

**Estrategia de Implementación de Perfiles de Cargo, Plan de Compensación e Incentivos
Utilizando la Herramienta Tecnológica Power BI en Oleaginosas San Marcos S.A.,
Municipio de San Carlos de Guaroa**

Martha Yuranis López Noreña

Asesor

Nombres y Apellidos

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Básicas, Tecnología e Ingeniería - ECBTI

Programa de Ingeniería Industrial

Acacias, Meta

2024

Nombre Director de Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Acacias-2024

Dedicatoria

Este proyecto se lo dedico principalmente a Dios, porque sin él, no hubiera sido posible cumplir uno de mis principales sueños. Fue el quien me brindó el conocimiento necesario para afrontar cada uno de los desafíos que se cruzaron en mi camino nunca me ha abandonado. A mi familia por su gran apoyo inquebrantable en cada paso que he dado, y a mi hijo, por darle sentido a mi vida. Este proyecto es el resultado de un esfuerzo colectivo, donde cada uno de mis familiares aportó su granito de arena.

Agradecimientos

En primer lugar, doy gracias a Dios por caminar a mi lado. No puedo imaginar cómo sería mi vida sin su guía a pesar de todos los desafíos y problemas que he enfrentado siempre ha estado conmigo, debo expresar mi agradecimiento a mi madre, Luz Dary Noreña, que merece el máximo respeto y gratitud por ser la mejor madre del mundo, su apoyo y amor incondicional me ha sostenido en lo largo de mi vida. También agradezco a mi padre, Carlos Alberto López, por apoyarme siempre y desempeñar un papel crucial en mi carrera. Sin él, nada fuera sido igual. Mi agradecimiento también se dirige a mi hermana, Elizabeth López, quien siempre ha estado a mi lado incondicionalmente cuando más la necesitaba. Agradezco a mi novio, Brayan Steven Lozano por siempre apoyarme en cada una de mis etapas.

Por último, debo agradecer a el amor de mi vida, mi hijo Jarol Lozano, quien ha sido mi pilar para poder salir adelante. Sin su presencia en mi vida, mi mundo no tendría ningún sentido y gracias a él, tengo la esperanza de poder alcanzar un futuro lleno de oportunidades y éxitos y por ultimo y no menos importante quiero agradecer a mi tutora, la ingeniera Margarita Vesga por apoyarme con paciencia y dedicación en el desarrollo de mi proyecto y a la vez el agradecimiento por su orientación y conocimientos. Con entusiasmo espero obtener este título y muchos más en el futuro, para poder seguir con mi desarrollo profesional y personal.

Resumen

La siguiente investigación fue realizada sobre el proceso de establecimiento de perfiles de cargos en la empresa Oleaginosas San Marcos S.A.S. Una de las principales falencias y dificultades encontradas al asignar tareas a los empleados era que sus funciones no se habían medido adecuadamente. Los servicios proporcionados tenían un rendimiento deficiente la falta de medición de las funciones de los cargos causa negativamente el desempeño de cada colaborador, así como los empleados que no estaban motivados. El objetivo de la investigación que se convirtió en un plan de mejora consistió en implementar perfiles de cargo y una medición para el sistema de compensación e incentivos en la empresa.

Seleccionado, Modelo de competencia de investigación con enfoque cuantitativo y cualitativo, de igual manera, se procedió a conocer la empresa por medio de las 5 fuerzas de Porter y su personal. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos al personal para poder indagar cuales son las propuestas de cambio en cada área que se tiene como motivación personal. Por otra parte, se utilizó la herramienta tecnológica Power BI, con el fin de analizar los datos obtenidos de cada uno de los empleados y, con ello, crear perfiles de cargos que permitieran identificar cuáles serían las necesidades de la empresa, y así poder suplirlas.

Los hallazgos de la investigación e implementación de Power Bi resaltaron un método para medir las funciones de cada cargo con el fin de mejorar el rendimiento y motivación del personal.

Esta investigación aporta conocimientos al área de recursos humanos con un enfoque para el establecimiento de perfiles de cargo y un método de medición por herramientas tecnológicas, utilizándolo como guía para empresas que posiblemente enfrenten desafíos.

Palabras claves: Perfiles de cargo, Medición de incentivos, Falencias, Motivación Laboral, Mejora organizacional.

Abstract

The following investigation was carried out on the process of establishing position profiles in the company Oleaginosas San Marcos S.A.S. One of the main deficiencies and difficulties encountered when assigning tasks to employees was that their functions had not been adequately measured.

The services provided had poor performance, the lack of measurement of job functions negatively caused the performance of each collaborator, as well as employees who were not motivated.

The objective of the research that became an improvement plan was to create job profiles and a measurement for the compensation and incentive system in the company.

Selected, we investigated the competencia model with a quantitative and qualitative approach, in the same way we proceeded to get to know the company through Porter's 5 forces and its staff.

