

**Diseño de modelo de planificación del talento humano para la empresa Mastecho S.A.S del
municipio de Guarne Antioquia, para el primer semestre del año 2022**

Eliana Ramos

Carolina Gómez

Elizabeth Torres

Oscar Mauricio Correa

Edgar de Jesús Pérez

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

Mayo 2022

**Diseño de modelo de Planificación del Talento Humano para la empresa Mastecho S.A.S
del municipio de Guarne Antioquia, para el Primer Semestre del año 2022**

Eliana Ramos

Carolina Gómez

Elizabeth Torres

Oscar Mauricio Correa

Edgar de Jesús Pérez

Trabajo Grado para optar al título de Administrador de Empresas

Directora

Adriana Maribel Romero

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

Mayo 2022

Página de Aceptación

Adriana Maribel Romero

Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

A Dios quien ha sido nuestra guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado con nosotros hasta el día de hoy, porque pese a nuestras largas jornadas laborales y de agotamiento físico siempre nos dio fuerza para seguir adelante.

A nuestros padres, hijos, esposos(a) quienes con su amor, paciencia, acompañamiento y esfuerzo nos han apoyado para cumplir un sueño más en nuestras vidas, gracias por inculcarnos el ejemplo de perseverancia y entereza para no temer a las adversidades. Gracias a todos por el apoyo incondicional, por sus oraciones, consejos y palabras de ánimo para que siguiéramos adelante, sin su ayuda nada de esto hubiese sido posible.

Muchas gracias Dios y muchas gracias familia.

Agradecimientos

A nuestra directora, Adriana Maribel Romero, en primera instancia por su tiempo, disposición, consejos y orientación para la realización de este proyecto de investigación.

A los Docentes, por haber tenido la paciencia y dedicación para infundir sus conocimientos en nuestro proceso formativo, sin su ayuda no hubiese sido posible la elaboración del presente trabajo, por lo cual agradeceremos siempre.

Resumen

Mastechno S.A.S es una empresa antioqueña fundada hace 14 años por el señor Marco Saldarriaga, es una empresa metalmeccánica que se dedica a la fabricación e importación de accesorios para motocicletas ubicada en el municipio de Guarne. Dedicada, además, a la venta de repuestos multimarca, donde se comercializan las principales líneas de repuestos de motocicletas de las marcas que se encuentran en el territorio nacional.

Actualmente cuenta con 85 colaboradores, entre temporales y vinculados.

La intención de este proyecto es diseñar un modelo de planificación del Talento Humano eficiente para la empresa Mastechno S.A.S del municipio de Guarne, que permita la mejora en los procesos organizacionales, administrativos y comerciales, y así lograr, una mayor permanencia y crecimiento organizacional.

Palabras claves: Talento, humano, selección, diseño, planificación.

Abstract

Mastechno S.A.S is an Antioquia company founded 14 years ago by Mr. Marco Saldarriaga, it is a metalworking company that is dedicated to the manufacture and import of motorcycle accessories located in the municipality of Guarne. Also dedicated to the sale of multi-brand spare parts, where the main lines of motorcycle spare parts of the brands found in the national territory are marketed.

It currently has 85 collaborators, including temporary and linked.

The intention of this project is to design an efficient Human Talent planning model for the company Mastechno S.A.S in the municipality of Guarne, which allows improvement in organizational, administrative and commercial processes, and thus achieve greater permanence and organizational growth.

Keywords: Human, talent, selection, design, planning.

Contenido

| | |
|---------------------------------|----|
| Lista de Tablas | 9 |
| Lista de Figuras | 10 |
| Introducción | 12 |
| Planteamiento del Problema..... | 13 |
| Justificación..... | 15 |
| Objetivos | 17 |
| Antecedentes | 18 |
| Marco Teórico | 20 |
| Marco Legal | 23 |
| Metodología | 25 |
| Resultados | 32 |
| Análisis de Resultados | 40 |
| Conclusiones | 41 |
| Recomendaciones..... | 43 |
| Bibliografía..... | 44 |
| Anexos..... | 46 |

Lista de Tablas

Tabla 1 Cronograma de Actividades30

Tabla 2 Presupuesto global31

Lista de Figuras

| | |
|---------------------------------------------------|----|
| Figura 1 Caratula encuesta Google Drive | 32 |
| Figura 2 Procesos de selección..... | 33 |
| Figura 3 Inducción | 33 |
| Figura 4 Perfil del cargo | 34 |
| Figura 5 Reglamentos, manuales y documentos | 35 |
| Figura 6 Estructura organizacional | 35 |
| Figura 7 Misión y visión | 36 |
| Figura 8 Capacitaciones | 37 |
| Figura 9 Formación | 37 |
| Figura 10 Ambiente laboral..... | 38 |
| Figura 11 Motivación | 39 |

Lista de anexos

Anexo A. Encuesta a Empleados46

Introducción

En la actualidad las empresas deben enfocarse en tener un adecuado esquema en cuanto a sus procesos de selección de personal, teniendo la necesidad de aplicar los procesos de planeación de los recursos humanos ya que es un proceso fundamental para el crecimiento de forma eficaz de la gestión de los recursos humanos.

La administración estratégica de talento humano significa aceptar la función del área de Gestión Humana como aliada indispensable en la formulación de estrategias eficientes para la organización, así como en la aplicación de dichas estrategias mediante un conjunto de actividades internamente consistentes, como reclutamiento, selección, capacitación, evaluación, remuneración de personal, entre otras. (Dessler y Varela, 2004).

Con la realización del presente proyecto se busca ser una guía para la planeación del talento humano, en cuanto a la escogencia del personal, para definir de una mejor forma cual es la persona idónea para el cargo y así mantener y aumentar la eficiencia y cumplimiento en la empresa.

Se eligió de forma colaborativa la empresa Mastechno S.A.S, ubicada en el municipio de Guarne Antioquia, con el objetivo de realizar la planificación para el adecuado proceso de selección de su personal en las áreas que se requieran y por medio de las estrategias que se planeen, captar el personal idóneo para cada puesto de trabajo y así contribuir al crecimiento de la empresa.

Planteamiento del Problema

La industria metalmecánica en su deseo de fabricar y comercializar productos para satisfacer las necesidades y deseos de un público objetivo ha dejado de lado la estabilidad laboral y emocional de sus empleados que les garantice calidad de vida.

