

**Planificación del talento humano para La Hacienda S.A.S
de Urabá Antioquia para el año 2022**

Yuliana Lezcano correa

Nadin Arteaga Segreera

Teresa Lopez Valencia

Erlin Medrano Pereira

Fase 5, conceptualizar sobre la compensación y evaluación de desempeño

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Escuela De Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios ECACEN

2022

**Planificación del talento humano para La Hacienda S.A.S
de Urabá Antioquia para el año 2022**

Yuliana Lezcano correa

Nadin Arteaga Segrera

Teresa Lopez Valencia

Erlin Medrano Pereira

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Tutor:

Alfred Jair Macias

Fase 5 Conceptuar sobre Compensación y Evaluación del desempeño

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Escuela De Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios ECACEN

Enero 2022

Página de Aceptación

Alfred Jair Macías

Tutor

Jurado

Jurado

2022

Dedicatoria

Nuestra dedicatoria es para todas las personas que han contribuido de una u otra manera en este proceso de crecimiento personal con su acompañamiento y apoyo emocional, a nuestros padres, hermanos, esposos, hijos, amigos y compañeros que, con sus palabras, exaltación de nuestros esfuerzos y respeto por nuestro espacio académico, contribuyeron directamente al cumplimiento de esta gran meta que hoy estamos a portas de alcanzar.

Gracias infinitas, porque sin su apoyo habría sido muy difícil lograr el compromiso y dedicación que hemos debido tener para alcanzar este gran paso en nuestras vidas, siempre necesitaremos un estímulo emocional que nos impulse a seguir adelante sin desfallecer, y el suyo lo ha sido todo en este proceso.

Agradecimientos

Agradecemos a la empresa La Hacienda SAS por confiar en nosotros y permitirnos desarrollar el presente trabajo en torno a su organización, por aportarnos el material necesario para lograr un reconocimiento de la entidad y principalmente del proceso de Talento Humano, con lo cual ha sido posible el alcance del objetivo propuesto.

Agradecimientos, además, a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) y con ella a los tutores de la Escuela De Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios ECACEN, quienes con su compromiso, acompañamiento y apoyo constante nos han guiado por el sendero del conocimiento haciéndonos crecer como personas y como futuros profesionales.

Finalmente, un agradecimiento para todas y cada una de las empresas a las cuales pertenecemos por contribuir a nuestro propósito con tiempo y en algunos casos con aportes económicos, motivándonos así no solo en el logro de nuestros objetivos personales, sino a retribuir este apoyo con nuestro desempeño laboral desde el conocimiento adquirido para el alcance de los objetivos organizacionales.

Resumen

El presente proyecto de grado tiene como fin la planificación de los recursos humanos en La Hacienda S.A.S de Urabá Antioquia para el año 2022, este se ha logrado a partir de un análisis aplicado en dicha organización a fin de identificar en qué condiciones está el talento humano actualmente en la empresa, entendiendo la importancia y papel protagónico que el ser humano tiene en las compañías para alcanzar las metas propuestas. De este modo, lo que se pretende al planificar el área del talento humano, es identificar la necesidad real de la entidad frente al hecho de implementar y/o reestructurar el Departamento de Gestión de Talento Humano, con base en la identificación de los requerimientos laborales puesto que este factor incide directamente en la productividad, el rendimiento y la mejora constante.

La descripción de la empresa objeto de estudio, al igual que el marco teórico hacen referencia a los conceptos asociados a la tarea y planificación del talento humano, la selección, capacitación, evaluación, compensación e incentivos al personal, enfocados siempre a que la empresa obtenga resultados positivos. Donde se resalta la importancia no solo de contar con un departamento de gestión del talento humano, sino de su planificación de tal forma que las personas de acuerdo con las exigencias de cada área de la empresa. Así pues, se entregarán conceptos generales para la planificación del talento humano en la empresa La Hacienda S.A.S de Antioquia, atendiendo las necesidades tanto empresariales como de toda la planta de personal, aplicando modelos de gestión y desarrollo de los recursos humanos para de esta manera lograr tener un mayor auge en alcanzar las metas propuestas además que los colaboradores se sientan satisfechos en su entorno laboral.

Palabras claves

Talento humano, selección, diseño, perfiles, evaluación, proceso, objetivos.

Abstract

This degree project refers to the Planning of human talent in La Hacienda SAS de Urabá Antioquia for the year 2022, this has been achieved from an analysis applied in said organization in order to identify the status of the Talent management process. Human that is carried out, understanding the importance and leading role that the human being has in organizations to achieve the proposed economic and social objectives. In this way, what is intended when planning the human talent area is to identify the real need of the entity in the face of implementing and/or restructuring the Human Talent Management Department, based on the identification of labor requirements. since this factor directly affects productivity, performance, constant improvement in customer service and the company's level of competitiveness.

The description of the company under study, as well as the theoretical framework, refer to the concepts associated with the management and planning of human talent, selection, training, performance evaluation and compensation and incentives for staff, always focused on company obtains positive results. Where the importance is highlighted not only of having a human talent management department, but of its planning in such a way that it allows having the ideal personnel according to the demands of each area of the company. Thus, general concepts will be delivered for the planning of human talent in the company La Hacienda SAS de Antioquia, meeting the needs of both business and the entire staff, applying models of management and development of human talent that allow the scope of the objectives and an optimal work environment.

Keywords

Human talent, selection, design, profiles, evaluation, process, objectives.

Tabla de Contenido

Introducción	10
Información Corporativa.....	12
Planteamiento del problema.....	13
Justificación	15
Objetivos	17
Objetivo General	17
Objetivos Específicos	17
Antecedentes del problema	18
Marco Teórico.....	23
Talento Humano – Historia.....	23
Funciones del departamento de Talento Humano	24
Directivas:	24
Operativas:	25
Estructura organizacional del Departamento de talento humano.....	26
Distribución y estructura del área de gestión del Talento Humano	27
Estructura del órgano de gestión del Talento Humano.	28
Cargos que componen el Departamento de Talento Humano.....	29
Importancia del Departamento de Talento Humano	29
Niveles de la organización	30

Teorías y Modelos de Gestión del Talento humano	30
Modelo por competencias	30
Modelo de planeación estratégica del Talento Humano	31
Marco Legal	32
Metodología de la investigación de la propuesta del proyecto de grado	35
Tipo de Investigación utilizada	35
Métodos	35
Población	36
Muestra	36
Fuentes de información	36
Fuentes primarias	37
Fuentes secundarias	37
Técnicas de recolección de datos	37
Cuestionario	37
Estructura de la Encuesta	38
Resultados	40
Conclusiones	47
Recomendaciones	48
Bibliografía	49

Introducción

En un mundo marcado por una constante evolución y alta competitividad, las empresas en busca de una permanencia y crecimiento organizacional, están obligadas a diseñar y aplicar modelos de gestión encaminados tanto al bienestar corporativo como al de todos los miembros de la organización asumiendo que las personas alcanzan a ser apreciadas como una pieza clave en compañía, como bien menciona (Becker, G. en 1975), “*A mayor acumulación de Capital Humano mayor crecimiento económico sostenido*”, es decir, que el capital humano pasa a ser parte fundamental de la organización al considerarse uno de los ejes que permitirán su crecimiento, estabilidad y evolución siempre y cuando exista un compromiso de todas las partes.