The survey was used as a data collection technique for staff to investigate proposals for change in each area that have personal motivation. On the other hand, the Power BI technological tool was used, in order to analyze the data obtained from each of the employees and thereby create job profiles that would allow us to identify what the company's needs would be, and thus be able to supply them. . .

The findings from the Power Bi research and implementación highlighted a method to measure the functions of each position in order to improve staff performance and motivation.

This research provides knowledge to the area of human resources with a focus on establishing job profiles and a measurement method using technological tools, using it as a guide for companies that may face challenges.

Keywords: Job profiles, Measurement of incentives, Failures, Work motivation,
Organizational improvemente

Tabla de contenido

Introducción	18
Planteamiento del problema.....	19
Justificación	21
Objetivos.....	24
Objetivo general.....	24
Objetivos específicos	24
Antecedentes.....	25
Marco Teórico.....	27
Definición de términos.....	27
Marco conceptual.....	29
La teoría de la motivación.....	29
Teoría de recursos y capacidades.....	29
Los recursos	30
las capacidades.....	30
Teoría de gestión por competencias.....	30
Modelo o enfoque conductual.....	30
Modelo constructivista.....	31
Modelo funcional	31
Tipologías de las competencias	31
Pasos para implementar un modelo por competencias	32
Trabajo en equipo	33
Orientación a resultados o logros.....	33

Nivel de las competencias.....	33
Teoría de recursos ingeniería y competitividad	33
¿Que es Power Bi?	34
Power BI se divide en distintas clases, las principales	34
Power BI Desktop.....	34
Power BI Servicio.....	34
Power BI Mobile.....	34
Metodología	36
Enfoque.....	36
Tipo de investigacion.....	37
Poblacion y muestra.....	37
Técnicas e instrumentos.....	38
Fuentes de información primarias.....	38
Fuentes de información secundarias	38
Resultados encuesta	41
Análisis 1	41
Analisis 2	42
Analisis 3	42
Analisis 4	43
Analisis 5	44
Analisis 6	44
Analisis 7	45
Analisis 8	45

Analisis 9	46
Analisis 10	46
Analisis 11	47
Analisis 12	48
Fases ejecutivas del proyecto.....	49
Resultados	51
Estado actual de la empresa.	51
Análisis de las 5 fuerzas de Porter	53
Diseño de la matriz de competencias por cargo.....	55
Perfiles y descripciones de cargo	57
Director de Mantenimiento	58
Perfil de cargo director mantenimiento.....	58
Misión del Cargo.....	58
Responsabilidades.....	58
Resultados	59
Funciones de Ejecución	59
Funciones de Verificación y Control	61
Funciones de Mejora.....	61
Nivel de las competencias.....	62
Operario de Logística y Cosecha	63
Misión del Cargo.....	63
Funciones de Ejecución	63
Funciones de Verificación y Control	63

Funciones de Mejora.....	64
Director administrativo	65
Misión del Cargo.....	65
Responsabilidades, Funciones de Planeación.....	65
Funciones de Ejecución	65
Funciones de Verificación y Control	66
Funciones de Mejora.....	67
Coordinador producción	68
Misión del Cargo.....	68
Responsabilidades.....	68
Funciones de Ejecución	68
Funciones de Verificación y Control	69
Analista	70
Misión de Cargo.....	70
Competencias	70
Funciones de Ejecución	70
Resultados	71
Funciones de Verificación y Control	71
Misión del Cargo.....	72
Responsabilidades, Planeación	72
Ejecución.....	72
Función de Gestión	72
Coordinador de logística y cosecha	74

Misión del Cargo.....	74
Responsabilidades, Funciones de Planeación	74
Funciones de Ejecución	74
Funciones de Verificación y Control	75
Funciones de Mejora.....	75
Soldador Mecánico	76
Misión del cargo	76
Funciones de ejecución	76
Funciones de verificación y control	76
Funciones de mejora	76
Operario Mantenimiento	77
Misión del Cargo.....	77
Responsabilidades, Planeación	77
Verificación y Control	77
Funciones de Mejora, Proponer acciones de mejora	77
Operario de producción.....	78
Misión del Cargo.....	78
Funciones de Ejecución	78
Funciones de Verificación y Control	78
Funciones de Mejora.....	78
Misión del cargo	79
Responsabilidades.....	79
Funciones de ejecución	79

Funciones de verificación y control.....	80
Funciones de mejora	80
Plan de Compensación e Incentivos	81
Objetivo estratégico	81
Incentivos	81
Comunicación y evaluación.....	81
Analisis de Datos en power Bi.....	82
Conclusiones.....	86
Recomendaciones finales.....	87