Dada la estructura administrativa de la empresa, el área administrativa es muy liviana por lo que cada departamento solo cuenta con una persona o dos, siendo el jefe o coordinador del área y el auxiliar.

Para el caso del área de talento humano, se cuenta solo con la líder de talento humano y la líder del sistema de gestión, no se realiza reclutamiento ni selección por lo que se paga por prestación de servicios para una psicóloga que realiza el proceso (solo cuando se requiere personal administrativo), en el área operativa siempre se realiza el proceso la temporal y según el rendimiento y compromiso del colaborador se vincula posteriormente a la empresa.

Uno de los inconvenientes evidenciados en los últimos meses es la rotación de personal, ya que de la temporal ingresan 2 y renuncian 3; se ha tenido semanas hasta donde 4 o 5 trabajadores solo del personal temporal renuncian a su puesto de trabajo, por lo que no se logra la permanencia del personal operativo y por más que se brinde planes de beneficios tanto de tiempo, económico y demás se observa que hay varios factores que pueden influir en esta rotación, como lo es; muchas horas extra, que la empresa está ubicada en guarne y a veces solo se consigue personal de Medellín o un mal proceso de selección de la temporal.

En este contexto, se evidencia que la empresa cuenta con procesos operativos y administrativos que requieren de personal que cuente con perfil adecuado para la gestión por lo cual se debe ejercer un proceso de planificación de talento humano especializado a lo que requiere la empresa para su desarrollo organizacional. En este sentido, es como las compañías pueden intentar anticiparse a sus futuras necesidades de personal, asegurando la cantidad de

colaboradores necesarios en el lugar adecuado teniendo en cuenta la descripción de los cargos, para así cumplir con el perfil dado mediante la ejecución de las actividades correctas (Montoya, 2014).

Ahora bien, es importante encadenar de manera armónica y controlada los propósitos de los empleados que, según González, son “los sueños de las personas, sus deseos de crecer y llegar lejos en la estructura organizacional, de acuerdo con sus capacidades” (2005, p. 47), por medio de procesos motivacionales que estimulan el progreso profesional y la superación de la expectativa de la formación.

Pregunta problema

¿Cómo diseñar un modelo de planificación del Talento Humano eficiente para la empresa Mastecho S.A.S del municipio de Guarne para el primer semestre del año 2022, que contribuya a la mejora en los procesos organizacionales y el posicionamiento de la empresa en el mercado?

Justificación

Esta investigación se enfocara en un diseño de un modelo de planificación del Talento Humano eficiente para la empresa Mastecho S.A.S del municipio de Guarne, ya que actualmente presente deficiencia en los procesos de selección, que permita la mejora en los procesos organizacionales, administrativos y comerciales, lo que ha generado inconvenientes en diferentes departamentos de la empresa; lo que se busca es identificar cuáles han sido las fallas que se han tenido y con base a esto implementar estrategias que mejoren los procesos y permitan retener con más éxito al personal, con el fin de que se mejore la productividad de la empresa permitiendo a su vez que tanto el personal nuevo con el antiguo tenga conocimiento claro de su cargo y las funciones que va a desempeñar, así como el proceso adecuado para el desarrollo de las mismas, evitando que se tengan que hacer reproceso, demoras y fallas.

Teniendo en cuenta lo anterior y enfocándonos en el proceso de Gestión del Talento Humano como el principal componente en la creación del valor para los colaboradores de una organización, no solo se enfoca después del proceso de Selección del personal en la productividad del trabajador en función a su perfil profesional y experiencia en el cargo, sino que es un medio para así poder lograr un fin, por lo cual la empresa deberá proporcionar la orientación necesaria para que el empleado para que esté capacitado en el ejercicio de sus funciones a través de los procesos de Inducción, Entrenamiento y Capacitación. En este sentido la empresa deberá facilitar lo necesario para el óptimo desempeño de la laboral, es así como la planeación estratégica del talento como una herramienta fundamental dentro de la organización.

Para realizar esta investigación es importante hacer un análisis de los procesos internos de la empresa para identificar el causante de la inestabilidad laboral, detectar falencias que presentan y con base esto implementar modelos de planificación, con esto se beneficiará no solo a la

empresa en los diferentes procesos, tanto productivos como económicos, sino también a los trabajadores que logren tener una mejor estabilidad laboral.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un modelo de planificación del talento humano eficiente para la empresa Mastecho S.A.S del municipio de Guarne, que permita la mejora en los procesos organizacionales, administrativos y comerciales.

Objetivos específicos

Determinar qué tipo de planeación se puede emplear según la situación en la que se encuentra la empresa y así determinar qué factores están afectando los procesos de selección y corregirlos.

Determinar las acciones y procedimientos de los procesos de selección que se realizaran en la empresa Mastecho S.A.S

Contribuir a maximizar el rendimiento de la empresa Mastecho S.A.S en cada uno de sus procesos y así lograr beneficios en cuanto a la motivación del recurso humano y el mejoramiento del clima laboral.

Antecedentes

La empresa Mastecho S.A.S, en la actualidad presenta grandes falencias en el proceso de selección de su personal, donde se evidencia que no han usado una metodología o un manual de selección e inducción, idóneo que permita retener su talento humano.

En conformidad con lo anterior, Hernández, A. (2019), desarrolla una Propuesta para la Selección de Personal con base en el Modelo de Gestión por Competencias para la empresa Mastecho S.A.S, que puede generar que los procesos internos de la empresa se ejecuten de manera sistemática, así como también que cada colaborador presente un desempeño óptimo, mejorando el trabajo en equipo, puesto que estos disponen de los conocimientos y habilidades necesarias para efectuar la labor de manera eficiente y eficaz, aportando un menor nivel de rotación del personal de manera significativa.

Se ha evidenciado también que la rotación del personal dentro de la empresa ha incrementado en los últimos 6 meses, pues en un periodo de 15 días, ingresan entre 5 y 6 personas y en la quincena siguiente renuncian un aproximado de 4 a 5 personas. Hemos tenido casos en los que renuncia un número mayor al que ingreso lo que hace que la empresa pierda tiempo y dinero en contrataciones y vinculaciones del personal. Esta situación se presenta solo con el personal temporal, por lo que es importante evaluar si al ser un tercero el que realiza el proceso de selección no se toma en cuenta las necesidades de la empresa y los perfiles que se requieren, también es importante evaluar internamente cuales son las fallas por las que se está presentando la situación actual.