Es así como se evidencia la necesidad de reconocer la importancia del capital humano y su gestión, siendo consientes además, de que esta al igual que todas las disciplinas cambia y se adapta a medida que los mercados y las necesidades del mundo evolucionan, sin embargo, desde el reconocimiento como parte estratégica y esencial en el desarrollo empresarial, el recurso humano ha representado un papel especial en el alcance de las metas empresariales y hace parte de los planes estratégicos que se diseñan e implementan para lograr los objetivos y metas propuestas desde los diferentes departamentos de las empresas, presentando aun así falencias en su gestión, esto a razón de que no todas las organizaciones disponen de una planificación real y asertiva para lograr la cobertura de las necesidades empresariales en cuanto a lo que en materia de personal se refiere.

Así pues, comprendiendo la importancia que tiene el recurso humano para la entidad, en el presente trabajo se abordará la Planificación del talento humano de La

Hacienda S.A.S de Urabá Antioquia para el año 2022, como eje que facilite la integración de las diferentes áreas y procesos de la organización, tomando como referencia los hallazgos de un análisis de la situación actual de la organización La Hacienda SAS, que con una trayectoria de más de 50 años en el mercado y 375 empleados, carece de una gestión del talento humano estandarizada y definida de acuerdo a los requerimientos de los cargos laborales exigidos para el cumplimiento de su fines comerciales que comprenden la producción y exportación de banano, ganadería, palma de aceite, reforestación y recientemente actividades de tipo inmobiliario. Inicialmente la actividad comprende presentar el título del proyecto, la introducción, los objetivos generales y específicos con la participación de todos los integrantes del diplomado, permitiendo realizar un primer sondeo de lo que se quiere lograr y estructurar el Departamento de Talento Humano, trabajando con el desarrollo del proyecto hasta lograr la entrega de un producto pensado para el fortalecimiento de la empresa La Hacienda SAS., con las recomendaciones propuestas conforme a los hallazgos del caso.

Información Corporativa

Empresa: LA HACIENDA S.A.S
Tema: Planificación del talento humano
Título: Planificación del talento humano de La Hacienda S.A.S de Urabá
Antioquia para el año 2022

Logo



Misión

“Somos una organización dedicada a producir y comercializar banano de excelente calidad para satisfacer las necesidades de nutrición del mercado global. Así mismo, buscamos aportar al desarrollo de nuestro personal, lograr un buen rendimiento de la inversión de los accionistas, cuidar el medio ambiente y propender por el bienestar para la sociedad”.

Visión

“La Hacienda S.A.S será en el año 2032 una empresa bananera de alta productividad y competitividad en Colombia, con reconocimiento a nivel nacional e internacional por su excelente calidad, mejoramiento continuo y desarrollo sostenible”.

Planteamiento del problema

En un mundo que permanece en constante evolución, la alta gerencia esta llamada a procurar el fortalecimiento de la entidad en todos sus campos de acción, en la actualidad todas las organizaciones deben contar con un área o departamento de recursos humanos organizado y con pautas claras que promuevan las buenas prácticas de contratación y condiciones para el personal, esto buscando que el talento humano se equipare con los fines de la empresa y así se llegue a los objetivos organizacionales a partir del aprovechamiento del potencial humano que conforma la entidad, esta es la estrategia que tienen las empresas en la actualidad buscando una fusión entre sus procesos y estructura, es decir, que el comportamientos de todos los miembros y los elementos esten relacionados entre sí.

El departamento de recursos humanos en una organización tiene una gran importancia, ya que es el encargado de proyectar, coordinar, ejecutar y realizar la orientación técnica referente a las actividades tendientes a la administración del personal, de su inducción, capacitación y formación, así como del bienestar social y la seguridad, procurando siempre por el cumplimiento de las políticas, lineamientos y normatividad en general de la empresa.

En la actualidad la empresa La Hacienda S.A.S no cuenta con un departamento de talento humano debidamente planificado, los procesos de selección y contratación del personal se hacen por recomendación de terceros y no por la aplicación de técnicas tendientes a la elección de candidatos idóneos, ocasionado con esto que los funcionarios contratados generalmente no cumplen con el perfil y las competencias requeridas para ejercer las tareas del puesto para el cual han sido contratados. Respecto a los programas de inducción y capacitación, se cuentan con personal de planta que carece de las competencias requeridas para llevar a cabo esta acción, por lo tanto, se hace necesario establecer parámetros claros para las diferentes funciones.

Con base en lo anterior, surge la necesidad de planificar el departamento de talento humano de La Hacienda S.A.S, que permita cumplir con los lineamientos y normativas legales aplicables a lo que refiere a la administración del talento humano, logrando así el alcance de mejores resultados frente a los objetivos organizacionales, mediante la contratación de los empleados altamente calificados que a su vez faciliten la ejecución de la estrategia, generando un balance entre los objetivos empresariales, el desarrollo de los colaboradores, el aprovechamiento de los recursos y el enfoque humano de la entidad.

Justificación

La planificación del talento humano es un proceso mediante el cual las organizaciones definen de forma clara y estratégica la administración de los cargos de la empresa y con estos los planes y programas de gestión del personal. Sin embargo, no basta con definir planes o programas enfocados al fortalecimiento del talento humano, este proceso debe iniciar con la definición de los perfiles laborales requeridos por la organización a fin de cumplir con los objetivos y metas propuestas, toda vez que la ausencia de estos podría traducirse en selecciones inadecuadas del personal idóneo para cada cargo, evidenciándose en el desempeño del personal mediante la falta de eficiencia y eficacia a la hora de cumplir con sus funciones, en el clima organizacional y además, en la calidad del producto y/o servicio ofertado por la organización.

En este sentido, a través del análisis realizado a la empresa La Hacienda S.A.S y más exactamente, al proceso de gestión humana, se ha encontrado que la misma es una empresa de carácter familiar y que conserva aspectos administrativos tradicionales como la contratación del personal por referencia y sin cumplimiento de un proceso definido por no contar con un protocolo estandarizado donde se definan los perfiles de cargos, el proceso de selección y contratación, la capacitación del personal y demás aspectos a tener en cuenta con el propósito de garantizar que los miembros de la organización puedan aportar al propósito de la misma.

Así pues, el desarrollo de la presente investigación pretende a través de la Planificación del talento humano de La Hacienda S.A.S de Urabá Antioquia para el año 2022, optimizar la gestión del talento humano aportando al fortalecimiento del programa de selección, vinculación, contratación y capacitación del personal idóneo de acuerdo a las necesidades de producción y servicio, permitiendo con esto el fortalecimiento de la entidad en cada uno de sus departamentos y el alcance de los objetivos institucionales, lo cual a su vez repercutirá en el crecimiento y

desarrollo personal de cada uno de los funcionarios y en la consecución de un clima laboral óptimo, de tal modo que la organización llegue a contar con un grupo de capital humano altamente calificado, comprometido y motivado que ofrezca en cada gestión un valor agregado perceptible por los clientes tanto internos como externos de La Hacienda S.A.S.

Objetivos

Objetivo General

Planificar el área de talento humano para la empresa La Hacienda S.A.S de Urabá Antioquia para el año 2022, a fin de fortalecer el proceso de gestión del personal alcanzando la cobertura de las necesidades empresariales con funcionarios altamente calificados.

Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico respecto a la situación del departamento de Talento Humano de la empresa La Hacienda S.A.S
- Verificar la estructura de La Hacienda S.A.S y los procesos que se adelantan en esta, a fin de realizar una evaluación inicial del Departamento de Talento Humano
- Reconocer los requerimientos existentes en el funcionamiento de los procesos adelantados en la gestión de la organización.

