

**Diseño de la Propuesta para la creación del departamento de talento humano en la empresa
La Hacienda s.a.s. ubicada en la Zona de Urabá**

Berlidis Beatriz Vargas Bolaños

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

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

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2022

**Diseño de la Propuesta para la creación del departamento de talento humano en la empresa
La Hacienda s.a.s. ubicada en la Zona de Urabá**

Berlidis Beatriz Vargas Bolaños

Trabajo para optar el Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Director:

Ana Milena Hernández Díaz

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

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

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2022

Página de Aceptación

Ana Milena Hernández Diaz

Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

A Mis Hijos quienes con su ayuda, entrega y dedicación hicieron posible la realización y cumplimiento de esta meta tan anhelada.

Berlidis Beatriz Vargas Bolaños

Agradecimientos

A Dios por acompañarme en cada momento de mi vida, por haberme permitido llegar hasta donde estoy, llenándome de fortalezas, paciencia, perseverancia y mucha sabiduría, haciendo de este momento algo muy especial e inolvidable, pero sobre todo por darme la vida y por amarme tanto.

A mis hijos, porque son la alegría de mi vida, mi máximo vigor para luchar en la vida y la más bella fuente de inspiración para salir adelante.

A la Universidad Nacional Abierta y a Distancias y todos los tutores que han contribuido a construir mi formación profesional, personalidad y me han enseñado el valor y el compromiso que debe existir con el conocimiento y amor con lo que hacemos día a día.

Resumen

La Hacienda s.a.s es una empresa familiar con una larga tradición de más de 50 años en la producción y exportación de banano en la zona de Urabá. Desarrolla además negocios en Ganadería, palma de aceite, reforestación y actividades inmobiliarias en la misma zona. Es una organización dedicada al aprovechamiento del recurso tierra; buscando satisfacer las expectativas de los clientes y socios, soportados en la formación permanente de sus colaboradores siendo socialmente responsables con los empleados, la comunidad y el medio ambiente.

En la actualidad la empresa La Hacienda s.a.s no cuenta con un departamento de Talento Humano debidamente estructurado, lo que ha motivado a realizar una propuesta de factibilidad para la creación de este. La carencia de dicho departamento dentro de esta organización ha generado que el recurso humano actualmente existente, no se esté aprovechando en su integridad y está haciendo que el personal no esté ubicado muchas veces en áreas de trabajo donde puede aprovechar y explotar mucho mejor sus capacidades y conocimientos. Hoy en día, los colaboradores de la empresa en muchas ocasiones no tienen claro a quién acudir en casos referentes a certificaciones laborales, pagos de nómina, novedades o aspectos referentes a su EPS o a su Fondo de Pensiones. Por tal razón, se hace indispensable reorganizar estas tareas en la organización, con el fin de garantizar el correcto desempeño del personal y lograr una mayor eficiencia en estos procesos y mejor comunicación

Palabras claves: talento, humano, capacitación, desempeño, perfiles, gestión.

Abstract

La Hacienda s.a.s is a family business with a long tradition of more than 50 years in the production and export of bananas in the Urabá area. It also develops businesses in livestock, oil palm, reforestation, and real estate activities in the same area. It is an organization dedicated to the use of land resources; seeking to satisfy the expectations of clients and partners, supported by the permanent training of its collaborators, being socially responsible with employees, the community, and the environment.

Currently, the company La Hacienda s.a.s does not have a properly structured Human Talent department, which has led to a feasibility proposal for its creation. The lack of such a department within this organization has generated that the currently existing human resource is not being used in its entirety and is often causing staff not to be in work areas where they can take advantage of and exploit their capabilities much better. and knowledge. Nowadays, the company's collaborators, on many occasions, are not sure who to turn to in cases related to labor certifications, payroll payments, news or aspects related to their EPS or their Pension Fund. For this reason, it is essential to reorganize these tasks in the organization, to guarantee the correct performance of the personnel and achieve greater efficiency in these processes and better communication.

Keyword: talent, human, training, performance, profiles, management.

Contenido

Introducción	11
Planteamiento del problema.....	12
Antecedentes del problema	13
Justificación	14
Objetivos	16
Objetivo General	17
Objetivo Específicos	17
Marco Teórico.....	17
Marco Legal	21
Metodología	23
Diseño	24
Muestra	24
Instrumentos.....	24
Resultados	25
Conclusiones.....	41
Recomendaciones	43
Bibliografía	44
Anexos	48

Tabla de imágenes

<i>Imagen 1 Jaime Ortiz Betancur</i>	46
<i>Imagen 2 Línea de negocios</i>	47

Tabla de figuras

<i>Figura 1: Gráfica respuestas de la pregunta 1</i>	25
<i>Figura 2: Gráfica respuestas de la pregunta 2</i>	26
<i>Figura 3: Gráfica respuestas de la pregunta 3</i>	27
<i>Figura 4: Gráfica respuestas de la pregunta 4</i>	28
<i>Figura 5: Gráfica respuestas de la pregunta 5</i>	29
<i>Figura 6: Gráfica respuestas de la pregunta 6</i>	30
<i>Figura 7: Gráfica respuestas de la pregunta 7</i>	31
<i>Figura 8: Gráfica respuestas de la pregunta 8</i>	32
<i>Figura 9: Gráfica respuestas de la pregunta 9</i>	33
<i>Figura 10: Gráfica respuestas de la pregunta 10</i>	34
<i>Figura 11: Gráfica respuestas de la pregunta 11</i>	36
<i>Figura 12: Gráfica respuestas de la pregunta 12</i>	37
<i>Figura 13: Gráfica respuestas de la pregunta 13</i>	37
<i>Figura 14: Gráfica respuestas de la pregunta 14</i>	39

Introducción

El Talento Humano en la actualidad ocupa un rol trascendental dentro de las Empresas, ya que se lo considera uno de los recursos más importantes, dejando a un lado el antiguo paradigma en el cual el capital estaba por encima de los colaboradores. Al contar con clientes internos motivados y competentes para cumplir con sus funciones, van a dar su mejor esfuerzo y se podrá conseguir la satisfacción de los clientes externos.

En la Empresa La Hacienda s.a.s hace falta un departamento que sea el responsable del manejo del talento humano de la empresa, ya que se pudo conocer que no se aplican los procesos de reclutamiento y selección adecuados, no existe evaluación periódica del desempeño, falta de capacitación, motivación mínima y no se considera el desarrollo profesional de los trabajadores.

Con este proyecto pretendo entregar de manera ordenada y sistemática un diagnóstico del estado actual de la organización teniendo como base los conceptos y teorías planteados a lo largo de la historia por autores que se han dedicado al estudio de este tema. Mediante esta investigación brindo a la organización una propuesta para la ejecución de los procesos de gestión humana integrada por el reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal entre otros

La implementación de esta propuesta permitirá a la organización contar con un recurso humano altamente competente e idóneo para el logro de sus objetivos, permitiéndole alcanzar de manera satisfactoria sus metas planteadas.

Planteamiento del problema

En la Empresa La Hacienda s.a.s se encuentra una deficiencia en cuanto a su estructura organizacional, ya que en la actualidad no cuenta con un departamento de recursos humanos, lo que ha generado problemas en cuanto a la selección del personal, como por ejemplo la contratación de personas no idóneas para su puesto de trabajo, debido a la falta de perfiles y competencias para cada uno de los cargos de la organización.

Actualmente la contratación del personal en la organización es realizada por personas no idóneas para realizarlo, quienes se encargan del reclutamiento, la selección y la contratación del personal, lo cual no garantiza que los individuos cumplan con los perfiles adecuados.

Desde esta perspectiva pretendo facilitar a la empresa una propuesta para la implementación del departamento de recursos humanos, en el cual se desarrolle procesos propios de la gestión humana, lo que permitiría a la empresa mejorar el clima organizacional, mejorar el bienestar de los empleados, y el reclutamiento de personas idóneas, calificadas y comprometidas con la organización en busca de la competitividad y el posicionamiento de esta

Antecedentes del problema

En la empresa La Hacienda hemos encontrado una deficiencia en cuanto a su estructura organizacional, ya que en la actualidad no cuenta con un departamento de recursos humanos que se encargue de administrar el desarrollo y la gestión de los trabajadores, siendo este, una ausencia de gran importancia en la organización, lo que ha generado problemas en cuanto a la selección del personal, como por ejemplo la contratación de personas no idóneas para su puesto de trabajo, debido a la falta de perfiles y competencias para cada uno de los cargos de la organización lo que ha llevado a tener una alta rotación del personal.