Según Garcia (2018) indica que la rotación del personal es “el movimiento los empleados o trabajadores de una organización en un determinado periodo de tiempo y por diferentes causas”, lo que hace evidente que las personas de una empresa renuncien a sus puestos de trabajo

para tomar otras oportunidades o simplemente porque no es de su agrado la organización a la que ingresó.

La administración de recurso humano debe contribuir a la eficacia organizacional de la Compañía contribuyendo a proporcionar competitividad de sus colaboradores en la organización, es decir, saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral (Perfil profesional adecuado al cargo), Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados (Efectivo proceso de Inducción, Entrenamiento y Capacitación). De acuerdo a lo indicado por Chiavenato (2002) considera como principales procesos de la gestión del talento, la admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de las personas, retención de personas y monitoreo de personas. La gestión del Talento Humano es saber coordinar el recurso humano, es conocer cómo y de qué forma se pueden alcanzar los objetivos organizacionales de manera eficaz y eficiente con la ayuda del personal y con las técnicas o estrategias empleadas, siendo estas aprobadas y supervisadas por los directivos de la organización.

Marco Teórico

Hablar de la planeación del talento humano implica resaltar la importancia del proceso mediante el cual entidades, empresas, organizaciones y demás trabajan en torno a los recursos humanos en función de sus objetivos, de su visión, misión y planes de propios del mismo.

Toda organización requiere que todos los procesos cuenten con una organización de sistema de información del Recurso Humano de la entidad, con el fin de conocer características, cualidades, aptitudes, ventajas desventajas y aspectos a mejorar, debido a que estos indicadores definen el proceso de trabajo interno y externo de la entidad misma, así como el cumplimiento de los objetivos planteados y el cumplimiento de la función con la que se creó la empresa.

Aunque en Colombia se encuentra actualmente planteado y en ejecución dentro de las organizaciones el manejo de los Recursos Humanos se debe replantear como llevar la parte teórica y legal a una ejecución real, material y efectiva, que cuente con acciones concretas dirigidas a promover el desarrollo de expectativas e intereses. Lo anterior, dándole el debido valor al Recurso Humano permite partir del precedente de la necesidad indispensable de fijar como un pilar fundamental planear y organizarse de forma coherente y armónica en las entidades respecto al tema del Talento Humano.

Por esta razón al ser la planeación de los recursos Humanos indispensable para el logro de los objetivos y finalidades institucionales, deben articularse planes y programas no solo teóricos si no prácticos y ejecutables que permitan ver los resultados y metas alcanzadas.

Existen ciertas bases teóricas en la planeación del Talento Humano, una de ellas es la introducción a la Administración moderna de las personas según Chiavenato, Idalberto (Chiavenato, 2009) Libro Gestión del Talento Humano “ Las organizaciones son Auténticos seres vivos”, lo que permite comprender es que estas organizaciones se encuentran en constante cambio con el objetivo de adaptarse a las necesidades actuales que su ponen la globalización, donde el

recurso Humano, es decir, las personas son un pilar fundamental para el funcionamiento, desarrollo y alcance de logros, debido a que son las personas las que hacen la organización por medio de su conocimiento, talento, calidad humana y evolución, lo que permite en consecuencia que las organizaciones logren sus objetivos.

Otras de las bases teóricas en la planeación del Talento Humano es la administración del mismo en un ambiente competitivo según Robins, Stephen y Coulter, Mary (Robins & Coulter, 2008) libro administración “para ganar en los negocios se requiere innovación”, todo es cambiante por lo que el Talento Humano y su planificación también lo es , pero sobre todo es necesario que la capacidad innovadora de las personas sea determinante en el desarrollo de las organizaciones así como la capacidad de adaptabilidad en cuanto a la globalización dándole prioridad como recurso valioso al conocimiento, al ámbito intelectual que se vuelve indispensable útil y productivo con miras a un sector de servicio y dándole espacio a la creatividad y la innovación.

La gestión del talento humano como otra de las teorías la define Chiavenato, I (2009) como” el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeños” lo que permite entender que la gestión del talento humano existe bajo técnica de organización y distribución laboral, bajo esfuerzos organizados que se traducen en planeación del talento humano, los cuales deben ser supervisados de manera responsable para lograr los objetivos y cumplimientos de metas.

La selección, capacitación y recompensa permitirá siempre que la planeación sea ejecutada, pues una planeación por muy estructurada que se encuentre no permitirá obtener un buen cumplimiento si no es ejecutada y evaluada. De acuerdo a lo anterior, los objetivos de la gestión del talento humano tienen que ver con el alcance de la misión de una organización, lo que solo se logra si el talento humano esta auto realizado y satisfecho, con objetivos claros que derivan en

cumplimiento de metas pues sin entrenamiento y motivación los objetivos se ven nublados por falencias que inciden directamente en la competitividad.

La planeación es la principal función administrativa, pues permite organizar objetivos, medios o instrumentos y metas o logros a alcanzar. Humberto Serna (2005, 201) define la planeación como “un proceso mediante el cual una organización define su visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarlas a partir del análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas”.

Marco Legal

En Colombia no existe una norma vigente que regule o establezca los procesos y procedimientos de selección en una organización, sino que prevé la contratación de personal los cuales deben ser tenidos en cuenta bajo parámetros legales en términos de salarios, horarios, y demás características para formalizar la contratación de su Recurso Humano. Sin embargo, no es suficiente para proporcionar o garantizar que se gestione una adecuada selección de su personal.

El Ministerio del Trabajo Artículo 1.2.3.2. Red Nacional de Formalización laboral. La Red Nacional de Formalización laboral es el conjunto de actores, procesos, recursos, políticas y normas que, para realizar los postulados del trabajo decente y de la seguridad social para todos, ejecuta acciones en los campos de la promoción, la capacitación, la orientación, el acompañamiento, la intervención en la afiliación, el seguimiento y el control de los proyectos, estrategia y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores en Colombia incluyendo la vinculación al Sistema de Protección Social. (Decreto 567 de 2014, art 1.