Antecedentes del problema

La Hacienda S.A.S como una organización legalmente constituida, debe planificar todos y cada uno de sus departamentos a fin de asegurar que las necesidades de sus colaboradores sean satisfactoriamente cubiertas, esto conlleva que al suplir las necesidades de personal de acuerdo con los requerimientos definidos se pueda mantener un personal de calidad. Según Idalberto (Chiavenato 2009), “la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Por su parte Eslava (2004), “afirma que gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro”. “La persona es vital para la operación eficaz de una institución, es su activo más importante, a pesar de que no aparecen reflejados en los balances generales como una categoría en sí misma a pesar de la gran cantidad de dinero que se invierte en ellos” (Koontz y Wehrich, 2004).

“La gestión del talento humano se apoya en procesos fundamentales para el desarrollo de sus operaciones” (Chiavenato, 2008). Los mismos se asumen en esta investigación, como esenciales y analizándolos desde una perspectiva tradicional. Por lo tanto, una planificación sistémica de recursos humanos juega un papel de suma importancia en La Hacienda S.A.S ya con estas herramientas se pueden alcanzar las metas propuestas.

Entre las principales características de la planificación del talento humano se encuentra el hecho de que se podrá organizar a las personas en el lugar de trabajo más apropiado conforme a sus capacidades, además de la selección de personal idóneo para el puesto que se va a ofertar, se debe procurar que los colaboradores mantengan una correcta actitud y conducta para con la organización, con la mejor formación ética y profesional.

Se puede decir que los primeros acercamientos del talento humano se dieron con los inicios de la Administración Científica, alrededor de 1911, el origen se remonta a los trabajos de psicología aplicada de Elton Mayo en la organización, a partir de los experimentos de Hawthorne (1927-1937), en donde establecen ellos un lugar en donde las personas pudieran establecer relaciones interpersonales más allá de ser una unidad de producción y como resultado se dio que las personas eran más productivas cuando existían buenas relaciones interpersonales en su lugar de trabajo. Desde este punto toma mucha fuerza lo que es actualmente el talento humano y se entiende que el colaborador de la empresa es una persona llena de emociones sentimientos deseos destrezas y necesidades. Se genera subsistemas en la gestión de derechos humanos y se crean los siguientes:

- Planificación de los Derechos humanos.
- Reclutamiento de gestión de personal.
- Capacitación de desarrollo humano.
- Evaluación de desempeño.

Entrando en contexto con la importancia de la planificación del talento humano y su origen podemos concluir que “activo más importante de toda organización lo constituye su gente” “(Münch, 2005). Las organizaciones que quieren mantenerse competitivas deben diseñar e implementar estrategias de reclutamiento, capacitación y retención de su talento humano, con

el fin de incorporar y mantener el personal idóneo de acuerdo a los requerimientos empresariales, para integrar los distintos estamentos de la organización y así garantizar la satisfacción de sus necesidades”.

“Según Herrera, P. (2008) La gestión del talento es un proceso que surgió en los años 90 y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta que lo que impulsa el éxito de su negocio es el talento y las habilidades de sus colaboradores, las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención de este. El tema es que muchas organizaciones hoy en día hacen un enorme esfuerzo por atraer empleados a su empresa, pero pasan poco tiempo en su retención y desarrollo. Un sistema de gestión del talento a la estrategia de negocios requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios a través de toda la empresa. No puede dejarse en manos únicamente del departamento de talento humano la labor de atraer y retener a los colaboradores si no que debe ser practicado en todos los niveles de la organización”.

La estrategia empresarial en toda organización debe llevar implícita la responsabilidad que se tiene y que debe ser asumida por la alta gerencia, respecto al desarrollo del talento y/o capacidades de sus servidores inmediatos. Con base en opiniones de diversos autores, “la gestión de los recursos humanos corresponde a la integración de las funciones encaminada a administrar y dirigir de manera adecuada cada una de las actividades de la empresa y los trabajos del personal”. En este sentido y teniendo presente que, en la actualidad, el activo más importante de las empresas corresponde al capital humano, se requiere la aplicación de herramientas y/o instructivos que permitan un desempeño idóneo. Chiavenato (2002), sostiene que “las personas

pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se trate”. “La administración de los recursos humanos debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios”.

El área del talento humano enfrenta diversos desafíos derivados de las demandas históricas, a nivel tanto externo como interno. Los desafíos internos son derivados de las condiciones laborales que la empresa aporta, en lo que refiere a liderazgo y estilo de dirección, la cultura organizacional, los procesos, procedimientos, las capacidades y los recursos de que dispone, mientras tanto los desafíos de externos son originados por factores como los cambios tecnológicos, la economía y los cambios de carácter cultural, cada uno de estos aspectos tiene influencia el desempeño de la organización y se reflejan al momento de alcanza sus objetivos o no, en torno a estos desafíos se identifican fácilmente las macro tendencias de la gestión humana y la manera como la organización debe asumir la toma de decisiones para mitigar el impacto de estas.

Hoy por hoy las empresas se han visto inmersas en cambios abruptos y sorprendentes, los cuales son de carácter tecnológico y productivo generalmente, pero además abordan los cambios en cuanto a las técnicas y métodos frente a la gestión. A fin de implementar procesos administrativos asertivos para maximizar los beneficios, el alcance de los objetivos y minimizar los costes. La Gestión del Talento Humano está conformada por una parte por la alta gerencia como representante de la organización y por otro lado por los funcionarios quienes pasan una gran parte de su vida trabajando para una empresa, la misma que a su vez depende del personal para funcionar y alcanzar sus metas, es decir, que al final del proceso de debe lograr un beneficio mutuo.

Existen diversas definiciones respecto a la Gestión del Talento Humano (GTH), como Esparragoza (s/f), se describe este concepto “como un acto de conquista para tratar de mantener a las personas en la organización, trabajando y dando el máximo de sí”, Harper y Linch (1992) manifiesta que “la tradicional concepción de la empresa como un simple organismo de producción, ha dejado paso a un nuevo enfoque en el que al factor económico productivo”, Benjumea (2008) indica que “La Gestión Humana como una fase de la administración que se ocupa de la utilización de la energía humana, intelectual y física para lograr los propósitos de una empresa organizada”.

Así pues, hay diferentes aspectos que caracterizan la fase actual de la gestión del talento humano, entre los que se pueden destacar:

- “El Talento Humano es el recurso más importante en el siglo XXI”.
- “El Talento Humano y su formación son una inversión, no un costo”.
- “El Talento Humano es una función integral y proactiva de la empresa”.
- “El Talento Humano enriquece la participación de los colaboradores”.
- “El aumento de la productividad del trabajo y la satisfacción laboral son

objetivos inmediatos y fundamentales de la Gestión del Talento Humano”.

Con base en lo anterior, es válido afirmar que al realizar la planificación del Talento Humano de la empresa La Hacienda S.A.S, se generara un sistema que permita el óptimo funcionamiento, crecimiento y motivación de las personas que la empresa requiere para alcanzar los objetivos encaminados al cumplimiento de la misión organizacional, interactuando con el entorno interno y externo, logrando así que se desarrolle un sistema de trabajo en equipo, innovación, alineación estratégica, aplicación de valores y optimización del conocimiento.

Marco Teórico

Talento Humano – Historia

Antiguamente los empleados eran totalmente dependientes, siendo considerados como elementos mecánicos limitados a desarrollar tareas puntuales que aportaban a la valorización de la empresa. En la actualidad la denominación “Talento Humano” corresponde al termino aplicado a los funcionarios de una empresa, adaptándose así a de las teorías modernas y de este modo el capital humano adquiere importancia para las organizaciones, ya que saber administrar el recurso humano ofrece satisfacción tanto para el personal como para los directivos, al optimiza el rendimiento y la productividad.