Adicionalmente, los procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación y seguimiento del personal no cuentan con un procedimiento establecido, por lo cual, se realiza de forma improvisada generando una selección inadecuada de personal no calificado, viéndose afectada la producción y la marcha de la empresa en general. De igual forma, no se establecen programas como los estipulados dentro de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, plan de incentivos y bienestar laboral.

De acuerdo con esta deficiencia se evidencia un manejo poco claro de la administración del personal, generando de esta manera una falta de normatividad clara ante las demandas de las actividades de la organización.

Con esta propuesta se pretende generar una herramienta que organice varios procedimientos a las demandas establecidas por la organización contando con procesos y trabajadores de calidad y comprometidos con los objetivos organizacionales

Justificación

A lo largo del tiempo se han planteado diversas teorías en cuanto al entorno organizacional, algunas de estas han hecho énfasis específicamente en el Talento Humano, en donde se expone la importancia de este, calificándolo como uno de los principales elementos de la organización.

La gestión de talento humano ha sido uno de los campos empresariales que mayores cambios ha tenido durante los últimos años, de ser una oficina de trámites para desarrollar procedimientos de administración de personal, paso a convertirse en un área fundamental en las empresas para cumplir sus objetivos organizacionales a favor de la construcción o ventaja competitiva (Berr, 1997).

En la actualidad es importante que las organizaciones estén orientadas a desarrollar procesos con eficiencia y eficacia, basados en calidad para atender las necesidades y exigencias de un entorno competitivo y globalizado, por tal razón es necesario que la organización cuente con el personal adecuado y capacitado para poder atender dichas necesidades, además de esto para no incurrir en gastos innecesarios contratando a personas de manera equivocada.

Finalmente, Calderón, Naranjo & Álvarez (2008), realizaron un estudio lo cual permitió concluir que las áreas de gestión humana generan gran valor a las empresas en cinco dimensiones: gestión del cambio, liderazgo, responsabilidad social e infraestructura y proyección organizacional. De acuerdo a las investigaciones nombradas anteriormente, se evidencia la influencia, importancia y necesidad de la creación del departamento de talento humano en la empresa La Hacienda s.a.s., permitiendo mejorar continuamente los procesos del área, la productividad, las

condiciones laborales y de bienestar de los empleados, además obtendrá mayor definición en el personal que labora en la empresa, diseño de cargos, desarrollo del personal, compensaciones, mejoramiento en el desempeño, para que así se logre un mayor compromiso de los trabajadores que se verá reflejado en la práctica de sus funciones permitiéndole a la empresa consolidarse más en el mercado.

Contar con un Departamento de Recursos Humanos esta empresa será crucial para el éxito y puede ser el recurso más importante para mejorar y mantener a los empleados motivados. Será el encargado de la selección, contratación, capacitación y motivación para así cumplir las expectativas de todo personal que conforma la empresa y los objetivos comerciales de la misma.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una propuesta para la creación del departamento de talento humano de la empresa La Hacienda s.a.s, que logre optimizar las condiciones laborales de los empleados.

Objetivos específicos

Elaborar el diagnóstico de las condiciones actuales del personal que labora en la empresa La Hacienda s.a.s.

Definir el plan de trabajo para la implementación del área de Talento Humano.

Diseñar los manuales de procedimientos, programa de bienestar e incentivos laborales, manual de perfiles de cargo, funciones, responsabilidades y competencias del departamento de talento humano La Hacienda s.a.s..

Marco Teórico

El talento humano es uno de los elementos fundamentales de la organización y, por ende, su concepción ha cambiado a lo largo del tiempo; en el siglo XIX, fue conocido como secretaría de bienestar, donde, lo que se buscaba era mejorar las condiciones mentales y morales de la fuerza de trabajo (KUNDA & BARLEY, 1995); en el siglo XX ha tenido tres transformaciones importantes, las relaciones industriales, los recursos humanos y la gestión del talento humano.

En la primera transformación de relaciones industriales se consideró a las personas como un apéndice de las máquinas y meras proveedoras de esfuerzo físico y muscular, predominando el concepto de personas como mano de obra, en la segunda, de los recursos humanos además de las tareas operativas y burocráticas, se cumplieron funciones operativas y tácticas, como unidades prestadoras de servicios especializados, considerando a las personas como recurso humano y en la tercera transformación los equipos de gestión de talento humano se libran de las actividades operativas y las personas pasan a ser agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos de la organización (Chiavenato, 2009).

Las anteriores concepciones han generado los siguientes términos.:

Recurso humano

Talento humano

Gestión de talento humano

Recurso Humano.

Este concepto era utilizado en la época de 1900- 1950, en el cual se dio la intensificación de la industria iniciada por la revolución industrial, en donde, Según (Chiavenato, 2007) Las personas eran consideradas recursos de producción, junto con otros recursos organizacionales como las máquinas, el equipo y el capital, dándose la denominación de relaciones industriales (pág. 8), de lo que se puede decir que las personas eran vistas como un equipo más de la organización y tenían el mismo valor que una máquina dentro de la empresa.

Talento Humano

Después de la segunda guerra mundial entre la época de 1950 hasta 1990. se empezaron a realizar cambios en donde las empresas se hacían cada vez más competitivas, lo que hizo que la estructura de la organizaciones se fuera volviendo lenta y obsoleta ante las exigencias del nuevo mercado; fue en esta época donde se empezó a concebir el trabajador como capital humano donde, para (Vallejo, 2016) el incremento en la capacidad de producción en el trabajo es alcanzado con las capacidades de los trabajadores; estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia; se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas que hacen que una persona se desempeñe bien en el trabajo.

Es la calidad del trabajo la que incrementa la productividad; para ello es necesaria la inversión en la educación y el entrenamiento de la mano de obra para lograr los objetivos corporativos, lo que dio paso a pensar en buscar una herramienta para garantizar un correcto desarrollo de las capacidades de las personas, lo cual introdujo el término de administración del recurso humano.

Para (Chiavenato, 2009) la administración de recursos humanos es el conjunto integral de actividades de especialistas y administradores, como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas que tiene por objeto proporcionar habilidades y competitividad a la organización, que se basa en aspectos fundamentales como:

- Las personas como seres humanos: Las personas como individuos y no como recursos de la organización.
- Las personas como activadores de los recursos de la organización: Las personas como fuente de impulso propio que dinamiza a la organización y no como agentes pasivos, inertes y estáticos.
- Las personas como asociadas de la organización: Las personas como asociados activos de la organización y no como sujetos pasivos de ella.
- Las personas como talentos proveedores de competencias: las personas como elementos vivos y portadores de competencias esenciales para el éxito de la organización.
- Las personas como el capital humano de la organización: como el principal activo de la empresa que agrega inteligencia a su negocio.

Gestión De Talento Humano.

Este término comprende desde 1990 hasta la actualidad, en donde lo más importante es el conocimiento del ser humano, desarrollado por la tecnología y la información, están al alcance de todas las empresas; por tanto, la única ventaja competitiva que puede diferenciar a una empresa de otra es la capacidad que tienen las personas dentro de la organización de adaptarse al cambio.

Esto se logra con el fortalecimiento de la capacitación y el aprendizaje continuo de las personas, por lo que se genera el concepto de gestión por competencias el cual se define según Vallejo como “impulsar a la excelencia de las competencias individuales, de acuerdo con las necesidades operativas, garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, de lo que saben hacer o podrían hacer”. (pág.30) lo que busca es el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa. (Vallejo, 2016)

Marco Legal

En Colombia, la Gestión del Talento Humano tiene bases jurídicas y legales que emanan desde La Constitución Política de 1991, cuyo fin es fortalecer la unidad de la nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana (SOMOS DEFENSORES, 2017).