Artículo 25, Constitución Política de Colombia. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Igualmente, el Artículo 53 Tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles

Artículo 10 del código sustantivo del Trabajo Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del

carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

Reglamento interno de trabajo: Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio. Art. 106 (Código sustantivo de trabajo, 2017).

ARTICULO 29. (código sustantivo del trabajo) CAPACIDAD. Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.

ARTICULO 37. (Código sustantivo del trabajo) FORMA. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

Reconoce y protege el derecho que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos que sean susceptibles de tratamiento por entidades de naturaleza pública o privada.

Metodología

El diseño metodológico según Lerma González, H. D. (2009), nos dice que “tiene como fin establecer como se llevará a cabo la investigación, se diseña detalladamente la estrategia para obtener la información y se detallan las actividades para darle respuesta a los objetivos planteados” (p.63).

Tipo de estudio

En la presente investigación se pretende identificar como está el proceso de planificación de la empresa “Mastechno S.A.S”, para implementar un modelo que se ajuste a sus necesidades, motivo por el cual se realizará un tipo de estudio descriptivo, como nos dice (Nieto, 2018) “la investigación descriptiva es una investigación de segundo nivel, cuyo objetivo principal es recopilar datos e informaciones, sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones de las personas, agentes e instituciones de los procesos sociales”. (p.2).

Enfoque de la investigación

Lo anterior muestra que es una herramienta de investigación de mercado que permite recopilar y describir la naturaleza del segmento demográfico como se aplicara para el caso de este proyecto en lo correspondiente al área de Gestión Humana. Por lo que la metodología que vamos a utilizar será de con un enfoque cualitativo, para evaluar las características propias e internas de la organización, como nos dice Lerma González, H. D. (2009): “La investigación cualitativa se refiere a los estudios sobre el quehacer cotidiano de las personas o de grupos pequeños. En este tipo de investigación interesa lo que la gente dice, piensa, siente o hace, sus patrones culturales, el proceso y el significado de las relaciones interpersonales y con el medio” (p.71).

Población y Muestra

La población sujeta de estudio corresponde al grupo de Empleados y directivos que hacen parte de la empresa “Mastechno S.A.S” debido a su interacción dentro de la temática de

diagnóstico para el modelo de diseño planteado, el estudio se hará en su mayoría empleados que son la representación más preponderante para este estudio, lo cual corresponde a un total de:

Empleados: 85

Muestra:

De acuerdo a la amplitud de la Compañía y a la confiabilidad de la investigación el nivel de la muestra será la siguiente tomando como base la formula base para obtención de la misma.

Formula:

$$n = \frac{N * Z^2 * \sigma^2}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * \sigma^2}$$

Calculo Muestra Empleados:

$$n = 70 \text{ encuestados}$$

Donde,

N: Tamaño de la población (**85**)

Z: Nivel de Confianza (**1,96**) *Para un nivel de confianza del 95%.*

d: Margen de error (**5%**)

σ : Desviación estándar (**0,5**)

Tamaño Muestra Encuesta

Empleados: 70

Técnica De Investigación

El método empleado como técnica para el desarrollo de la investigación es el método inductivo, en el cual se busca razonar partiendo de una serie de observaciones particulares que permiten la producción de leyes y conclusiones generales.

Instrumentos

Los instrumentos de los cuales se dispondrán para la realización de la investigación son: La encuesta y la entrevista. De acuerdo a su definición se puede indicar que la encuesta: es “método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (Buendía y otros, 1998, p.120). El instrumento que se va aplicar es la encuesta la cual se le aplicara a una muestra representativa de la compañía buscando conocer la opinión a través de una serie de preguntas.

Es un instrumento fácil, rápido, de bajo costo, a través del cual se puede obtener la información buscada y realizar un análisis estadístico, la medición que se implementará es un cuestionario de 10 preguntas que abarcará las variables estratégicas que permitan hallar y establecer un modelo de planificación del talento humano eficiente para la compañía enfocado en las relaciones sociales, el desempeño laboral, la distribución del trabajo, selección de personal, beneficios laborales, el desarrollo personal, la capacitación, entre otras.

La encuesta la realizaremos vía web, por medio de la encuesta se busca a través de una escala de valoración delimitar al máximo la información recolectada y a su vez, reconocer la percepción que se tiene de los factores endógenos y exógenos asociados a la planificación del talento humano de la empresa, al final de la encuesta se incluirá una pregunta abierta con el fin de recoger opiniones y sugerencias ya que, mediante la aplicación de este instrumento se facilita la consolidación de la información requerida sobre el diseño de la propuesta para atender el problema planteado.

Por otra parte, se utilizará el instrumento de entrevista para profundizar la obtención de información no superficial, que ahonde en los temas relevantes y que sea persistente en el propósito de interrogar con exhaustividad, para este estudio, se empleará la entrevista

estructurada, pues permite plantear las preguntas en base a un cuestionario previamente elaborado y en un orden concreto.

Propuesta De Procesamiento Estadístico De La Información

Como propuesta para la interpretación y presentación de los datos a obtener como resultados obtenidos en las encuestas serán tabulados y plasmados en tablas estadísticas, procesadas en el programa Microsoft Excel. Cuantificando de esta manera los datos de las encuestas, de forma rápida y consistente, empleando las gráficas, con sus respectivas interpretaciones y análisis.

Para la entrevista se debe haber una instancia de reflexión individual o en equipo sobre las entrevistas y los resultados, para identificar las acciones siguientes, resaltar las lecciones aprendidas y utilizar la información para hacer revisiones que mejoren el proceso.

Materiales

Materiales: Tablet, computador, impresora, grabadora de voz, celulares, etc.

Formato de entrevista

Formato de cuestionario

Métodos:

Observación directa

Entrevista personal

Cuestionario personal

Procedimientos

La aplicación de la encuesta se llevará a cabo vía online por medio de un formulario de Google Drive, remitiendo en el enlace del cuestionario vía correo electrónico o WhatsApp, indicando de manera previa a los encuestados el propósito de la investigación.

Las fases del proceso de aplicación del cuestionario al personal de empleados, directivos, clientes y proveedores de la empresa en estudio, se concentrarán en:

Recolección de datos

Exploración de los datos obtenidos

Clasificación de los datos por cada variable

Ejecución de un análisis descriptivo

Evaluación de la viabilidad y objetividad del estudio

Realización de los análisis.

