los empleados mencionan que el gerente los presiona para cumplir las metas de ventas de cada mes pero que esta es exigida y no tiene ningún tipo de incentivo a cambio, además no está estipulada bajo una planeación estratégica, sino que por el contrario se hace bajo las condiciones económicas del momento, es decir no hay un esfuerzo por tener una planificación que, de un camino a seguir, sino que se va improvisando con el pasar del tiempo.

10. Ha recibido capacitación y plan de formación para su cargo.

Respuesta: Antes de pandemia los empleados habían sido informados de que contarían con un programa de capacitación por medio de convenios con entidades estatales gubernamentales y públicas, pero con la llegada de la pandemia quedo en veremos esta propuesta para capacitar al personal y tener un plan de formación para cada cargo que desempeñan en la organización.

11. Las funciones de su cargo están definidas y claras para su buen desempeño.

Respuesta: los empleados de la Agro veterinaria huellas Dami fijos son los siguientes; un ingeniero agrónomo, un médico veterinario, un auxiliar de bodega, un administrador, un contador, donde ellos fueron entrevistados y saben cuáles son sus funciones dentro de esta empresa ya que cada uno fue contratado con el fin de cumplir ciertas funciones y de acuerdo a su respectiva profesión, sin embargo como esta es una empresa pequeña y que hasta ahora esta comenzado sus empleados trabajan en un espacio reducido donde están muy cercanos todos los días y así están aprendiendo unos de otros y se trabaja mucho en equipo y en algunos momentos hacen funciones que no les corresponde pero que se sienten comprometidos por qué quieren a esta empresa y van por los mismos objetivos.

12. Desarrolla planes de acción para mejorar sus actividades.

Respuesta: Del 100% de los empleados entrevistados el 85% respondieron que no cuentan con un plan de acción para mejorar sus actividades pero que les gustaría que Agro veterinaria Huellas DAMI si lo implementará para mejorar su productividad y generar mejores ganancias para poder garantizar el cumplimiento de sus objetivos porque se ha evidenciado grandes cambios en empresas que ya implementaron dicho plan generando mejores ingresos y crecimiento en esta empresa.

13. ¿Se siente motivado o estimulado?

Respuesta: De los empleados entrevistados el 60% respondieron que no se sienten motivados por esta empresa y opinan que es un grave error puesto que la motivación y los estímulos son de gran importancia ya que hacen que se trabaje con entusiasmo y dedicación luchando por sus objetivos mientras que el otro 40% de los entrevistados dicen que si se sienten

motivados por que al ser una empresa pequeña luchan por cada día hacerla más reconocida y famosa donde ellos están en un crecimiento constante y lleno de mucho aprendizaje.

14. Como percibe las políticas de incentivos y promoción: aumento salarial, ascensos.

Respuesta: Los entrevistados en un 90% manifiestan no tener conocimiento al respecto ya que es un tema que muy seguramente lo manejan los dueños de la empresa y que a la fecha y desde su ingreso no les han manifestado nada al respecto y tampoco notificado por escrito; solo saben que les hacen aumento de sueldo y demás porque en el momento del pago mensual por ejemplo cuando cambió de año les hicieron un ajuste según lo legal porque llegó más dinero en el sueldo. Se hace necesario que en la empresa se implementen cosas como esas pero que se puedan conocer a todos para saber cuáles son sus condiciones laborales.

15. ¿Cree que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa?

Respuesta: Para los entrevistados el permitir estudiar hace referencia a la flexibilidad de horario para hacerlo, por lo tanto, los responsables y dueños no dan este espacio, no permiten el estudiar para desarrollar carrera dentro de la empresa.

16. Su esfuerzo ha tenido retribuciones Justas

Respuesta: Manifiestan que el trato a los trabajadores no se da permanentemente igual porque depende de la conducta de cada uno y en ocasiones los dueños no tienen la capacidad para comunicar sus opiniones negativas de forma correcta evitando el mal trato.

No existe un reconocimiento constante por mejora en el trabajo porque los dueños y/o responsables no tienen conocimientos de los diferentes reconocimientos que existen y como brindarlos en el momento adecuado por tanto los trabajadores no se sienten motivados para mejorar su trabajo.

También manifiestan que no hay espacios para tomar decisiones grupales que ayuden al crecimiento de la empresa, siendo esto parte fundamental del trabajo en equipo.

17. ¿La Empresa cuenta con planes de incentivos? ¿Puede nombrarlos?

Respuesta: Se Identificó que el total de los entrevistados el **100%** están inconformes ya que no cuentan con un plan de incentivos, tienen presente el aumento salarial anual como motivación para mejorar su trabajo siendo este el beneficio más conocido por los trabajadores y empleadores.