Además se toma como guía y herramienta principalmente el código sustantivo del trabajo, vigente desde 1950 y sus correspondientes decretos de actualización y reglamentación, otra fuente importante de la regulación y la promoción de un trabajo digno es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuyo objetivo es promover la creación de más y mejores empleos, como un medio de apoyar los esfuerzos de paz, a través de una estrategia de formalización de los empleos rurales y de garantía de los derechos en el trabajo. (Trabajo, 2016)

Decreto 1072 de 2015

Donde se dispone el reglamento único del Sector Trabajo, cuyo objetivo es la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control. (Ministerio de Trabajo, 2019)

Ley 1010 de 2006

Sobre acoso laboral cuyo objetivo es definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral privada o pública. (Senado, 2020)

Ley 1562 de 2012

Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales en la cual se dictan normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Salud, 2012)

Decreto 1443 de 2014

Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo objetivo general es la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales. (Ministerio de Trabajo, 2019).

Metodología

Diseño

El diseño utilizado en el presente estudio descriptivo. De acuerdo con Martínez, castellano y Chacón (2014), este diseño pretende describir una población y proporcionar información sobre las características físicas, sociales, económicas o conductuales de algún grupo o población de personas.

Esta investigación es un estudio de caso y de acción participativa ya que involucran la recolección de datos utilizando técnicas que no pretenden medir ni asociar las mediciones con números, tales como observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, evaluación de experiencias personales, inspección de historias de vida, análisis semántico y de discursos cotidianos, interacción con grupos o comunidades, e introspección. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2004). Tiene como objeto diseñar el modelo de gestión del Talento Humano para la empresa La Hacienda s.a.s

Muestra

La muestra está conformada por la totalidad de la población objeto, constituida de la siguiente manera: cincuenta y dos (52) empleados. Trece (13) administrativos, treinta y seis (36) operarios agrícolas, dos (2) contratistas y una (1) aseadora

Instrumentos

Los métodos utilizados para la recolección de datos son:

- Entrevistas
- Revisión de documentos de la empresa.
- Evaluación de experiencias personales

La encuesta es una técnica de recopilación de información realizada sobre una muestra de personas que se lleva a cabo en el contexto de su vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas (García, 1993).

Este instrumento se utilizó con el fin de realizar el diagnóstico selectivo de la empresa La Hacienda s.a.s

.

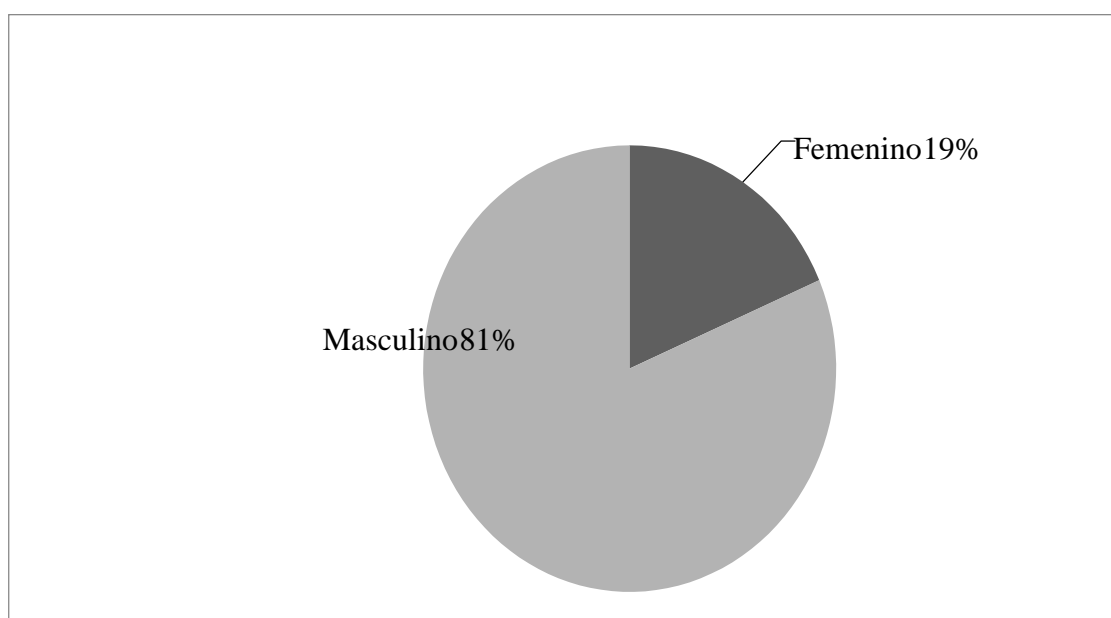
Resultados

Aplicación de encuesta

Pregunta 1.

Clasificación por género de la población encuestada.

Figura 1. Gráfica respuestas de la pregunta 1



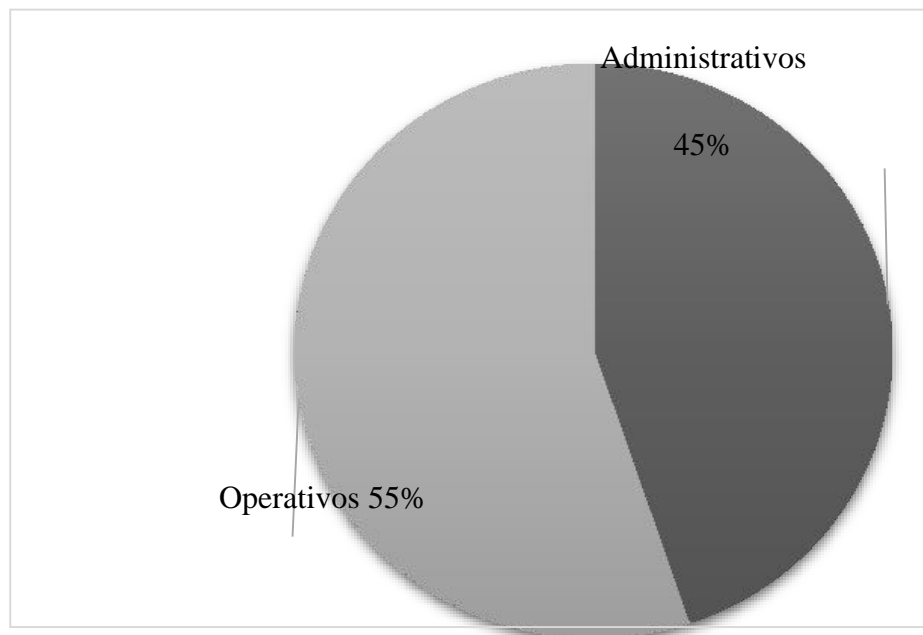
Fuente: Elaboración propia en la aplicación del instrumento - encuesta

El 81% de los trabajadores encuestados son de género masculino y el 19% restante corresponde a mujeres, las cuales se encuentran vinculadas solo en la parte administrativa.