Preparación de los resultados mediante gráficas porcentuales para determinar la confiabilidad que tiene el estudio.

Análisis estadístico

Para manejar estadísticamente los datos obtenidos en la encuesta se llevará a cabo el tipo de análisis descriptivo, ya que por medio de este se hace más fácil evidenciar de forma más detallada la información con la que se cuenta, de igual forma como se estructura tal información, esto buscando explicar el conjunto de datos, en el cual se alcanzan los parámetros que diferencian las características del mismo. De tal forma esta es una metodología con un enfoque en el que se detalla un resumen de la información arrojada por los datos de una muestra de acuerdo a los datos proporcionados estadísticamente de la siguiente manera:

Recolección y estructuración de la información mediante gráficas y medios visuales

Extracción de las características más representativas que proporcionen un análisis adecuado

Descripción de las tendencias de los datos obtenidos.

Cronograma de actividades planificación de gestión humana Mastechno S.A.S

Tabla 1

Cronograma de Actividades

| Actividades | Meses | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------|---------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|--|
| | Febrero | | | | Marzo | | | | Abril | | | | Mayo | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Recolección de Información para la propuesta de investigación | x | x | x | x | | | | | | | | | | | | | |
| Construcción del Planteamiento del Problema | | | x | x | X | x | | | | | | | | | | | |
| Identificación De Objetivos y Justificación | | | | | X | x | | | | | | | | | | | |
| Construcción Marco Teórico y Legal. | | | | | | | x | x | | | | | | | | | |
| Diseño de la Metodología | | | | | | | x | x | x | | | | | | | | |
| Realización de la Encuesta | | | | | | | | | | | x | x | | | | | |
| Análisis de los Resultados | | | | | | | | | | | x | x | | | | | |
| Conclusiones del Diagnostico | | | | | | | | | | | | | x | x | | | |
| Presentación Propuesta de Planificación de Gestión del Talento Humano | | | | | | | | | | | | | | x | x | | |

Fuente: autoría propia

Presupuesto

Tabla 2
Presupuesto global

| Tipo | Categoría | Recurso | Justificación | Valor Avaluado | Valor Invertido | Procedencia |
|--------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------|---------------------------------------------|
| Recursos Disponibles | Equipos | PC Portátil, Celulares, Grabadoras de voz | - Redacción de Informes, información en general de todo lo que se haga en la investigación. - Registro fotográfico, llamadas. | \$1.100.000 | \$0 | Recurso Propios Aporte Equipo de Trabajo |
| | | | | \$400.000 | \$0 | |
| | Personal Investigador | Investigador, Analista, Digitador, Auxiliar | - Liderar formulación proyecto. - Definir la estrategia inicial. - Contribuir a la elaboración de los Informes técnicos de la ejecución de la ejecución del proyecto. | Trabajo Voluntario | \$0 | |
| | Herramientas Digitales | Google Drive | Elaboración Encuesta en Línea (Herramienta Gratuita) | \$0 | \$0 | |
| | Herramientas Ofimáticas | (Word, Excel, Power Point Y Outlook) – Costo Licencia | Elaboración de Informes, Creación Base de Datos, Tabulación Encuesta y Presentaciones | \$0 | \$0 | Gratuita-Licencia Propia Universitaria |
| Recursos Necesarios Invertidos | Materiales y Suministros | Papel | Hojas para la impresión de Borradores de la investigación | \$20.000 | \$15.000 | Fondo Común Equipo |
| | | Tinta Impresora | Suministro para imprimir | \$50.000 | \$40.000 | |
| | | Esferos y Lápices | Material para escribir las notas | \$5.000 | \$5.000 | |
| | Transporte Salidas de Campo | Bus \$2.000= Taxi Tarifa: Mínima \$7.000 Máxima \$15.000 10 salidas | Para los traslados del personal de investigación y muestreo a los puntos de muestreo | \$30.000 | \$50.000 | |
| | Fotocopias | Costo Unitario\$100 | Material de Estudio (Manuales y Formatos) | \$5.000 | \$5.000 | |
| | Gasolina | Costo \$9.200 (Gl) | Para los traslados vehículo prestado. | \$50.000 | \$20.400 | |
| | TOTAL, GENERAL | | | | \$1.615.000 | \$135.400 |

Fuente: autoría propia

Resultados

Teniendo en cuenta el proceso metodológico, se invitó a participar a un grupo de empleados y Directivos de la empresa Mastechno S.A.S del municipio de Guarne Antioquia. La encuesta se realizó por medio de interrogantes teniendo en cuenta el diagnóstico encontrado en el área de Gestión Humana la cual nos permitió establecer resultados para llevar una correcta planificación del área en mención. Ésta encuesta se ejecutará de manera online con la aplicación de Google Drive.

Figura 1

Caratula encuesta Google Drive



Fuente: aplicativo Google drive

A continuación, se describe cada aspecto y los resultados arrojados en la encuesta: (Anexo

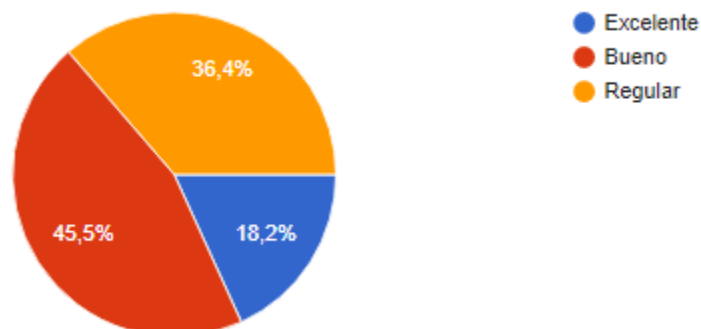
A. Cuestionario Instrumentos de Recolección de Datos (Encuestas y Entrevistas)

Encuesta a Empleados:

Total, empleados: 85 Muestra: 70

Figura 2

Procesos de selección



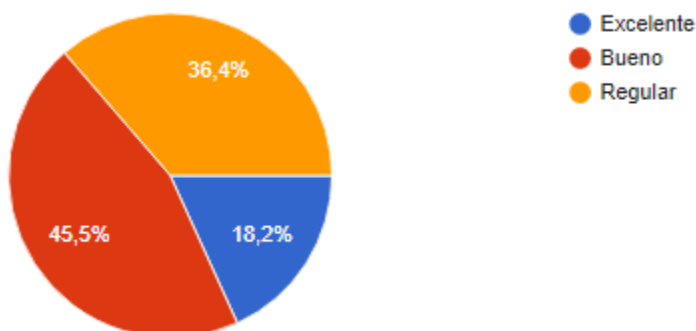
Fuente: Autoría Propia

Análisis de la pregunta 1: ¿Está de acuerdo con los procesos de selección que realiza la empresa para contratar al personal?