Indice de Figuras

Figura 1 <i>Tipo de competencia</i>	31
Figura 2 <i>Pasos para implementar un modelo por competencias</i>	32
Figura 3 <i>Organigrama grupo empresarial estado actual</i>	51
Figura 4 <i>Organigrama grupo empresarial definido</i>	52
Figura 5 <i>Analisis cuantitativo de las fuerzas de porter</i>	53
Figura 6 <i>Organigrama de la empresa</i>	55
Figura 7 <i>Matriz de competencia por cargo</i>	56
Figura 8 <i>Analisis de datos</i>	83
Figura 9 <i>Descripcion de la recoleccion de datos</i>	84

Lista de Tabla

Tabla 1 <i>Distribución de la población y muestra</i>	37
--	----

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1 <i>Responsabilidades Alineadas con Habilidades</i>	41
Ilustración 2 <i>¿Tiempo? Capacitación al Ingresar, ¿Cuánto</i>	41
Ilustración 3 <i>Ambiente de Equipo, Colaboración y Apoyo</i>	42
Ilustración 4 <i>Emocionales y Motivación Laboral Incentivos</i>	42
Ilustración 5 <i>Incentivos Emocionales y Motivación Laboral</i>	43
Ilustración 6 <i>Participación en Programas de Desarrollo Profesional</i>	44
Ilustración 7 <i>Incentivos para la Motivación Laboral</i>	44
Ilustración 8 <i>Comunicación de Ideas sobre Incentivos Emocionales con la Dirección</i>	45
Ilustración 9 <i>Comunicación de Ideas</i>	45
Ilustración 10 <i>La falta de perfiles en la empresa</i>	46
Ilustración 11 <i>Implementación de perfiles de cargo</i>	46
Ilustración 12 <i>Indicadores de medición</i>	47

Introducción

En la actualidad, surge muchas necesidades empresariales como el hecho de tener más ventas en el mercado laboral y empezamos a tener pilares fundamentales en las organizaciones, tales que se nos olvida el hecho tener personal capacitados en los diferentes departamentos de la empresa. Esta presente investigación se enfoca en la estrategia de implementación de perfiles de cargo y plan de compensación e incentivos implementando el uso de las herramientas tecnologías Power Bi, dada a la necesidad de la empresa ya que se ha tenido un rendimiento deficiente en la falta de medición de las funciones de los cargos, causando bajo desempeño de cada colaborador.

Se implementará la metodología de gestión por competencias y respaldándose en el análisis de la empresa a través del modelo de las 5 fuerzas de Porter. Este se aplicará eficazmente en la organización, para ejercer el potencial el desempeño y la productividad en la organización.

En este contexto, el presente estudio se basa en proyectos de grado y modelos de gestión por competencias, tomando como referencia los trabajos previos, específicamente el proyecto realizado por Blanco M en 2013 para la empresa ACME S.A.S. La gestión por competencias busca, en esencia, el desarrollo y retención del talento humano.

Con esta investigación, se pretende aportar conocimientos y recomendaciones valiosas para Oleaginosas San Marcos S.A.S, apoyando el crecimiento en la gestión de recursos humanos.

Planteamiento del problema

En los últimos meses, Oleaginosas San Marcos S.A.S has enfrentado una serie de desafíos significativos en su operación. Uno de estos desafíos ha estado relacionado con la asignación de perfiles de cargos. Un examen detenido de la empresa muestra que la falta de coordinación entre el personal de la empresa y los departamentos operativo y administrativo ha desempeñado un papel predominante en la identificación de la confusión en los roles de los empleados. Además, una encuesta completa del personal de la empresa muestra de manera concluyente y destacable que hay una disminución en la satisfacción laboral y la motivación del empleado. El hecho de que los resultados de la encuesta sean coherentes sostiene la idea de que el mal ambiente laboral ha sido generado por la falta de coordinación. Según la encuesta realizada, el 60% de los empleados encuestados informaron que no conocen completamente sus perfiles laborales, y un porcentaje similar reveló que no han recibido capacitaciones adecuadas. Esto sugiere que un alto grado de trabajadores no están capacitados para sus puestos de trabajo. Además, un 70% de los empleados expresaron su insatisfacción a través de la encuesta, lo que confirma la existencia de un problema significativo en la empresa.

En consecuencia, y basado en las posiciones teóricas, es crucial que Oleaginosas San Marcos S.A.S implemente una planificación efectiva del talento humano, incluyendo la actualización y establecimiento de perfiles de cargos claros y precisos. Además, se deben llevar a cabo mediciones de motivación y establecer programas de incentivos que fomenten la satisfacción y el compromiso de los empleados. Con una adecuada coordinación entre el personal y el área administrativa y operativa, así como una planificación adecuada del talento humano, la empresa podrá resolver los problemas actuales, mejorar la adecuación de sus recursos humanos y promover un entorno laboral motivador y productivo.