La evolución del Talento humano según la “época histórico-económica”, en la era primitiva se caracterizó por que la autoridad en la familia y el trabajo grupal, era la cabeza o líder quien la imponía, mientras que en la época esclavista, se presenta subordinación, castigo físico y actividades de fuerza, luego en la época feudal se da el nombre de servidumbre y patrón y se da la aparición de talleres artesanales generando así la actividad independiente, finalizando con la revolución industrial y aparición de la maquinaria se integran las relaciones del personal para avanzar en el desarrollo tecnológico, con procesos e importancia del conocimiento de manejo de personal a la época actual.

La gestión del Talento Humano ha evolucionado y avanzado a medida que surgieron las escuelas del pensamiento de organización, inicialmente con tareas, luego describiendo la estructura de la empresa y más adelante los colaboradores por el estudio de sus comportamientos y estimulaciones, sucesivamente en los años setenta a raíz de la evolución de herramientas tecnológicas y el medio ambiente, finalmente a raíz de las estrategias de competitividad y la globalización. Taylor, conocido como el padre de la administración científica, fue uno de los

primeros pensadores en aportar al desarrollo del talento humano con sus estudios sobre la clasificación del trabajo, que establecen lineamientos como “el principio de excepción, la elección de contribuyentes en tareas y estrategias de incentivos al terminar una tarea a tiempo”. Así mismo Henry Fayol enfatizó “la estructura organizacional de las empresas en funciones técnicas, financieras, comerciales, contables, de seguridad y administrativas, enfocándolas en la teoría mientras que Taylor hacía hincapié en la práctica”.

Funciones del departamento de Talento Humano

Para Chiavenato “son 6 los procesos fundamentales que permiten el adecuado desarrollo del área de talento humano, ya que se deben tener en cuenta la administración, aplicación, compensación, desarrollo y mantenimiento del personal, para lo que propone: La función del departamento de Talento Humano es esencialmente el servicio y varían dependiendo del tipo de organización, asesorando y dirigiendo las operaciones de los departamentos”.

Directivas:

Estas son las actividades básicas en el proceso administrativo:

- **Organización:** Corresponde a una definición de actividades encaminadas a definir los cargos, sus objetivos, delimitando las obligaciones y la autoridad.
- **Planeación:** Proceso mediante el cual se determinan los requerimientos de personal y la manera de satisfacerlos con el fin de conseguir que se cumplan los objetivos organizacionales.

- Seguimiento: Proceso mediante el cual se realiza un análisis comparativo de las actividades frente a su propósito, aplicando correctivos de manera oportuna.
- Dirección: Hace referencia a la administración del recurso humano, permitiendo comprender, dirigir y aportar efectivamente al logro de los objetivos de la entidad.

Operativas:

Son actividades determinadas: Reclutamiento y selección del personal

- Interno: Cuando se genera una vacante en la organización, esta procura en primera instancia cubrirla con personal activo mediante la promoción de quien cubra los requisitos del cargo, estableciendo condiciones de selección y desempate en caso de existir varios candidatos.
- Externo: La empresa cubrirá la vacante con personal externo que se convoca aplicando algunas técnicas de reclutamiento.

Contratación de personal: Se realiza por medio de un “pacto de dependencia continuada y dirección delegada al funcionario a cambio de la retribución de cualquier forma o clase”. En esta, se establecen los plazos, horarios y compensación por la labor contratada.

Inducción: Esta actividad tiene por objetivo “proporcionar al nuevo empleado la información necesaria para que desarrolle sus actividades, detallando los objetivos y políticas de la organización, así como sus funciones y tareas”.

Para Robbins y Coulter hay dos tipos:

“Inducciones sobre en las unidades de trabajo: Familiarizando al trabajador con objetivos de su lugar de trabajo y determinando su contribución al logro de los objetivos e incluye la presentación de los nuevos compañeros de trabajo”.

“Inducciones sobre la organización: Informando sobre los objetivos, la filosofía, los procedimientos, las políticas y normas de la organización, incluyendo las políticas y prestaciones importantes como horas de trabajo, formas de pago y un recorrido en las instalaciones”.

Análisis, descripción y diseño de cargos: Esta actividad establece con claridad los deberes relacionados al cargo, así como la manera de desempeñarlo.

Capacitación y desarrollo de los trabajadores: Actividad planeada con base en las necesidades de la organización, pretende potencializar el crecimiento de los conocimientos, habilidades y aptitudes de los funcionarios.

Remuneración: Corresponde a la contraprestación que se paga por parte de la empresa al trabajador al cumplir con el contrato de laboral vigente.

Higiene y seguridad laboral: “elaborar y aplicar las normas y los reglamentos que garanticen las condiciones de salubridad y seguridad en el área laboral para los trabajadores”.

Evaluación de desempeño: Este debe ser un procedimiento “continuo, orgánico y sistemático de las acciones y actividades que realizan los empleados” encaminado a observar el cumplimiento de los procesos que permitirán el alcance de los objetivos de la entidad.

Estructura organizacional del Departamento de talento humano.

El Departamento de talento humano es un área con mucha sensibilidad en las organizaciones, ya que, su principal activo lo establecen los colaboradores como el talento humano, no solo en el área administrativa sino asistencial, son quienes posibilitan el cumplimiento de la misión y la visión de la organización. El área de talento humano es una dependencia que estructura la cultura y estructura de cada organización, sus características ambientales, de la tecnológicas, los procesos internos e innumerables variables. Ulrich, Lake y Losey aseguran que “el reconocer la importancia de las personas

es indispensable para buen desarrollo de las organizaciones, especialmente en la posibilidad de construir ventaja competitiva basada en el talento humano, ha atraído el interés de directivos, gerentes e investigadores de gestión del talento humano sobre la gerencia de esta área en las empresas, a menudo se les critica, obliga cambiar sus roles, activo métodos, se les exige resultados y en general se demanda más eficacia en su actuar”.

Distribución y estructura del área de gestión del Talento Humano

La gestión de talento humano adapta la distribución organizacional de una empresa, que era considerado anteriormente como el órgano de apoyo de una empresa, hoy día el área de recurso humano ha alcanzado una mayor y es considerado el principal órgano de gestión, ya que a través de esta se logran obtener las metas y los objetivos de la empresa, no obstante, algunas organizaciones no le dan la atención suficiente porque no lo consideran indispensable como es el caso de la empresa La Hacienda S.A.S en Urabá Antioquia, estas empresas pueden tener una inestabilidad en el mercado a diferencia de la rentabilidad de las grandes empresas que ven en el personal humano la pieza fundamental para el desarrollo y aumento de la productividad empresarial. Definir el tipo de estructura organizacional de una empresa debe identificar el planeamiento estratégico, establecer cultura organizacional, las tareas por área y departamentos de la empresa, incluyendo la rentabilidad. Tradicionalmente el área de talento humano pertenecía a la estructura de departamentos de la organización, cada departamento u área cuenta con profesionales especializados por funciones específicas y en muchas ocasiones sus objetivos por departamento se vuelven más indispensables que los objetivos de la propia organización y la meta es que se trabaje en conjunto como equipos multidisciplinarios en pro del cumplimiento de los objetivos organizacionales, el éxito no está en las tareas sino en los procesos, en los fines y resultados. Existen dos tipos de influencias en el talento humano:

Estructura del órgano de gestión del Talento Humano.