Se observa que el proceso de selección es satisfactorio para la mayoría de los empleados, el 63,6% manifiesta que este es bueno o excelente, aunque puede revisarse algunos aspectos que lleven a identificar porque el 36,4% manifiestan que es regular. Se evidencia que la empresa tiene falencias en los procesos de selección ya que la mayor parte del proceso debería ser excelente y se tiene un porcentaje bastante alto de personas que dice que es regular el proceso.

Figura 3

Inducción



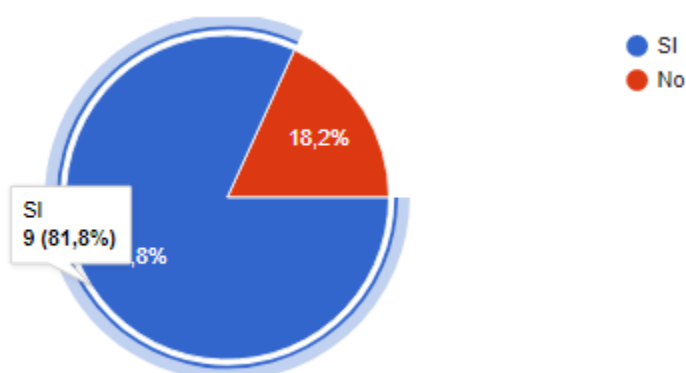
Fuente: Autoría Propia

Análisis de la pregunta 2: ¿Al momento de su contratación recibió información detallada del puesto y recibió la debida inducción?

El proceso de inducción, es bien recibido por la mayoría de los empleados encuestados, pero el mismo puede mejorar, indagando en otra encuesta que aspectos pueden mejorarse en este proceso, debido a que el 36,4 % de los empleados considera que este proceso es regular. Este proceso viene enlazado al proceso de selección por lo que se evidencia coincidencia en los resultados del mismo.

Figura 4

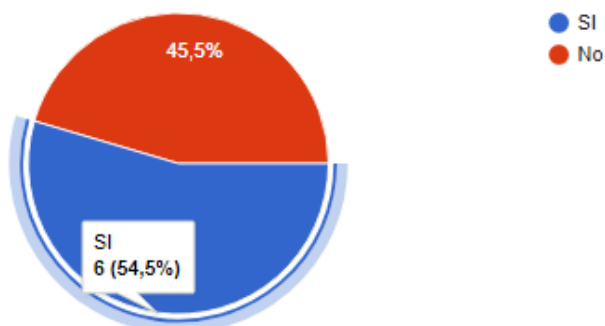
Perfil del cargo



Fuente: Autoría Propia

Análisis de la pregunta 3 ¿Tiene conocimiento sobre el perfil de su cargo y cuáles son las funciones que tiene su puesto para el cual fue contratado?

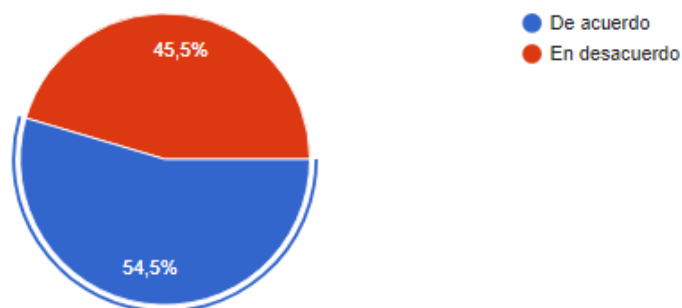
Es satisfactorio ver que la percepción de la mayoría de los empleados es que tienen un conocimiento claro sobre el cargo desempeñado y las funciones que debe realizar en el mismo. Se puede deber a que las personas ya contaban con experiencia al momento del ingreso o que se ha realizado una buena inducción al cargo como tal.

Figura 5*Reglamentos, manuales y documentos*

Fuente: Autoría Propia

Análisis de la Pregunta 4: ¿El área de Gestión Humana le brindó información sobre cuáles son los reglamentos, manuales, formatos y documentos para el desarrollo de sus funciones?

Es preocupante ver que, aunque la mayoría de los empleados manifiestan que conocen bien el reglamento interno, y el manual de funciones, el 45,5% dice que el departamento de gestión humana no brinda esta información de manera oportuna, debemos indagar al interior del departamento, para mejorar este aspecto fundamental en el desarrollo de las labores del talento humano. Se evidencia un porcentaje alto de desconocimiento el cual puede venir fallando desde el proceso de la inducción del personal.

Figura 6*Estructura organizacional*

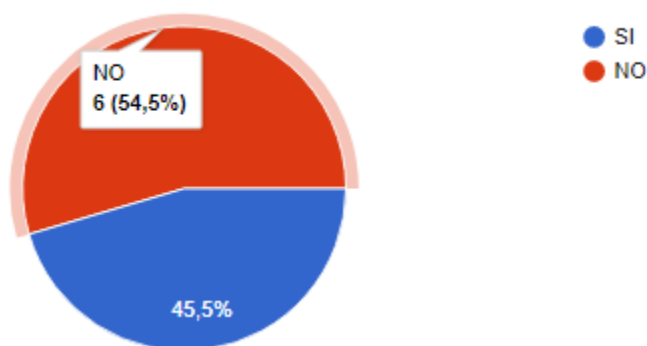
Fuente: Autoría Propia

Análisis de la Pregunta 5: ¿En su ingreso a la empresa se le dio a conocer la estructura del Organigrama y sabe el nivel jerárquico al cual pertenece su área de trabajo?

Al igual que en la pregunta anterior, y al estar esta pregunta relacionada, se observa que no se está dando una buena inducción en cuanto al conocimiento pleno de la organización, como funciona, a quien acudir en caso de presentarse alguna duda y temas que es indispensable que el personal nuevo conozca.