18. ¿La empresa implementa planes de bienestar laboral, con que entidades se apoya?

Respuesta: Se identificó que antes de la pandemia realizaban planes de bienestar laboral con las entidades caja de compensación y EPS pero desde esa fecha no realizan, y sienten que era el único tiempo de esparcimiento donde se fomentaba motivación y un buen ambiente laboral.

7. Conclusiones

Una vez realizada la investigación a la empresa Agro veterinaria Huellas DAMI y entrevistados a cada uno de sus empleados y colaboradores podemos concluir que los procesos relacionados con la gestión del talento humano dentro de esta no se encuentran funcionando de forma correcta ya que hay total desconocimiento de los mismos por parte de cada uno de sus empleados.

Hoy por hoy las organizaciones se apoyan para el cumplimiento de sus objetivos en el desarrollo de los procesos de gestión de talento humano entre ellos a hacer que cada uno de sus colaboradores se sienta satisfechos con las actividades que desarrollan y ejecutan a diario dentro de las funciones encomendadas y encaminados a sentirse un equipo idóneo y compacto.

Agro veterinaria Huellas DAMI es una empresa nueva en el mercado y quizá por la premura del tiempo y en el afán de abrir sus puertas al servicio de las comunidades de la región ha presentado diferentes inconvenientes frente a la creación e implementación de cada uno de sus procesos de gestión del talento humano de tal manera que estos lleguen a lograr contar con los diferentes planes y programas de incentivos y reconocimiento a sus colaboradores.

Podemos concluir que en toda empresa el mayor activo con el que se puede contar y que es considerado el de mayor valor para su funcionamiento es su equipo de trabajadores o colaboradores que día a día hacen que la empresa crezca y pueda arrojar los mayores resultados de forma asertiva frente al cumplimiento de sus metas y al posicionamiento y reconocimiento en el mercado tanto municipal, departamental y nacional.

El área de gestión de talento humano es una necesidad sentida dentro de esta empresa a fin de que pueda garantizar el despliegue de todo tipo de información hacia sus colaboradores y a la vez sirva de apoyo frente a la estructura de sus funciones desarrollando y adelantando

programas de bienestar, incentivos, selección de personal, inducción, re inducción, entre otros; que con el desarrollo de este curso hemos podido afianzar en conocimientos y en la práctica realizada en la empresa Agro veterinaria Huellas DAMI.

8. Recomendaciones

Teniendo en cuenta la importancia que tiene cada uno de los colaboradores o trabajadores de la empresa Agroveterinaria Huellas DAMI para el cumplimiento de sus objetivos trazados y para lograr un posicionamiento y reconocimiento en el mercado, podemos recomendar:

Crear e implementar el proceso de gestión del talento humano.

Socializar e involucrar a cada uno de sus colaboradores dentro del desarrollo de cada uno de los procesos de gestión del talento humano.

Establecer los canales de comunicación dentro de la empresa tanto de parte de los directivos hacia los empleados y viceversa.

Creación urgente de un manual de funciones estructurado para cada uno de los cargos que actualmente se tienen dentro de la empresa.

Creación del Plan de incentivos dentro de la empresa ya que a la fecha se evidencia que no existe y que se hace necesario su implementación a fin de motivar a cada uno de sus colaboradores y hacer que su función y desempeño sea valorado de forma positiva y con algún tipo de retribución que beneficie al colaborador y también a sus familias; este debe ser direccionado sobre la realidad que vive la empresa frente a su necesidad organizacional de tal manera que se brinde un valor y reconocimiento a la labor que cada uno desempeña y aprovechar la experiencia con la que cada uno de ellos cuenta en este momento ya que gracias a esto se ha logrado dar a conocer en el mercado regional a la empresa Agro veterinaria Huellas DAMI.

9. Bibliografía

Arenas Cuello, A., Martínez Melgarejo, S., Noguera Velásquez, A., y Pérez Buitrago, D. (2016).

Diseño de un modelo estratégico para el área de talento humano del Banco Cooperativo

COOPCENTRAL [tesis de especialización, Universidad Sergio Arboleda]. Repositorio

Universidad

Sergio

Arboleda.

[https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/999/DISE%C3%91O%](https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/999/DISE%C3%91O%20DE%20UN%20MODELO%20ESTRAT%C3%89GICO.pdf?sequence=1&isAllowed=)

[20DE%20UN%20MODELO%20ESTRAT%C3%89GICO.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/999/DISE%C3%91O%20DE%20UN%20MODELO%20ESTRAT%C3%89GICO.pdf?sequence=1&isAllowed=)

y

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.