La Gestión del Capital Humano hace parte de la estructura organizacional de una empresa, anteriormente era considerado el órgano de apoyo en la organización, pero hoy en día le ha tomado mayor relevancia y es considerado el órgano de gestión, pues a través de él se logra obtener los objetivos corporativos y empresariales. No obstante, en la actualidad algunas empresas no brindan la atención suficiente porque no lo consideran indispensable y al final son las que tienen una rentabilidad inestable en el mercado diferenciándose de las grandes empresas que ven al personal humano como parte fundamental para el desarrollo y la productividad empresarial. Para definir qué tipo de estructura organizacional debe utilizar la empresa es indispensable analizar el planeamiento estratégico, la cultura organizacional, las áreas y departamentos, incluso la rentabilidad. Tradicionalmente el área de recurso humano solo determinaba la cantidad y tipo de personal necesario en cada departamento, pero actualmente define una cantidad de procesos y procedimientos a seguir para el cumplimiento de los objetivos de la propia organización y genera la integración multidisciplinaria de diversas áreas. Existen dos tipos de influencias en el recurso humano:

- Influencias externas: correspondiente a las leyes, los reglamentos, los sindicatos, las condiciones económicas, la competitividad, las condiciones sociales y culturales.
- Influencias internas: corresponde la Misión de la organización, su visión, los objetivos y estrategias, la cultura organizacional, la naturaleza de las tareas y estilo al ejercer el liderazgo.

Cargos que componen el Departamento de Talento Humano

En las organizaciones se encuentran diferentes cargos debido a que todo proceso requiere la participación de diferentes personas para desarrollarlo, para ello se encuentran:

- Los socios o encargados de entregar los recursos a la empresa esperando retribución por la inversión.
- Los proveedores: quienes se encargan de facilitar las materias primas, los insumos básicos, el servicio y la tecnología adecuada.
- Los accionistas o inversionistas: quienes realizan el aporte financiero a la organización.
- Los empleados: Apoyan con conocimiento, capacidades y habilidades para toma de decisiones y elección de alternativas que dinamicen la organización.
- Los clientes y consumidores: Encargados de adquirir los bienes o servicios que ofrece la organización.

Importancia del Departamento de Talento Humano

En la mayoría de las organizaciones el hecho de contar con un Departamento de Talento Humano genera valor agregado, ya que se convierte en el respaldo más importante para la administración y gerencia del personal, el Departamento de Talento Humano se ha ubicado en la base fundamental para el fortalecimiento de la cultura organizacional, mediante un adecuado manejo y distribución de las relaciones laborales, estableciendo un buen clima laboral. Las áreas de la organización deben estar sincronizadas y actuar interdisciplinariamente de tal manera que generen aportes significativos en cada uno de los procesos y en la consolidación de una cultura institucional que proporcione trabajo de calidad y fortalecimiento del sentido de pertenencia. Implementar el área de talento humano como decisión administrativa que toma la organización,

debe incluir alcances palpables del área, tareas que se asignen, resultados y una evaluación que valide el aporte del área en el ambiente empresarial. El área de talento humano es aliada en la gerencia y se apersona de hacer seguimiento de los procesos y monitoreo de los indicadores que evidencien los resultados de las diferentes áreas.

Niveles de la organización

Se divide en los siguientes tres niveles:

- Nivel institucional: O nivel estratégico de la empresa, encargado de la toma de decisiones y del establecimiento de habilidades para lograr los objetivos, es el nivel más alto en la organización y está conformado propietarios, accionistas, altos ejecutivos y directivos.
- Nivel intermedio: O nivel gerencial y táctico de la organización, conformado por los mandos medios, encargados de transformar los programas de acción según las estrategias, es donde se encuentran los departamentos de la empresa y se encargan de las decisiones a nivel institucional.
- Nivel operacional: Comprendido por las áreas internas de la organización, donde se realizan las tareas y actividades diarias de la organización.

Teorías y Modelos de Gestión del Talento humano

Modelo por competencias

Según Marible Chacin de Mujica “una competencia es la pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. Capacidad para operar competitivamente en una determinada actividad”

La competencia para Spencer y Spencer (1993) es “una característica subyacente de un individuo que esta casualmente relacionada a un estándar de efectividad o

performance superior en un trabajo o situación”. Una persona a través de las competencias podrá realizar las funciones designadas de forma exitosa logrando que el desempeño sobresalga ante un grupo de colaboradores. Spencer y Spencer “tienen un modelo Iceberg que divide las capacidades de las personas si son fáciles de detectar como las destrezas, habilidades y conocimientos y difíciles de detectar como en las actitudes y valores que la integren”.

Modelo de planeación estratégica del Talento Humano

Todo proceso que esta realiza para tener posición en el mercado y ser la mejor empresa, el componente principal son los colaboradores o Talento Humano como motor de la organización que permite el logro de las metas y objetivos trazadas con el fin de ejecutar su visión, por este motivo dentro de la planeación estratégica de la organización se deben tener incentivos y lograr motivar el personal, el esfuerzo humano es necesario e indispensable para asegurar que la organización funciones de manera correcta.

Marco Legal

En busca de establecer mejores condiciones para el personal de la empresa La Hacienda S.A.S y que todos sus componentes funcionen de una manera coordinada, a través del diseño de procesos que respondan a las necesidades tanto organizacionales como del grupo humano, las cuales se considera de acuerdo al presente trabajo, que van desde la falta de un programa adecuado de selección del personal, pasando por un plan de inducción y capacitación para los empleados que ingresan y los antiguos, hasta la definición de incentivos y programas de compensación, lo que desencadena en el bajo índice de resultados frente al alcance de los objetivos organizacionales y la afectación del clima laboral, así pues, en aras de revertir este escenario y realizar un adecuado diseño de la gestión del talento humano, se considera que es necesario apoyarse en la normatividad laboral colombiana vigente a fin de establecer parámetros claros y soportados legalmente, en cuanto a la administración del talento humano:

El artículo 21 de la Ley 50 de 1990:

“Establece que en las empresas con más de 50 trabajadores y cuya jornada sea de 48 horas a la semana, los trabajadores tendrán derecho a que 2 horas de dicha jornada se dediquen, por cuenta del empleador, a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación”. El “Decreto 1127 de 1991 reglamentó la anterior disposición. Advierte en su artículo 4 que será el empleador el encargado de elaborar los programas que deban realizarse para el cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Estos programas deben estar dirigidos a realizar actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a salud ocupacional, procurando la integración de todos los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales”.

Artículo 2.2.10.7

“Programas de bienestar de calidad de vida laboral. “De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos”

Artículo 2.2.10.8 Los planes de incentivos. *“Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.” (Decreto 1227 de 2005, Art. 76)*

Ley 1010 2006 *“por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.*

1951 Regulación de Relaciones Laborales.

Ley de Pasantías 2043 del 2020

“El objeto de esta ley es claro, incentivar la contratación de los jóvenes que han terminado recientemente su carrera profesional, técnica o tecnológica. Teniendo en cuenta las dificultades de esta población para obtener un empleo se estipuló que las pasantías, judicaturas (para los abogados) o prácticas académicas formativas deben ser obligatoriamente reconocidas como experiencia laboral”.

Sistema de Seguridad Social Integral – Ley 100 de 1993

“Tiene por objeto garantizar los derechos de la comunidad y la persona para tener una calidad de vida acorde con la dignidad humana, dentro de ella se incluye el sistema general de pensiones, el sistema general de salud, el sistema general de riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios”.