Figura 7

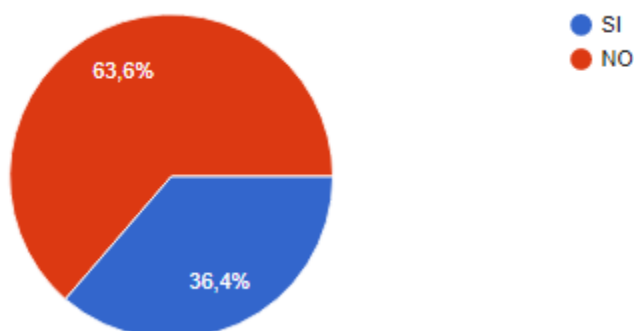
Misión y visión



Fuente: Autoría Propia

Análisis de la pregunta 6: ¿Tiene claro cuál es la misión y visión de la empresa para la que labora?

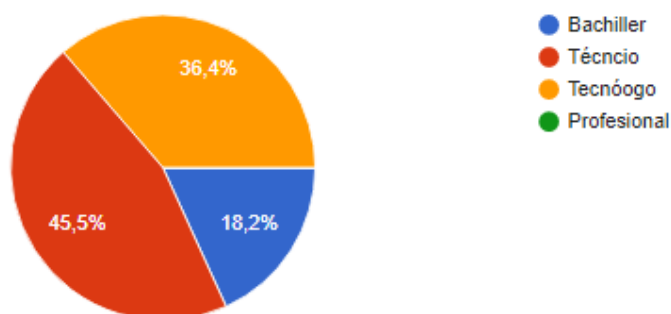
Se observa que la mayoría de los empleados desconoce la misión y visión de la empresa, por esto debemos mejorar el proceso de capacitación, este conocimiento es fundamental para cumplir nuestros objetivos corporativos a largo plazo, si nuestros empleados no saben hacia donde vamos, es difícil lograrlos.

Figura 8*Capacitaciones*

Fuente: Autoría Propia

Análisis de la Pregunta 7: ¿A parte del proceso de inducción para realizar sus funciones, ha recibido otro tipo de capacitaciones?

Se observa que debemos mejorar en el proceso de capacitación de nuestros empleados a largo plazo, la percepción es bastante mala, se debe implementar un plan de mejoramiento continuo, liderado por el departamento de desarrollo humano que garantice la actualización continua del personal en los cargos desempeñados.

Figura 9*Formación*

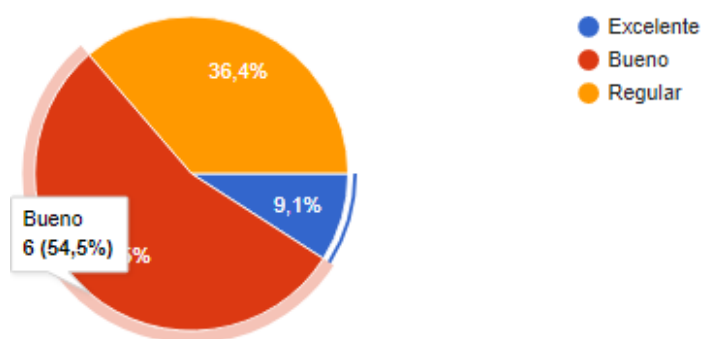
Fuente: Autoría Propia

Análisis de la Pregunta 8: ¿Cuál es su formación?

Se observa que la mayoría de nuestros empleados está en el rango técnico o tecnólogo, esto puede ser una oportunidad de crecimiento personal, fomentando la posibilidad de buscar la profesionalización de las carreras realizadas, esto a través de convenios con alguna universidad.

Figura 10

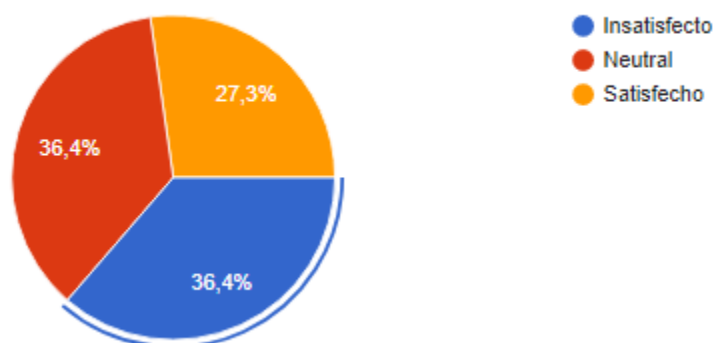
Ambiente laboral



Fuente: Autoría Propia

Análisis de la Pregunta 9: ¿El ambiente proporcionado por la empresa considera que es el ideal para desempeñar sus funciones satisfactoriamente?

Aunque la mayoría de los empleados plantea que el ambiente laboral es bueno excelente, se debe indagar porque un 36,4% lo califica como regular, se debe indagar porque si los empleados no están satisfechos con el ambiente en que se desempeñan, disminuye su productividad.

Figura 11*Motivación*

Fuente: Autoría Propia

Análisis de la pregunta 10: ¿La empresa le brinda incentivos o beneficios sociales?

Se debe revisar el plan de incentivos, el 36,4% de los encuestados manifiesta que no está satisfecho con el mismo, lo que puede causar que el personal se encuentre desmotivado y conlleve a más rotación de personal.

Análisis de Resultados

En la anterior encuesta se muestra la necesidad de trabajar sobre tres variables: Gestión del talento Humano, comunicación y servicio al cliente. Planteamos una alternativa que agrupará estos tres frentes de tanta importancia para dinamizar y movilizar de manera acertada los flujos de información al interior de la compañía.

Dentro del servicio al cliente es preciso capacitar al personal encargado para que tengan mejor comunicación con el cliente y puedan brindarle mejor soporte técnico. La solución es la aplicación de un proyecto que gestione talento humano y comunicación para direccionar mejor los procesos y compartir conocimientos y experiencias a nivel corporativo.