Pregunta 2

Cargo actual que ejerce en la empresa

Figura 2. Gráfica respuestas de la pregunta 2



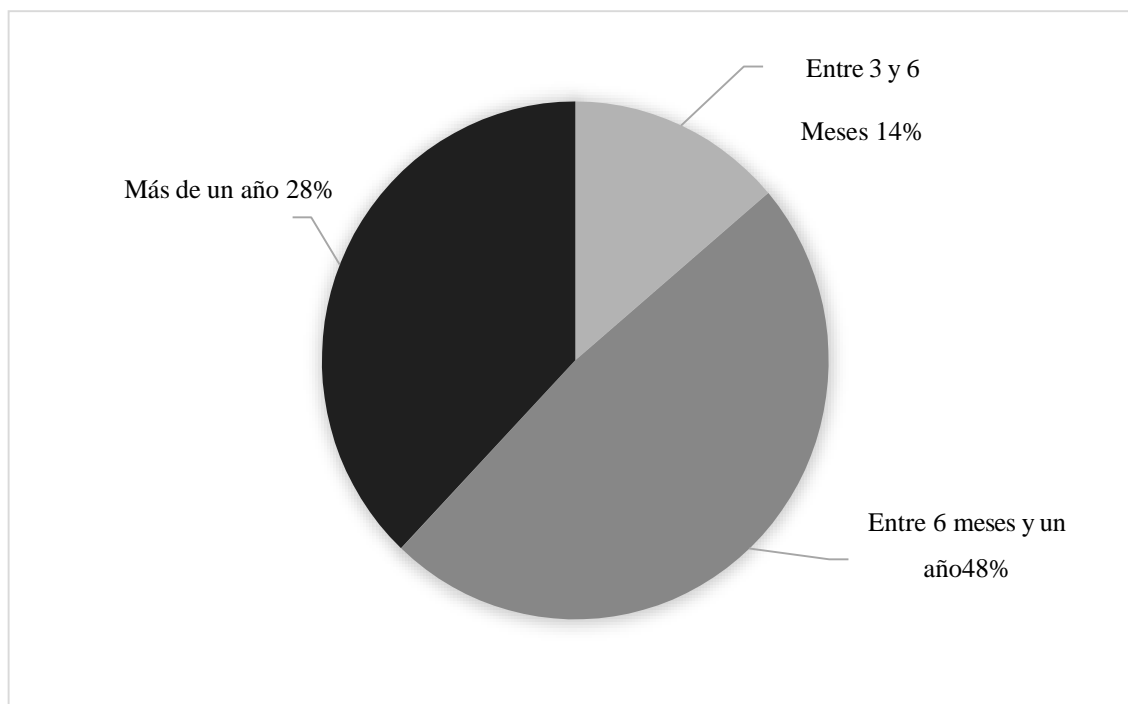
Fuente: Elaboración propia en la aplicación del instrumento - encuesta

El 55% de los trabajadores encuestados, tiene actualmente el cargo operativo, vinculados al área de producción. Por otra parte, el 45% restante está representado por los trabajadores vinculados a las áreas administrativas.

Pregunta 3.

¿Tiempo que lleva trabajando en la empresa?

Figura 3: Gráfica respuestas de la pregunta 3



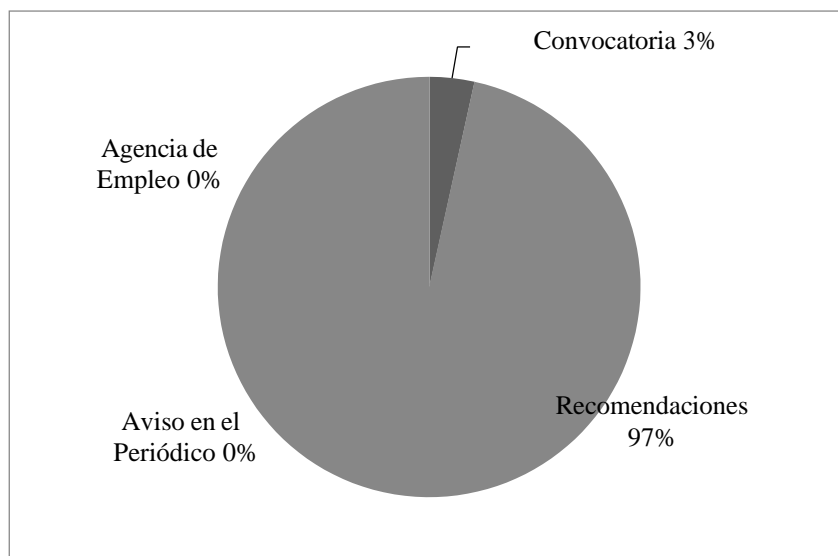
Fuente: Elaboración propia en la aplicación del instrumento - encuesta

La mayor proporción de los trabajadores se encuentra ubicada dentro de los seis (6) meses al año, básicamente se trata de personal operativo con contratación a término fijo inferior a un año, representando el 48% de la población encuestada. Por otra parte, el 28% de los trabajadores se encuentra laborando en la organización hace más de un año. Finalmente, entre los tres (3) y seis (6) meses se encuentra el 14% de los empleados.

Pregunta 3.

¿Cómo llego a trabajar a esta empresa?

Figura 4: Gráfica respuestas de la pregunta 4



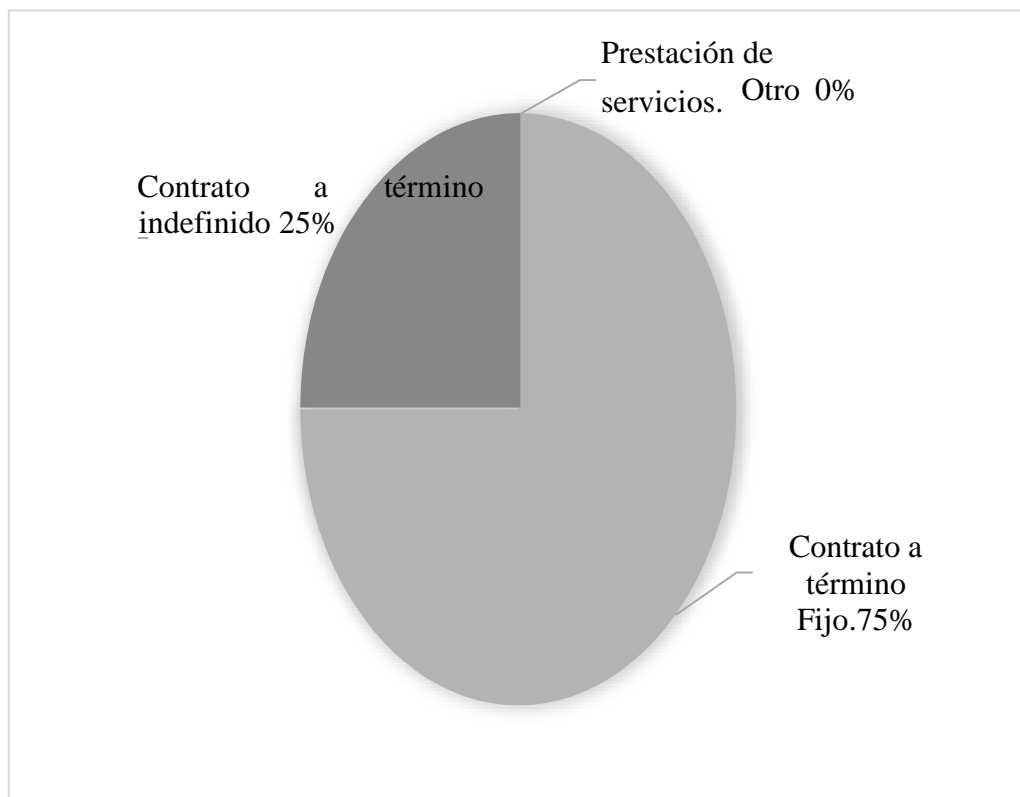
Fuente: Elaboración propia en la aplicación del instrumento - encuesta

El 97% de los trabajadores ingreso a la empresa por medio de una recomendación de otro trabajador ya vinculado. Por otra parte, el 3% de los trabadores se vincularon por medio de una convocatoria.

Pregunta 5.

¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?