El Código Sustantivo de Trabajo

“Por supuesto, no puede, bajo ninguna condición, quedar excluido el Código Sustantivo del Trabajo adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 como compendio de normas que ordena las disposiciones entre las relaciones laborales y leyes que se aplican al proceso de gestión del talento humano”.

Metodología de la investigación de la propuesta del proyecto de grado

Tipo de Investigación utilizada

En la siguiente investigación se utilizará, la investigación tipo cualitativo, debido a que esta investigación busca estudiar un problema exacto teniendo como referencia del proceso de gestión humana más enfáticamente como la necesidad de la planificación del departamento del Talento Humano de la empresa La Hacienda S.A.S de Urabá. Por otro lado, se dará una orientación descriptiva buscando estudiar las diferentes situaciones y componentes presentados en la organización a causa de las circunstancias actuales, para lo cual se aplicarán los conocimientos alcanzados durante el curso con el fin de establecer un diagnóstico de la situación actual y poder determinar un plan de mejoramiento o implementación de procesos para mejorar las condiciones del área de Talento Humano de la organización.

Este tipo de indagación es muy adecuado ya que permite precisar de la manera más exacta las situaciones reales y plantear propuestas a posibles soluciones a través del análisis detallado de la información y datos que presenta la organización.

Métodos

En la investigación a aplicar en la Hacienda S.A.S de Urabá Antioquia se elegirá trabajar el método deductivo debido a que este es un proceso de saberes y comprensión que implica contextos generales y se parte de la observación, registro, análisis y clasificación de los hechos determinados, partiendo de la concepción general que se presenta en los procesos de talento humano; para establecer los procedimientos, el perfil, evaluación, manuales, y demás necesidades para la ejecución del proyecto.

La metodología de la investigación del proyecto reside en una encuesta aplicada a una parte de los empleados de la empresa la hacienda, donde se examinará el funcionamiento de los

procesos administrativos y específicamente lo que concierne al área de talento humano, con el fin de conocer la estructura y procedimientos que se tiene actualmente en La Hacienda S.A.S Antioquia; así mismo, se busca identificar los problemas presentados en esta Área, determinando las causas que puedan afectar el correcto cumplimiento y al mismo tiempo definir las exigencias necesarias para la planificación del área o el departamento como tal.

Población

La población elegida está constituida por la empresa La Hacienda S.A.S de Urabá y toda su infraestructura, la población está conformada por 375 empleados de planta en los diferentes cargos que conforman el organigrama tanto operativos como administrativos.

Muestra

La selección de la muestra equivale al 50% de los colaboradores del área administrativa de la empresa La Hacienda S.A.S que equivale a 60 funcionarios, entre líderes de procesos y funcionarios.

Fuentes de información

Las fuentes de información que se emplea en la indagación para acercarnos un poco más a la realidad de la organización en primera instancia es la observación que nos permite conseguir información que difícilmente se puede obtener de manera directa, y en segunda instancia utilizamos la encuesta que nos permite también obtener un amplio alcance en la información requerida.

Fuentes primarias

La obtención de datos es tomada directamente en la organización con la ayuda de los empleados y compilando información por medio de encuestas, comunicación y observación.

Fuentes secundarias

Para la planificación del departamento de Talento Humano fue necesaria la consulta de teoría y modelos de implementación de este, acudiendo a libros, escritos confiables e internet para más información.

Técnicas de recolección de datos

Con el fin de conseguir información cierta por parte del personal de la organización, aplicamos las siguientes técnicas:

Observación: En este caso se asigna un profesional encargado de observar y analizar el comportamiento, la ejecución de los procesos y el entorno de todo el personal de la organización, para obtener información de primera mano que permita la toma de decisiones de manera acertada.

Cuestionario

Esta técnica es aplicada al 50% del total de la población del área administrativa, que equivale a 30 empleados. El cuestionario está estructurado con 10 preguntas cerradas, las cuales nos permiten conocer las opiniones y actividades del personal y realizar un diagnóstico más acertado de la problemática presentada en el área de Talento Humano.

La herramienta que se utiliza para llevar a cabo la encuesta es Google Drive, en este espacio se publica y se comparte el link a través de correo electrónico a las personas seleccionadas de la organización (la hacienda Antioquia) para dar respuesta al mismo.

Estructura de la Encuesta

1. ¿Cuenta la empresa la HACIENDA S.A.S de Urabá Antioquia con un Departamento de Talento Humano?

Sí _____ No _____

2. ¿Cree usted que es necesario planificar de una manera más adecuada el Departamento de Talento Humano de la empresa la HACIENDA S.A.S de Urabá Antioquia?

Sí _____ No _____

3. ¿Cuál cree usted que podría ser el efecto de la planificación del Departamento de talento humano de la empresa la HACIENDA S.A.S de Urabá Antioquia?

Positivo _____ Negativo _____

4. ¿Considera que la planificación del Departamento de Talento Humano garantiza una correcta ejecución y cumplimiento de los procesos Administrativos?

Sí _____ No _____

5. La falta de planificación del Departamento de Talento Humano ha generado que el recurso humano existente no se esté aprovechando correctamente y está haciendo que se obtenga pocos beneficios para la organización y empleados de la empresa la HACIENDA S.A.S de Urabá. la siguiente afirmación es:

Verdadero _____ Falso _____

6. ¿La hacienda realiza diagnósticos sobre las necesidades de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos?

Sí _____ No _____

7. ¿Cree que el diseño de los perfiles tiene relación con las funciones del cargo que se desempeña actualmente?

Sí _____

No _____

8. ¿La empresa la HACIENDA S.A.S de Urabá realiza procesos de inducción a sus nuevos servidores?

Sí _____

No _____

9. ¿Cuentan con mecanismos internos para la selección de personal según su perfil laboral?

Sí _____

No _____

10. ¿La empresa la HACIENDA S.A.S de Urabá adopta programas de bienestar social y laboral?

Sí _____

No _____

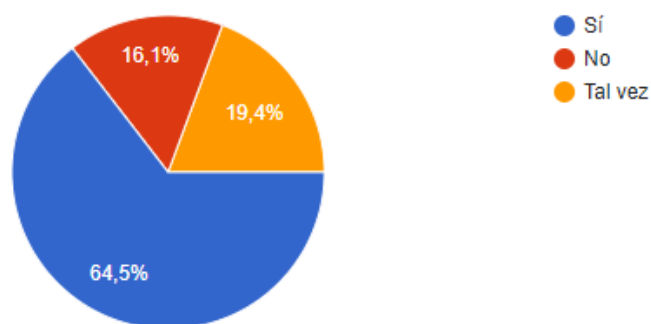
Resultados

De acuerdo con la investigación adelantada en el desarrollo del presente proyecto y la encuesta aplicada a la muestra seleccionada, a continuación, se relacionan los resultados alcanzados y el análisis para cada una de las preguntas planteadas al grupo de trabajadores encuestado en la empresa La Hacienda S.A.S:

Gráfico 1:

1. ¿Cuenta la empresa la HACIENDA S.A.S de Urabá Antioquia con un Departamento de Talento Humano?