Se necesita una solución que gire en torno a los tres temas identificados como necesidades puntuales para fortalecer la gestión comunicación y el talento humano de la compañía. Por lo tanto, consideramos sustancial y estratégico la creación de un Programa de promoción y Gestión del Talento Humano y Comunicación

Se debe trabajar principalmente el fortalecimiento de las competencias y capacidades comunicacionales; de igual forma girará en torno a una serie de actividades que pretende beneficiar la comunicación entre los colaboradores bien sea escrita y oral. De tal manera que se comenzará por retomar cursos y talleres de ortografía, redacción y comunicación verbal. Esto le dará una mejor imagen a la empresa con sus clientes y proveedores y se espera que contribuya con brindar satisfacción personal.

El apoyo de la empresa para sus estudios y las capacitaciones que se brindan es adecuado hacerlas con mayor frecuencia. Es necesario capacitar a todo el personal en cursos de ortografía y redacción. Esto a través de actividades lúdicas ayudará a la integración y dejará a un lado las rivalidades.

Conclusiones

Al contextualizar sobre la Planificación Estratégica del Talento Humano se pudo comprender la importancia que esta tiene dentro una organización, teniendo en cuenta que es una herramienta para establecer canales de intervención ante la función de gestión del Talento Humano. Esta valiosa herramienta permite implementar métodos y medidas necesarias para para el mejoramiento de los procesos ejecutados en el área de gestión humana. Es así, que por medio de un diagnóstico realizado al área de Gestión Humana de la Compañía Mastechno S.A.S se buscó diagnosticar las posibles fallas que se presentan en la gestión del área de Talento Humano para poder plantear un diseño estratégico de planeación pro del mejoramiento de los procesos internos de la empresa enfocados desde esta área y de igual manera que sirva como base para el mejoramiento productivo de la Compañía.

El desarrollo de las encuestas implementadas como parte del diagnóstico realizado mostros las falencias que se presentan en el área de gestión humana durante el proceso de inducción al personal. La organización cuenta con un proceso de selección y contratación adecuada, sin embargo, un porcentaje de colaboradores manifiestan desconocer o no tener claridad completa sobre aspectos claves para su cargo como es su perfil, manual de funciones, su posición en el organigrama de la empresa, entre otros aspectos.

Es notable en algunos aspectos el incumplimiento u omisión de instrucciones por parte del personal operativo, el cual tiene el deber de informar al cliente sobre las condiciones del servicio y al momento de su cubrimiento no lo hacen y esto hace que se cometan errores que opacan la imagen de la empresa.

Los directivos son conscientes que se deben establecer estrategias para el mejoramiento de las falencias expuestas y están encarados a buscar estrategias de mejora dentro del proceso. A

su vez se evidencio la necesidad de desarrollar un programa de capacitación para todo el personal no solo la parte operativa, sino también involucrar dentro de este proceso a las áreas administrativas y comerciales. Estableciendo programas de formación para mejorar las competencias de forma individual y grupal para obtener resultados favorables para el rendimiento operativo de la Compañía.

Recomendaciones

De acuerdo al diagnóstico realizado se puede exponer una serie de recomendaciones que pueden ahondar para el mejoramiento del proceso que realiza el área de Gestión Humana de la Compañía y las cuales forman parte del esquema apropiado para la planificación estratégica de la Gestión del Talento Humano, entre las cuales se presentan:

Ante las falencias encontradas en el diagnóstico sobre los procedimientos de área de talento humano es importante plantear estrategias aplicables al seguimiento de cada una de las actividades realizadas comenzando con el proceso de selección, contratación e inducción hasta llegar al manejo y divulgación de la información.

El análisis de cargos, la evaluación de desempeño, el proceso formativo por medio de las capacitaciones y el plan de enfoque de carrera son los procesos deben enfocar sus estrategias, pero aún más al proceso de evaluación de desempeño que por medio de este se quiere basar la clasificación de personal en capacidades, así habrá al momento de selección o evaluar al personal se tendrá en cuenta un personal homogéneo y será más fácil realizar reemplazos cuando se presente rotación de personal.

Por lo anterior, las recomendaciones es empezar a diseñar el plan de mejoramiento continuo del área, controles periódicos y retroalimentaciones al equipo de trabajadores que permita implementar desde el proceso de selección un programa en el que el aspirante se enamore de la empresa y quiera pertenecer a ella, esto buscando siempre el enfoque del logro de la organización con objetivos definidos y claros.

Bibliografía

- Ibarra, L. (2016). Diseño de un modelo de gestión de talento humano basado en la inteligencia emocional para minimizar la rotación de personal en una institución bancaria. Proyecto de Investigación. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1837/1/76340.pdf>
- Hernández, M. (2015). "Diseño del cuadro de mando integral para la distribuidora kawamotos S.A". Proyecto de grado para optar por el título de administradora industrial.
<https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/86e673f3-3f60-4def-9715-c50a7397afac/content>
- Código Sustantivo del Trabajo. (2011)
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2015). <https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario>
- Constitución Política de Colombia (1991).
<https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Nieto, N. E. (2018). <https://core.ac.uk/>.
<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Lerma, G. H. D. (2009). Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto (4ª ed.). Bogotá, Colombia
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69092>
- Navarrete, G y Guerrero, A. (2017). Modelo de Gestión Administrativa del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Organizacional de la empresa Arthroscare s.A.

Trabajo de Titulación de la Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Administrativas.

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20174>

Anexos

Anexo A. Encuesta a Empleados

¿Está de acuerdo con los procesos de selección que realiza la empresa para contratar al personal? Enuncie cuál de los siguientes fueron aplicados para su ingreso.

¿Al momento de su contratación recibió información detallada del puesto y recibió la debida inducción? Enuncie los temas expuestos.

¿Tiene conocimiento sobre el perfil de su cargo y cuáles son las funciones que tiene su puesto para el cual fue contratado?

¿El área de Gestión Humana le brindó información sobre cuáles son los reglamentos, manuales, formatos y documentos para el desarrollo de sus funciones?

¿En su ingreso a la empresa se le dio a conocer la estructura del Organigrama y sabe el nivel jerárquico al cual pertenece su área de trabajo?

¿Tiene claro cuál es la misión y visión de la empresa para la que labora?

¿A parte del proceso de inducción para realizar sus funciones, ha recibido otro tipo de capacitaciones?

¿Cuál es su formación?

¿El ambiente proporcionado por la empresa considera que es el ideal para desempeñar sus funciones satisfactoriamente?

¿La empresa le brinda incentivos o beneficios sociales?