Figura 5: Gráfica respuestas de la pregunta 5



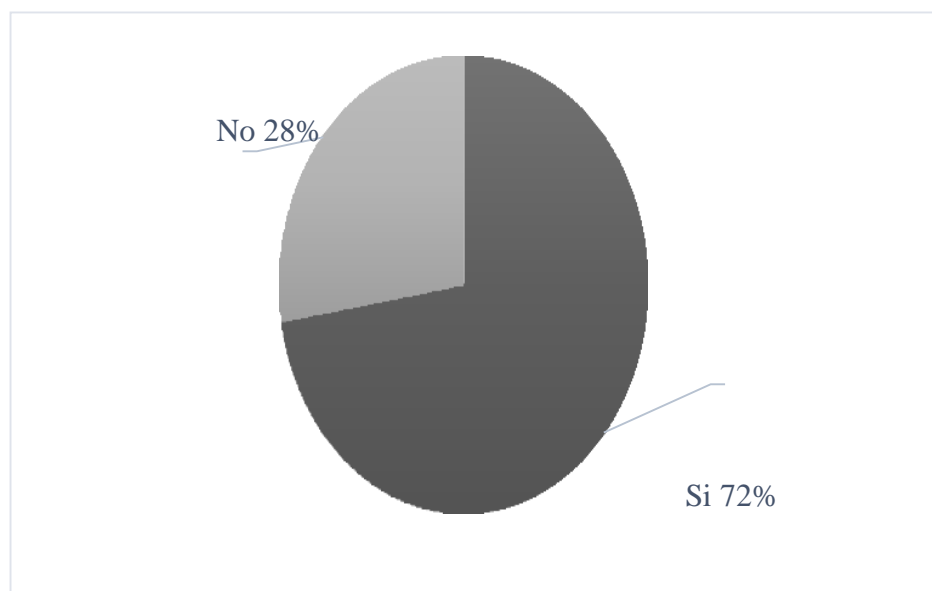
Fuente: Elaboración propia en la aplicación del instrumento - encuesta

El 75% de los trabajadores se encuentra vinculado por medio de contrato a término fijo, en su mayoría personal del área de producción. Por otra parte, el 25% se encuentra con contrato a término indefinido.

Pregunta 6

¿La empresa le solicitó o aplicó exámenes médicos laborales de ingreso?

Figura 6 *Gráfica respuestas de la pregunta 6*



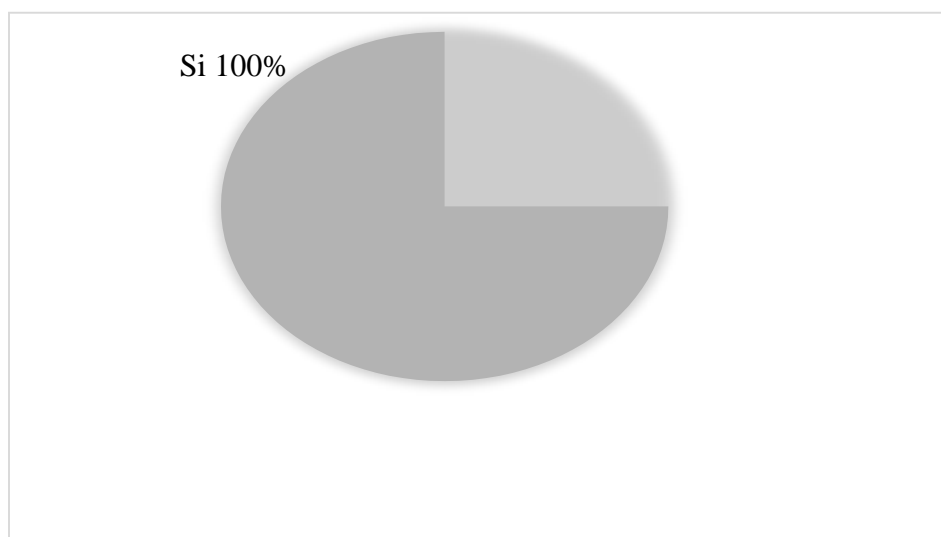
Fuente: Elaboración propia en la aplicación del instrumento - encuesta

Al 72% de los trabajadores se les realizó el examen médico el cual certifica su estado de salud al momento del ingreso a la empresa, correspondientes a los últimos ingresos de personal operativo. Por otra parte, el 28% de los trabajadores que no cuentan con un examen de ingreso, corresponden al personal más antiguo de la empresa y se encuentran en su mayoría en las áreas administrativas.

Pregunta 7.

¿Recibió algún tipo de documento donde le especificaran sus funciones?

Figura 7: Gráfica respuestas de la pregunta 7



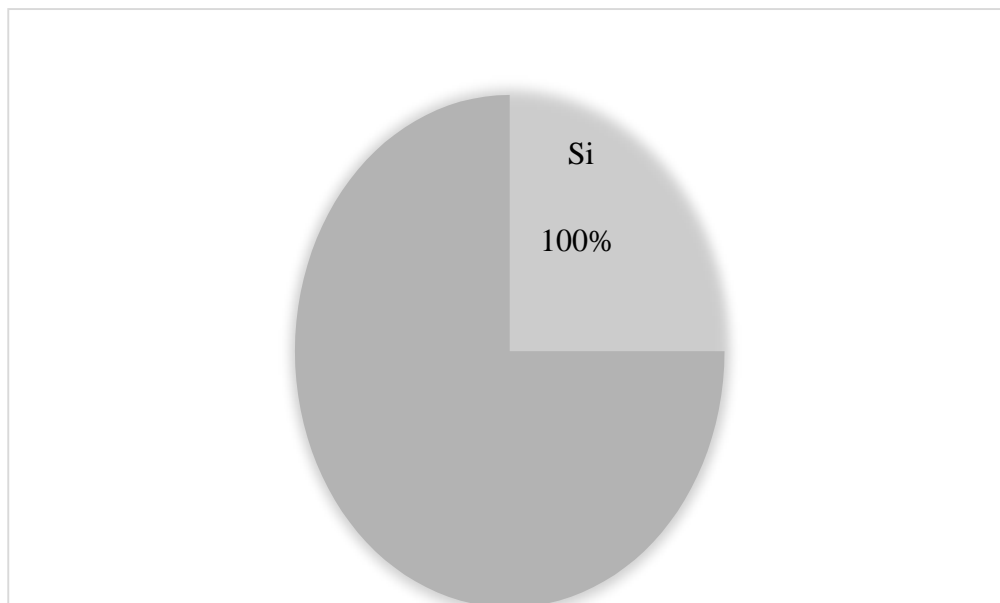
Fuente: Elaboración propia en la aplicación del instrumento - encuesta

El 100% de los encuestados asegura que no recibió ningún documento donde le especificaran las funciones.

Pregunta 8.

¿Se le realiza evaluación de desempeño actualmente?

Figura 8. Gráfica respuestas de la pregunta 8



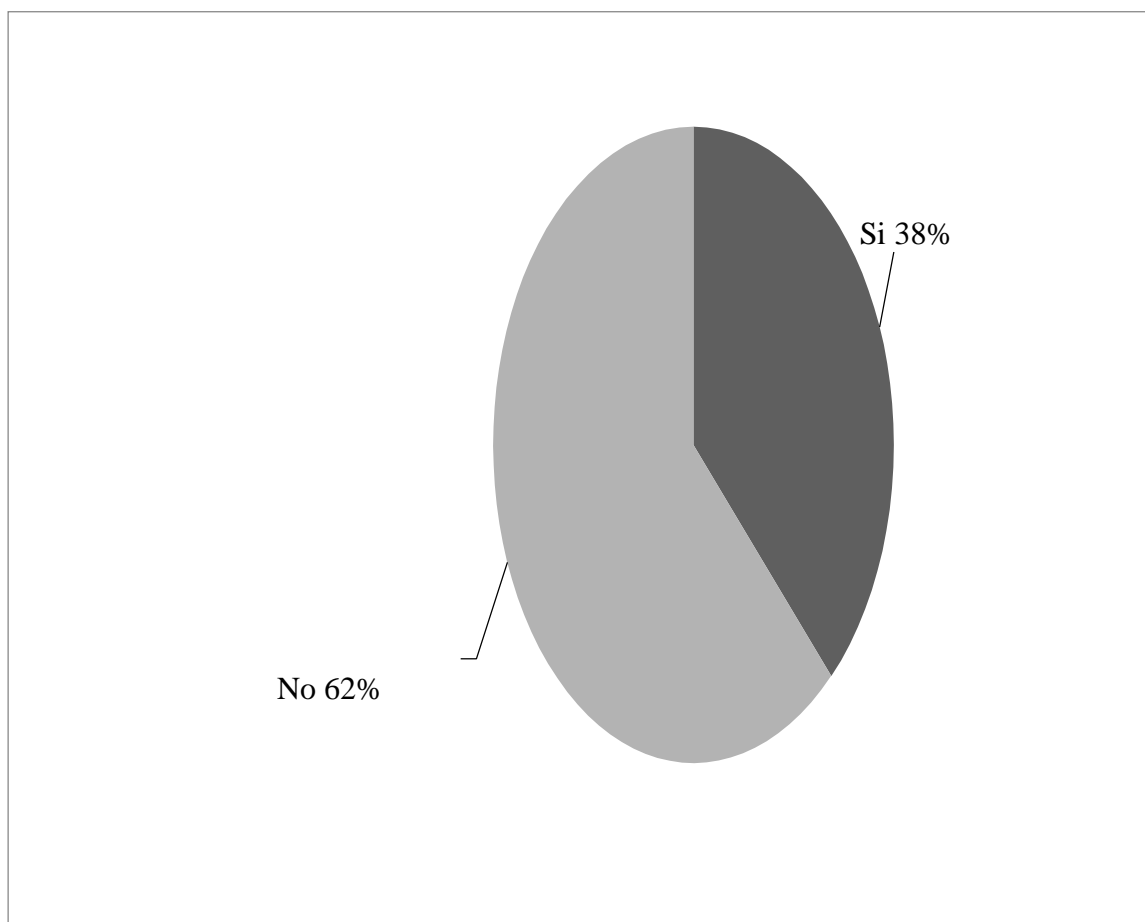
Fuente: Elaboración propia en la aplicación del instrumento - encuesta