31 respuestas

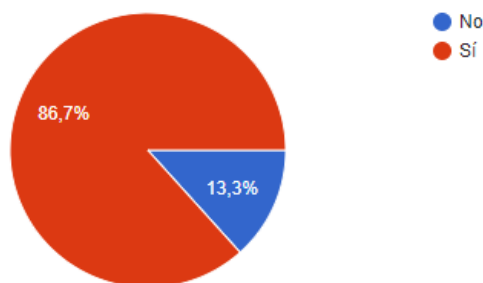


En relación con la pregunta No. 1, se observa que el 64,5% de los funcionarios encuestados afirman que si se cuenta con un departamento de talento humano en la empresa La Hacienda S.A.S, mientras que el 16,1% responde de una manera negativa y el 19,4% que tal vez, ante lo cual se evidencia una falta de conocimiento respecto a la gestión de talento humano aplicada por la empresa por parte de los funcionarios, dejando en evidencia que se cuenta con algunos procesos de talento humano propios de la empresa pero que no han sido socializados de forma adecuada y efectiva, ni tienen una cercanía con los colaboradores de la organización, esto nos indica que hay falencias o que el proceso no se hace de manera adecuada.

Gráfico 2:

2. ¿Cree usted que es necesario planificar de una manera más adecuada el Departamento de Talento Humano de la empresa la HACIENDA S.A.S de Urabá Antioquia?

30 respuestas

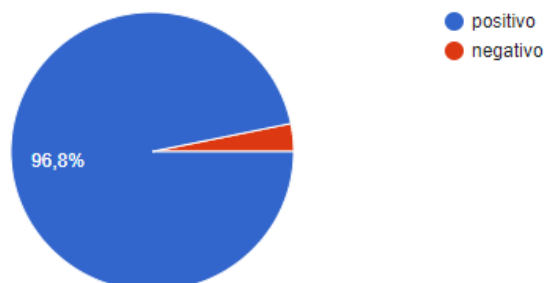


Con una respuesta de SI que equivale al 86,7% de las encuestas aplicadas, se evidencia que un alto número de trabajadores que encuentran necesario que se planifique el Talento Humano en la empresa La Hacienda S.A.S, considerándose así que actualmente la entidad no aplica de manera adecuada los procesos con respecto a esta área y que los procedimientos no son adecuados conforme a las necesidades de los empleados y de la misma organización.

Gráfico 3:

3. ¿Cuál cree usted que podría ser el efecto de la planificación del Departamento de talento humano de la empresa la HACIENDA S.A.S de Urabá Antioquia?

31 respuestas

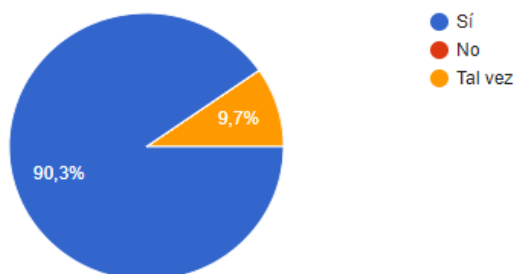


El resultado de esta pregunta revela que un 96,8% de los trabajadores consideran positivo contar con una adecuada planificación del Departamento de Talento Humano, reconociéndose así

la necesidad de aplicar una serie de cambios en el manejo actual de la gestión humana, ya que de estarse adelantando en condiciones óptimas y que repercutan en el bienestar de los funcionarios, el cumplimiento de sus labores y la cobertura de necesidades básicas, no se evidenciaría un interés alto por parte de los funcionarios de que haya una modificación al manejo actual. El porcentaje del 3,2% que considera el cambio negativo, puede deberse a la falta de conocimiento frente al tema y el temor que naturalmente los cambios en los procesos pueden generar.

Gráfico 4:

4. ¿Considera que la planificación del Departamento de Talento Humano, garantiza una correcta ejecución y cumplimiento de los procesos Administrativos?
31 respuestas

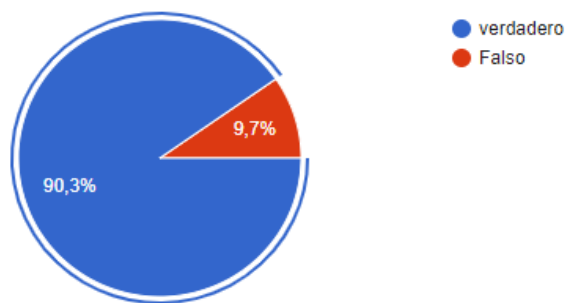


En respuesta a esta pregunta, el 90.3% de los encuestados considera que contar con un Departamento de Talento Humano correctamente planificado les garantiza una correcta ejecución y cumplimiento de los procesos administrativos; se puede afirmar que si bien La Hacienda S.A.S cuenta con un área administrativa, no tiene correctamente estructurado un proceso de Talento o que no hay un engranaje entre los procesos, viéndose afectado el ambiente laboral. Así mismo, el 9,7% de los encuestados da como respuesta Tal Vez lo que podría traducirse en que desconocen las ventajas o desventajas que pueda representar para ellos la planificación del Departamento de Talento Humano.

Gráfico 5:

5. la falta de planificación del talento humano en la hacienda S.A, causa que las capacidades, conocimiento y destrezas del personal no sean aprovechados de forma eficiente y efectiva. para usted la anterior afirmación es:

31 respuestas

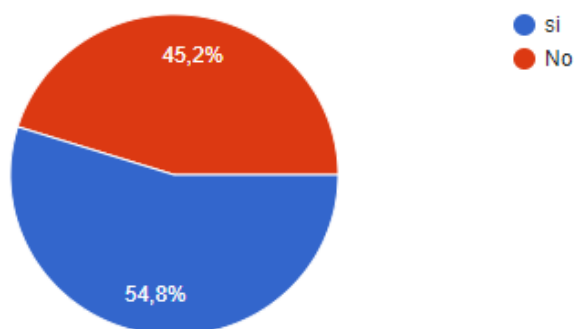


La planificación del talento humano no solo busca el bienestar de los funcionarios de la organización, sino, además el aprovechamiento del talento humano disponible. Lo anterior es reconocido por los empleados de acuerdo con el resultado alcanzado para la pregunta No.5, ya que de la muestra seleccionada para la aplicación de la encuesta el 90,3% de los funcionarios considera verdadero el texto que hace referencia a la falta de aprovechamiento de las capacidades y otras características del personal, por la falta de planificación del talento humano.

Gráfico 6:

6. ¿La hacienda realiza diagnósticos sobre las necesidades de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos?

31 respuestas

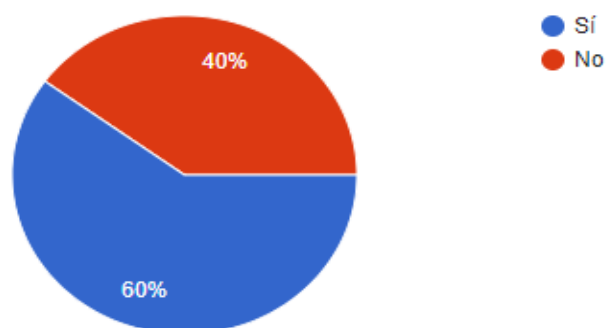


De acuerdo al resultado de la encuestas el mayor porcentaje de empleados consideran que la empresa si realiza un diagnóstico sobre las necesidades de la empresa en relación al personal adecuado para cumplir los proyectos y procesos, aunque un alto porcentaje de encuestados consideran que este proceso no se cumple, por lo debemos profundizar en estos resultados e indagar en que área si se está presentando un diagnóstico y en cuáles no, para tomar acciones ya que debe ser un proceso marco que abarque todas las áreas.

Gráfico 7:

7. ¿Cree que el diseño de los perfiles tiene relación con las funciones del cargo que se desempeña actualmente?