Hernández, R., Baptista, M., Fernández, C., Méndez, S., & Mendoza, C. (2010). *Metodología de*

la investigación (Sexta edición. ed.). México: McGraw-Hill.

Herrera Jiménez, J. y Marcuello Martínez, T. (2010). *Diseño e implementación del departamento*

de bienestar de la empresa Buses Bío Bío [Tesis de pregrado, Universidad del Bío Bío].

Repositorio

Universidad

del

Bío

Bío.

26-27.

[http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1583/1/Herrera_Jimenez_Jose_Migu](http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1583/1/Herrera_Jimenez_Jose_Miguel.pdf)

[el.pdf](http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1583/1/Herrera_Jimenez_Jose_Miguel.pdf)

Méndez, C. (2011). *Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de Investigación con Énfasis*

en las ciencias empresariales. México: Editorial Limusa.

[https://es.scribd.com/document/324262554/METODOLOGIA-DE-LA-](https://es.scribd.com/document/324262554/METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-CARLOS-MENDEZ-1-pdf)

[INVESTIGACION-CARLOS-MENDEZ-1-pdf](https://es.scribd.com/document/324262554/METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-CARLOS-MENDEZ-1-pdf)

Mercer, W. (2000). *Concepto de Compensación.*

<http://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/506/684/LEC%20RRHH%200006%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montoya Agudelo, C. A., Boyero Saavedra, M. R., y Guzmán Monsalve, V. T. (2016). *La gestión humana: Un socio estratégico organizacional.* Revista Científica Visión De Futuro, 20(1).

<https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/50>

Parra, L., Ayala Muñoz, J., y Rojas Herreño, R. (2018). *Propuesta de un plan estratégico de gestión humana para la Empresa Colombia CHEF.* [Tesis de especialización, Universidad Sergio Arboleda].

Repositorio Universidad Sergio Arboleda.
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1095/Propuesta%20de%20un%20plan%20estrat%C3%A9gico%20de%20Gesti%C3%B3n%20Humana.%20Colombia%20Chef.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.* Revista de Ciencias Sociales, 16(3), 493-505.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es

Prieto Bejarano, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* [tesis de especialización, Universidad de Medellín]. Repositorio Institucional

Universidad de Medellín.
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%c3%b3n%20del%20personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ovalle Mora, O. (2015). *Modelo de gestión integral responsable (certificación GIR) basado en recursos humanos. Una aplicación a las agencias de viaje - PyME - en la ciudad de Bogotá D.C.* [tesis de doctorado, Universidad Antonio de Nebrija]. Repositorio Institucional Universidad EAN. <http://edicionesean.ean.edu.co/index.php/productos-de-investigacion1/tesis-doctorales/23-publicaciones/473-modelo-de-gestion-integral-responsable-certificacion-gir-basado-en-recursos-humanos-una-aplicacion-a-las-agencias-de-viaje-pyme-en-la-ciudad-de-bogota-d-c>
- Queipo, B., y Useche, M. (2002). *El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), VIII(3), 486-496. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28080308>

Anexos

Anexo 1. Formato entrevista

ENTREVISTA
<p>A continuación usted encontrará una serie de preguntas o afirmaciones, en las cuales no hay respuestas buenas o malas, se busca conocer su opinión respecto al ambiente laboral de la empresa Agro veterinaria Huellas DAMI</p>

NOMBRE:	
N° DE DOCUMENTO:	

PREGUNTAS
1) Porque medios se enteró de la vacante a la cual se postuló:
2) Qué cargo desempeña usted en la Empresa:
3) Cuánto tiempo lleva usted desempeñando el cargo, para el cual fue contratado:
4) Usted con qué tipo de contrato laboral fue vinculado (Contrato a término indefinido, Prestación de servicios, Por obra y labor, No tiene contrato)
5) Usted participo en un proceso de selección
6) Usted conto con una Inducción, al momento de ingresar a Agro veterinaria Huellas DAMI
7) Sabía usted que Agro veterinaria Huellas DAMI cuenta con políticas de calidad, seguridad Y Salud en el trabajo.
8) Está satisfecho en su ambiente laboral
9) Existe una meta o plan para lograr los objetivos en la empresa

10)	Ha recibido capacitación y plan de formación para su cargo.
11)	Las funciones de su cargo están definidas y claras para su buen desempeño
12)	Desarrolla planes de acción para mejorar sus actividades
13)	¿Se siente motivado o estimulado?
14)	Como percibe las políticas de incentivación y promoción: aumento salarial, ascensos.
15)	¿Cree que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa?
16)	Su esfuerzo ha tenido retribuciones Justas
17)	¿La Empresa cuenta con planes de incentivos? Puede nombrarlos?
18)	¿La empresa implementa planes de bienestar laboral, con que entidades se apoya?