El 100% de los encuestados afirma que no se realizan evaluaciones de desempeño en la actualidad.

Pregunta 9.

¿Considera que realizar la evaluación de desempeño es importante?

Figura 9: Gráfica respuestas de la pregunta 9



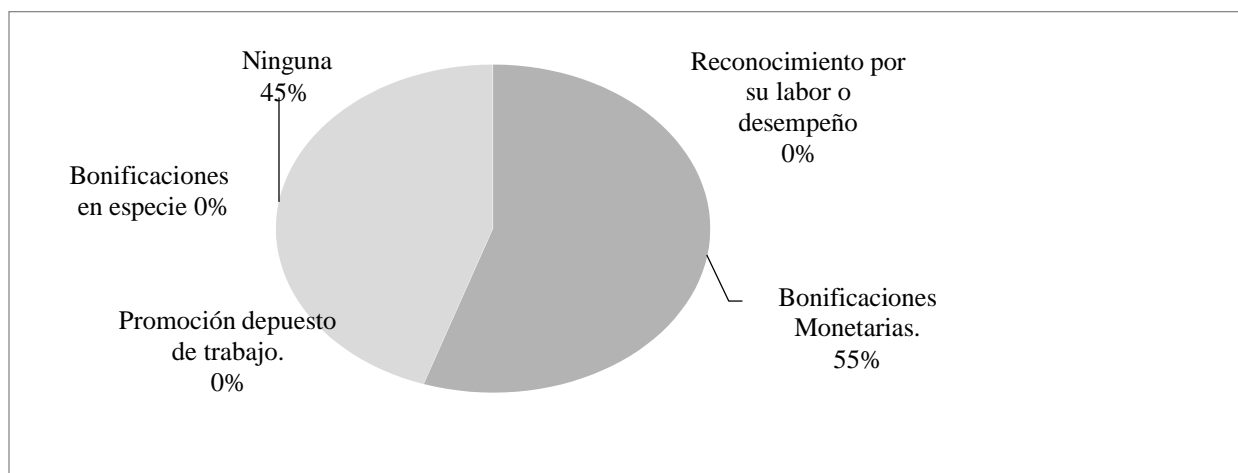
Fuente: Elaboración propia en la aplicación del instrumento - encuesta

Se evidencia que el 62% de los trabajadores encuestados, no consideran importante la aplicación de la evaluación de desempeño. Por otra parte, el 38% de los empleados de la organización, consideran de gran importancia la evaluación de desempeño.

Pregunta 10.

Seleccione que tipos de beneficios o incentivos ha recibido durante su permanencia en la empresa.

Figura 10 *Gráfica respuestas de la pregunta 10*



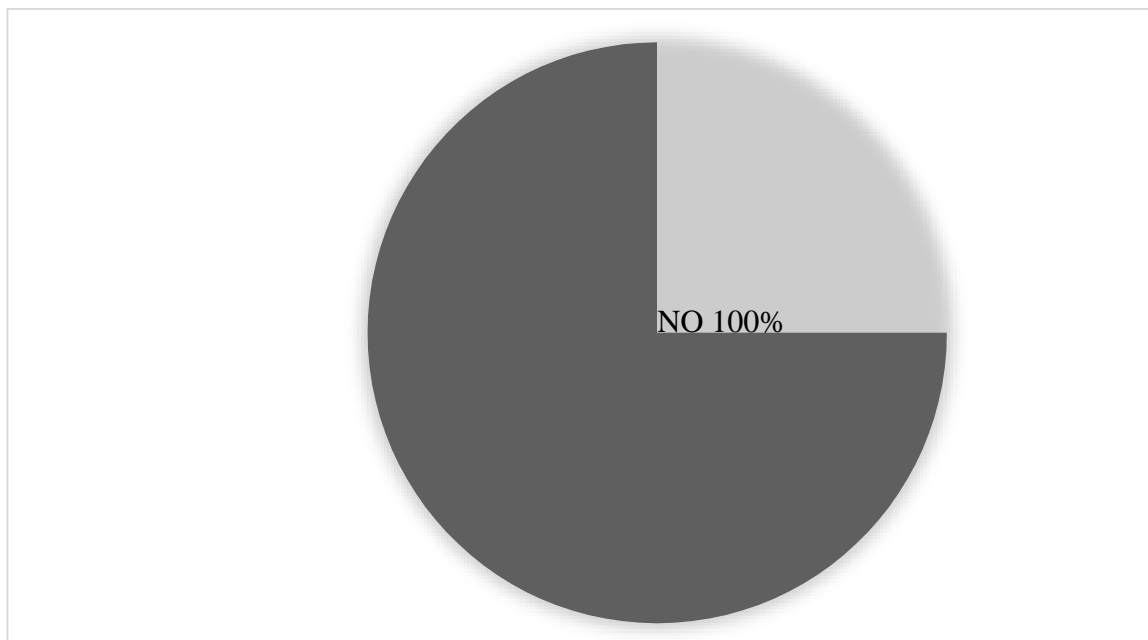
Fuente: Elaboración propia en la aplicación del instrumento – encuesta

Se puede analizar que el 45% de la población encuestada manifiesta que no recibe ninguna clase de beneficios por parte de la empresa, el 55% afirma que si ha recibido bonificaciones monetarias

Pregunta 11.

¿La empresa le cumple con las obligaciones legales para las diferentes afiliaciones que le corresponde?

Figura 11: Gráfica respuestas de la pregunta 11



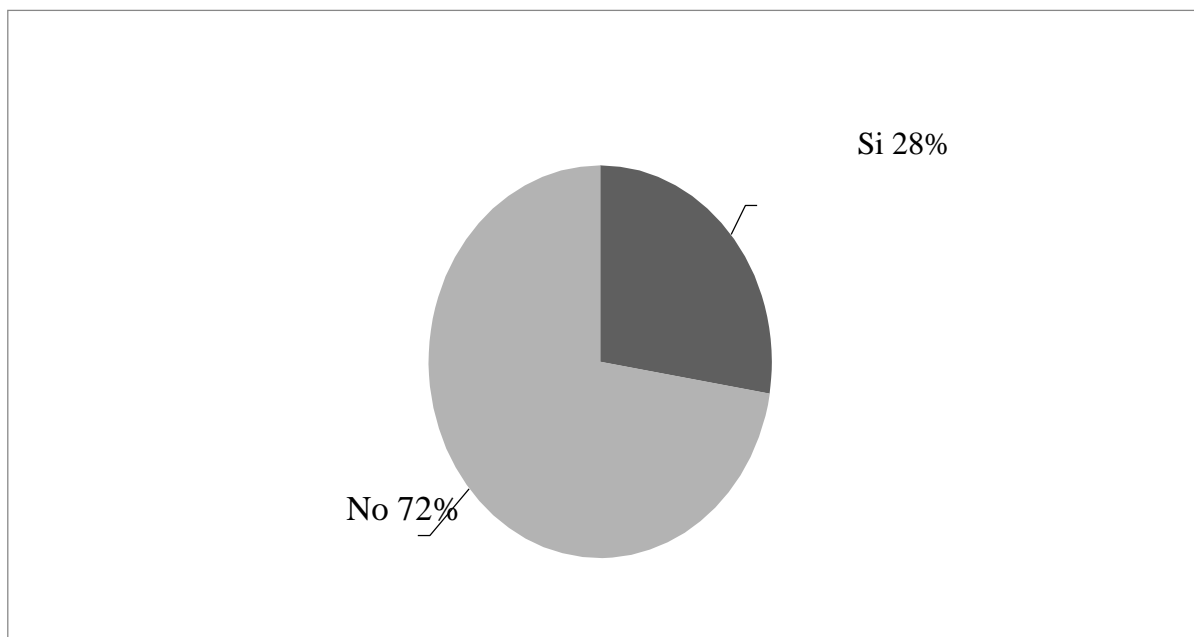
Fuente: Elaboración propia en la aplicación del instrumento - encuesta

El 100% de los encuestados respondió que la empresa cumple con las obligaciones legales para las diferentes afiliaciones que le corresponde a cada trabajador.