30 respuestas

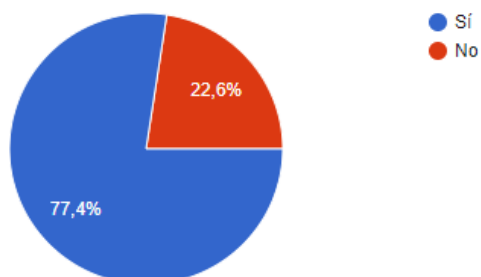


Los encuestados, ante esta pregunta reafirman la importancia de uno de los procesos de la gestión del talento humano, donde se reconoce por parte del personal de la empresa La Hacienda S.A.S que un adecuado diseño de perfiles de los cargos ayuda a tener mejores resultados. Esto se considera debido a que el 60% de los encuestados respondió afirmativamente ante una pregunta que cuestiona la relación que debe existir entre los perfiles laborales y el cargo desempeñado.

Gráfico 8:

8. ¿La empresa la HACIENDA S.A.S de Urabá realiza procesos de inducción a sus nuevos servidores?

31 respuestas

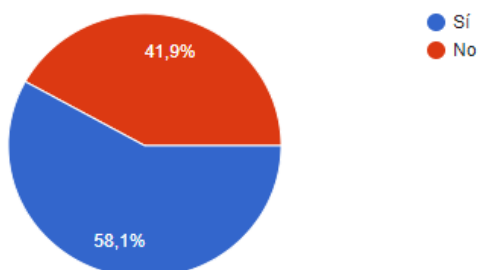


Dentro de la gestión humana el proceso de inducción es uno de las más relevantes e influyen, en el desempeño del nuevo personal, además que es necesario dado que en este proceso se busca que los nuevos empleados conozcan la empresa su funcionamiento y se capaciten sobre sus funciones específicas para las cuales fueron contratados, en este orden de ideas la encuesta nos da a entender que la empresa La Hacienda S.A.S está enfocada en el camino correcto en este proceso lo que supone que los empleados tienen conocimiento de sus funciones y del funcionamiento y estructura de la organización.

Gráfico 9:

9. ¿Cuentan con mecanismos internos para la selección de personal según su perfil laboral?

31 respuestas



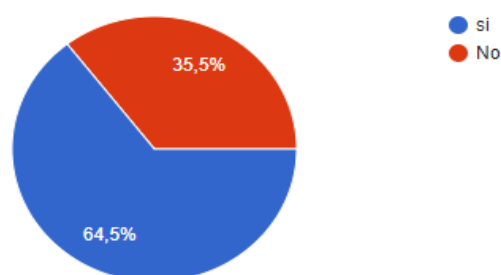
En esta pregunta el mayor porcentaje es 58,1% donde la respuesta es afirmativa, sin embargo, el 41,9% considera lo contrario, es decir, que no se cuenta con mecanismos para la

selección del personal por competencias laborales, este es un porcentaje muy elevado para una pregunta que denota una clara y eficiente o no planificación del talento humano, frente a la herramienta mínima que debería ser la aplicación de filtros para llevar a cabo una adecuada selección del personal, actividad de la cual podría manifestarse que se desprende todo este proceso y su efectividad. Así pues, aun cuando el índice de respuesta es positivo, se debe tener muy presente el resultado para la toma de decisiones y aplicación de correctivos al respecto.

Gráfico 10:

10. ¿La empresa la HACIENDA S.A.S de Urabá adopta programas de bienestar social y laboral?

31 respuestas



El 64,5% de los trabajadores afirman que la empresa la hacienda si adopta programas de bienestar social y laboral, mientras que un 35,5% de estos dicen no contar con dichos programas. Se puede deducir que es importante contar un Departamento de Talento de Humano que adopte todos los componentes necesarios para que funcione adecuadamente los diferentes procesos del área administrativa, y que incluya el 100% de los funcionarios en los programas desarrollados minimizando así el índice de funcionarios que desconoce los programas de bienestar social y laboral que se desarrollan por parte de la organización.

Conclusiones

Este proyecto de grado investigativo se brinda a la empresa LA HACIENDA SAS del Municipio de Apartado Antioquia, una alternativa de fortalecimiento del Departamento de Talento Humano, ya que se convierte en una herramienta útil, que permitirá tener una relación directa con la eficiencia y desempeño del empleado.

Al realizar el fortalecimiento del departamento humano de esta empresa mediante el diseño de los perfiles de cargo, si se ejecuta, sería un gran avance, ya que facilitará el manejo de la fuerza laboral, permitiendo que la vinculación del personal, cumplan con todos los requerimientos, contratando así las personas más idóneas para el cargo, cumpliendo con el plan estratégico de la organización (grupo bananero).

Al realizar una buena planificación del departamento humano de la empresa la hacienda, si se ejecuta, sería un gran avance, ya que facilitará el manejo de la fuerza laboral, permitiendo que la vinculación del personal, cumplan con todos los perfiles, contratando así las personas más idóneas para el cargo, cumpliendo con el plan estratégico de la organización.

Recomendaciones

A través del desarrollo del presente proyecto de investigación, se define como principal recomendación la Planificación del Departamento de Talento Humano para la empresa La Hacienda S.A.S, lo cual tiene por propósito mejorar el desenvolvimiento laboral de todo su grupo de recursos humanos, conforme a los modelos y reglamentos de selección y admisión del personal, como son:

- Mejorar los procesos administrativos existentes en la organización, respecto a la calidad y competitividad del servicio ofrecido, mediante la implementación de los procedimientos establecidos dentro del manual de cargos y funciones, para así seleccionar el personal idóneo para cada cargo.
- Aplicar procesos de reclutamiento y selección de personal según normas de desarrollo del proceso, dejando esta actividad y sus evidencias plasmadas en formatos preestablecidos para lograr la medición de parámetros.
- Identificar las necesidades de capacitación de los empleados de manera continua y de como herramienta activa para la identificación de conocimientos, habilidades, destrezas aplicando un plan de retroalimentación.
- Establecer planes de compensación e incentivos para el personal, que no solo busque el logro de los objetivos organizacionales, sino que además propendan por la capacitación constante y desarrollo personal de todos los funcionarios, entendiendo así la importancia de un aprendizaje continuo que a su vez repercutirá en el logro de los objetivos tanto grupales como individuales.

Bibliografía

- ALHAMA BELAMARIC, Rafael. Capital Humano. Concepto e Instrumentación. Disponible en:
 file://A:Capital Humano Concepto e instrumentación.htm/ Acceso: 5 de julio de 2005.
- CRUZ M., Peggy et al. El capital Humano y la Gestión por Competencias. Disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos6/gepo/gepo.shtml>/ Acceso: 28 de abril de 2005.
- Ley: 50 de 28 de diciembre de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Publicado en el diario oficial. N. 1 de enero de 1990. 39618. <http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Ley-50-1990.pdf>
- Ley 100 de 1993, Diciembre 23, *Sistema de Seguridad Social Integral. 1993 Diario Oficial 41.148*, 1993, http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html
- Ley 1010 De 2006, Enero 23, *por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Publicada en el Diario Oficial 46160*, de enero 23 de 2006.
<https://intranet.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/ley-1010-2006>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 16-52). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=1>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.14-16). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial

UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>.

Ramos Ramos, P. (Coord.). (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.).

Editorial ICB. (pp. 42-55). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=5](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=5)

Recuperado de <https://etitc.edu.co/archives/progbienestarlab20.pdf>

Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo:

herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.61-123).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10>.