Pregunta 12.

¿Usted sabe que existe un departamento de gestión Humana en la empresa?

Figura 12: Gráfica respuestas de la pregunta 12



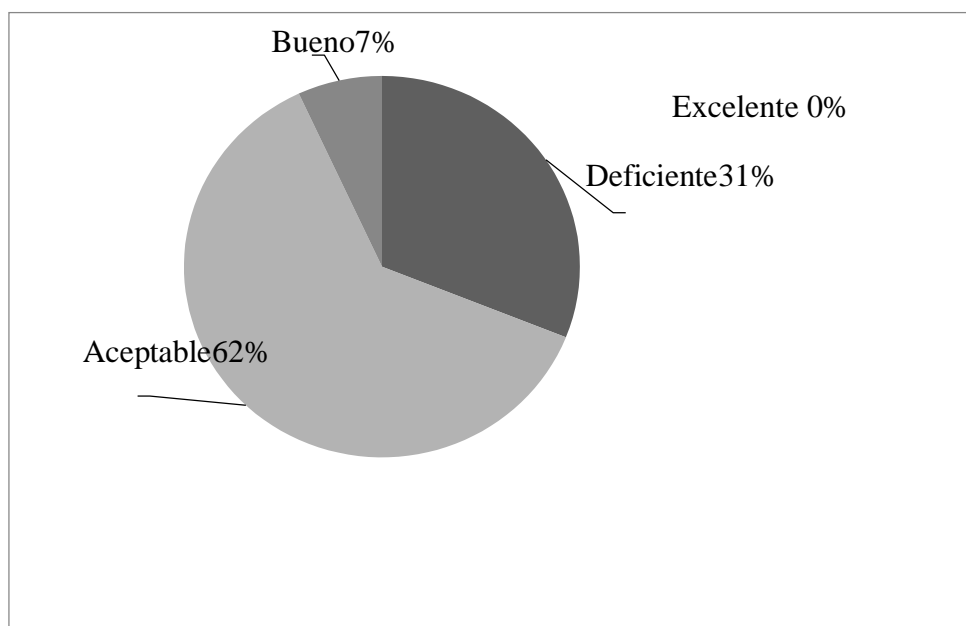
Fuente: Elaboración propia en la aplicación del instrumento - encuesta

El 72% de los trabajadores encuestados, refiere no saber de la existencia del departamento de gestión humana en la organización. Por otra parte, el 28% restante afirman que si existe este departamento.

Pregunta 13.

¿Cómo considera que es el ambiente laboral en la empresa?

Figura 13: *Gráfica respuestas de la pregunta 13.*



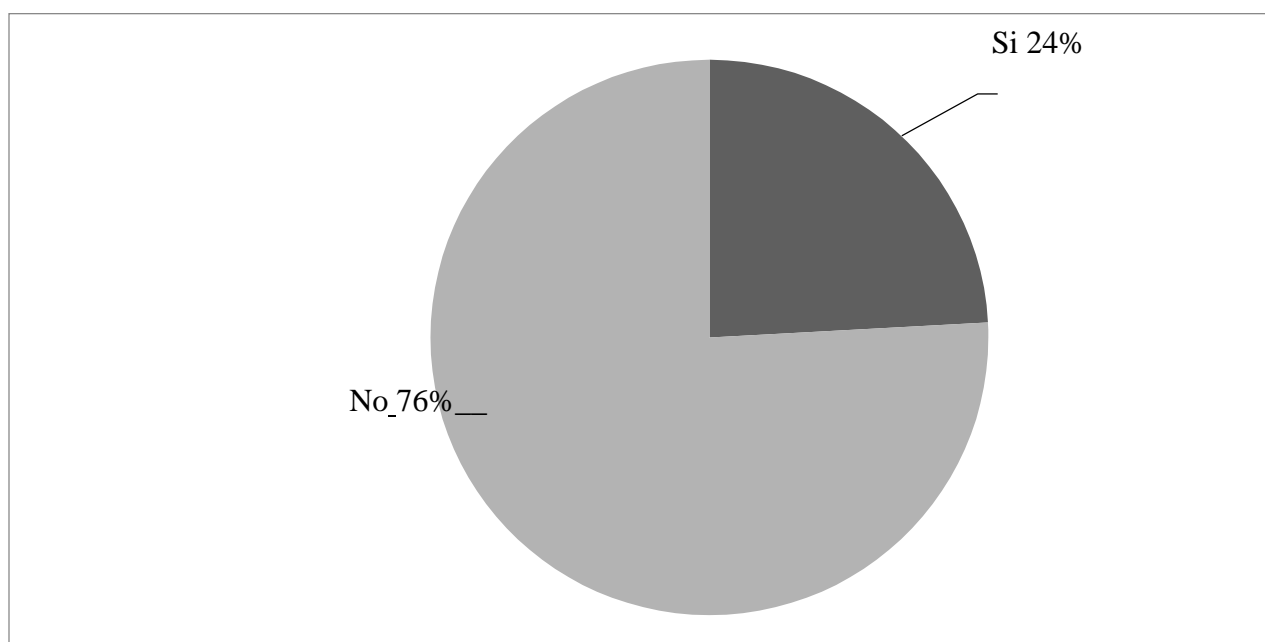
Fuente: Elaboración propia en la aplicación del instrumento - encuesta

Del 100% de los trabajadores, el 62% refieren que el ambiente laboral es aceptable. El 31% de los trabajadores encuestados, establecen que el ambiente laboral es deficiente. Por otra parte, el 7% de los trabajadores refiere que el ambiente laboral es bueno.

Pregunta 14.

¿La empresa le provee elementos de protección personal, adecuados para la función que usted realiza?

Figura 14: Gráfica respuestas de la pregunta 14



Fuente: Elaboración propia en la aplicación del instrumento - encuesta

El 76% de los trabajadores encuestados, afirma no recibir elementos de protección personal. Por otra parte, el 24% de los empleados, afirma que han recibido los elementos de protección personal.

De acuerdo a estos resultados, se puede evidenciar que dentro de la empresa La Hacienda s.a.s., la forma de reclutamiento de personal en su mayoría es por recomendación, b cual permite establecer que no tiene un procedimiento determinado o unas etapas claras de reclutamiento y selección de personal. Por otra parte, no se evidencia claridad e importancia de la inducción y capacitación en los trabajadores, lo que se puede mencionar que se realiza de forma improvisada. De acuerdo con la evaluación de desempeño, no se evidencian procesos establecidos para su aplicación y se establece total desconocimiento de la importancia en sus trabajadores. Finalmente, no se evidencian beneficios adicionales a los recibidos de ley, por lo cual no se tiene clara un procedimiento de bienestar laboral en la empresa.

Al realizar el diagnostico en la empresa La Hacienda s.a.s. se evidencia la forma en que esta aplica empíricamente algunos macro procesos y cada uno de ellos es orientado o liderado por personas no idóneas para el cargo y como los procesos eran aplicados de forma empírica no estaban documentados ni tampoco se habían definido de forma clara y entendible para cualquier persona que llega nueva a la organización, lo que no permitía al personal tener una herramienta de apoyo y así minimizar el impacto causado por las malas prácticas en la empresa.

El diagnóstico realizado en la empresa La Hacienda s.a.s. permitió conocer el estado actual de la organización y así poder saber qué tipo de sugerencia se pudiera hacer a la empresa para que esta pueda alcanzar una mayor productividad y eficiencia en el desarrollo de sus actividades.

Con el diseño de la propuesta a la empresa se le pudo sugerir a las nuevas herramientas que van a permitir que su proceso de selección, contratación e inducción sean

mucho más efectivos y puedan seleccionar el personal idóneo para ejecutar actividades en un menor tiempo y con la excelencia que necesita la empresa para mejorar la imagen frente a la percepción de algunos clientes. Debido a estas necesidades anteriormente mencionadas, se encuentra la necesidad de fortalecer los procesos ya establecidos y crear diferentes elementos, con el fin de organizar y optimizar los procedimientos del departamento. Por otra parte, es de gran importancia mencionar que los empleados son el elemento más importante de la organización, lo cual necesita más acompañamiento y entrenamiento en diferentes áreas, que permitan el éxito organizacional de la empresa.

Conclusiones

De acuerdo a los resultados evidenciados en las fases anteriores de condiciones y necesidades de la empresa La Hacienda s.a.s se determina la necesidad de crear y fortalecer el área de talento humano, con el fin de optimizar y organizar los procesos y procedimientos del departamento, así como generar un mayor compromiso por parte de los empleados, Además que formalice la entrada y salida del personal, estableciendo el personal idóneo para los diferentes cargos que tiene actualmente la organización, por medio de la implementación del procedimiento de reclutamiento y selección del cual se indican las normas generales para el desarrollo adecuado del mismo y se elaboran diferentes formatos que permiten la planificación y el orden del departamento.

La implementación del área de Talento Humano permite a la compañía avanzar de forma estratégica en el entorno empresarial ya que hay procesos tan importantes como la capacitación de personal, ya que la compañía es quien en gran parte se beneficia de estos frutos, además ayuda a mejorar la autoestima de la persona que es ficha clave en el clima organizacional. El plan estratégico propuesto consiste en implementar el departamento de Talento Humano utilizando primero las herramientas internas de la organización como el Capital humano, optimizando al máximo los costos que este requiere para su creación siempre con la claridad de llevar a cabo todos los procesos con calidad.

Cabe concluir que teniendo en cuenta la estructura actual de la organización y que cada día se expande más en el mercado, es de suma importancia tener definidos y estructurados los perfiles de cargo ya que la organización requiere de un equipo de trabajo altamente calificado por profesionales en cada área, que ofrezcan la realización de proyectos de manera eficaz y efectiva. Por lo anterior se propuso crear los perfiles de cargo y se tuvo en

cuenta la necesidad de cada área de la organización según el organigrama suministrado por la organización.

Recomendaciones

Se recomienda para la empresa La Hacienda s.a.s.:

La implementación del área de talento humano, iniciando por la búsqueda y elección del director o encargado de esta misma, cargo para el cual es importante contratar una persona idónea con cualidades, capacidades y habilidades; sobre todo que respete a las personas, que fomente el desarrollo del personal, a través de su aporte a la empresa y tenga un sentido de pertenencia por la empresa.

Es necesario un formato de evaluación de desempeño, que sirve de instrumento para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual, además para detectar necesidades o debilidades en la capacitación. Se recomienda aplicarlo cada trimestre a los colaboradores para encontrar y corregir posibles errores en los que estén incurriendo en el cumplimiento de sus funciones y poder brindarles la capacitación que se requiera.

Realizar seguimiento a las capacitaciones, proceso donde es importante que la empresa les brinde a los trabajadores dos capacitaciones al año o como mínima de un año. Es necesario implementar un formato de capacitación, dado que, por medio de la capacitación, se busca mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas de las personas en sus puestos de trabajo.

Se sugiere emplear formato de entrevista, porque permite recoger, contrastar y validar información sobre los candidatos, y a su vez transmitirles datos sobre el puesto y la organización. Igualmente, si el entrevistador dedica buena parte de su tiempo a prepararla, sabe que de ello depende acertar en la elección del candidato más adecuado

Bibliografía

Chiavenato, i. (2009). administración de recursos humanos. méxico: mcgraw-hill/interamericana editores, s.a. de c.v.

Gan, f. (2013). manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. editorial uoc. (pp.169- 198). hyperlink "<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>" \ <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11> gan, f. y

triginé, j. (2012). clima laboral. ediciones díaz de santos. (pp.276- 307). hyperlink "<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>" \ <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>

Méndez, a (2006). clima organizacional en Colombia el imcoc: un método de análisis para su intervención. hyperlink "[http://repository.urosario.edu.co/hunde/10336/914](http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914)" \ <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

García, m (2009). clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. hyperlink "<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>" \ <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Chiavenato (2001). administración de recursos humanos. hyperlink "<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>" \ <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf> \ <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf> \ <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf> fong e.t.(2017).la teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. hyperlink

"http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2007-07052017000200411&lang=es"

Huertos e.t.(2004).la diversificación desde la teoría de recursos y capacidades. hyperlink

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1301196>

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1301196>

Sanchez e.t.(2016).los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades.

[https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&an=127265151&lang=es&site=eds-](https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&an=127265151&lang=es&site=eds-live&scope=site)

[live&scope=site](https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&an=127265151&lang=es&site=eds-live&scope=site)

Pérez s.(2021).ovi. principales teorías de la gestión del talento humano

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>

Anexos



Imagen 1 Jaime Ortiz Betancur
<https://acortar.link/hmTQy2>

La Historia del desarrollo de la región de Urabá y la creación de nuestra empresa La Hacienda s.a.s. están profundamente ligadas a la visión futurista de Jaime Ortiz Betancur, uno de sus más insignes pioneros. Desde 1957, Jaime Ortiz Betancur llegó como administrador de las caucheras de Villa Arteaga, en el Municipio de Mutatá. Su contacto con la región lo impulsó a ir más al norte donde encontró las fértiles tierras de Apartadó. Se dedicó a adecuar y colonizar estas tierras para el uso

agropecuario. En la década de los 60 con la llegada de la Compañía Frutera de Sevilla con su marca Chiquita interesada en sembrar banano para exportación, encontró en nuestro fundador un gran apoyo para la consecución y establecimiento de los cultivos de la región. Jaime Ortiz Betancur, fue uno de los más caracterizados líderes cívicos de Antioquia. Dono los terrenos del Colegio de la Madre Laura, del Colegio Cooperativo, de la Universidad FESU, la casa de la Cultura de Chigorodó y su unidad deportiva. Compro los terrenos donde hoy está la Universidad de Antioquia donados luego por varios bananeros a esta entidad; Participó activamente en la fundación del gremio bananero AUGURA, las comercializadoras Uniban y Banacol, fundo la Cámara de Comercio de Urabá, la feria agroindustrial de Chigorodó, entre otras. Fue promotor del urbanismo del Municipio de Apartado.

Segunda generación

Desde 1984 la estructura empresarial de La Hacienda s.a.s está administrada por la segunda generación; además de los negocios bananeros hay una diversificación importante dirigida hacia la palma de aceite y las actividades inmobiliarias.



Imagen 2 Línea de negocios (<http://lahaciendasas.com/index.php/es/productos/>)

Gestión Social la Hacienda

Indicadores de nuestra gestión social

Desde siempre hemos apostado por la región de Urabá. Buscamos la consecución de propósitos comunes, generar desarrollo en la zona y bienestar para nuestros 375 empleados. A través de las fundaciones sociales de la zona y otras entidades desarrollando programas encaminados a la compra de vivienda nueva y mejora de las viviendas actuales.

Se brindan capacitaciones periódicas al personal para el cuidado de su salud y sus finanzas. A través de las cajas de compensación familiar a las cuales pertenecen los trabajadores pueden acceder a otros servicios como los de recreación y crédito.