Es evidente la necesidad de la empresa para establecer claramente la gestión de perfiles de cargo y la implementación de incentivos emocionales, pues estos están relacionados con la retención de talento en una organización. La capacidad de proporcionar un ambiente de trabajo motivador y satisfactorio puede ayudar a retener a los empleados más calificados y reducir la rotación de personal (Guerrero & Ames, 2021).

En este contexto, la empresa Oleaginosas San Marcos S.A. se enfrenta a la necesidad de diseñar e implementar perfiles y descripciones de cargos, así como indicadores de medición, para el plan de compensación e incentivos. Con el propósito de abordar esta problemática, la cual se propone utilizar métodos cualitativos y cuantitativos.

Los indicadores de medición son herramientas clave para evaluar el desempeño laboral y establecer sistemas de recompensas que fomenten la motivación y el compromiso de los empleados (Montoya & César, 2009).

Pregunta problematizadora

Por lo tanto, surge la siguiente pregunta de investigación: "¿Cómo diseñar e implementar de manera eficiente perfiles y descripciones de cargos, así como indicadores de desempeño en Oleaginosas San Marcos S.A., utilizando el enfoque de gestión por competencias, con el fin de optimizar la gestión del talento humano y la asignación de responsabilidades?"

Justificación

La presente investigación se enmarca en la necesidad de desarrollar una sólida estructura de perfiles de cargo y un eficiente plan de compensación de motivación en la organización Oleaginosas San Marcos S.A.S. Esta iniciativa se sustenta en el reconocimiento de la trascendental influencia que estas herramientas poseen en la productividad y eficacia del personal (Raquel & Sara, 2011).

En la actualidad, se ha constatado que las empresas líderes de la industria han adoptado la implementación de perfiles de cargos y sistemas de medición del desempeño como prácticas esenciales para optimizar la eficiencia operativa y retener a su capital humano. Oleaginosas San Marcos S.A.S se desenvuelve en un entorno empresarial caracterizado por su constante evolución, lo que plantea la necesidad imperante de adaptarse y mantener un alto nivel de competitividad.

La carencia de una definición precisa de roles y responsabilidades dentro de la organización puede generar confusión y desafíos significativos en el rendimiento óptimo de los empleados. En este contexto, se destaca la relevancia de contar con indicadores de medición del desempeño, los cuales proporcionan una base objetiva para evaluar el rendimiento de los empleados y establecer sistemas de recompensas equitativos (Torres, 2011).

La estrategia propuesta en este proyecto se centra en la mejora de la asignación de responsabilidades a través del diseño de perfiles y descripciones de cargos detallados, fundamentados en la teoría de gestión por competencias y el análisis de las 5 fuerzas de Porter como marco de referencia. Además, se persigue la alineación de estas asignaciones con los objetivos organizacionales, la evaluación objetiva del desempeño mediante indicadores de medición y la capacidad de adaptación a futuros cambios y necesidades. En el informe que se

presentará, se llevarán a cabo análisis que alimentarán la herramienta Power BI. Esto permitirá obtener un informe detallado de cada trabajador, lo que posibilitará medir y conocer las habilidades que cada uno de ellos posee.

La omisión en la implementación de perfiles y descripciones de cargos, así como la ausencia de indicadores de medición en el plan de compensación e incentivos, conlleva consecuencias negativas para la empresa. De acuerdo con los resultados de las encuestas, se puede concluir que la falta de implementación de perfiles y descripciones de cargos ha generado ambigüedad en las responsabilidades de los empleados en la empresa, afectando al 60% de la fuerza laboral. Esta ambigüedad se alinea con la mencionada "ambigüedad en las responsabilidades" como una de las consecuencias negativas de la omisión en la implementación de perfiles. Asimismo, los datos de las encuestas indican que la omisión en la implementación de perfiles de cargos ha dificultado la capacidad de la empresa para atraer talento de calidad en un mercado laboral altamente competitivo, afectando a un 60% de los posibles candidatos. Esta dificultad para atraer talento de calidad respalda la afirmación de que esta omisión conlleva a la "dificultad para atraer talento de calidad" como una de las consecuencias negativas. Entre estas consecuencias se encuentran la ambigüedad en las responsabilidades, la desmotivación de los empleados, la evaluación subjetiva del desempeño y la dificultad para atraer talento de calidad en un mercado laboral altamente competitivo.

La implementación de perfiles y mediciones en el plan de incentivos en Oleaginosas San Marcos S.A.S puede generar múltiples beneficios, tales como el desarrollo personal de los colaboradores y mejoras sustanciales en la economía de la empresa. Al contar con perfiles y mediciones precisas, se asegura la alineación efectiva de las responsabilidades laborales de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización. Además, los empleados obtendrán

una comprensión clara de las expectativas de sus puestos y podrán concentrarse en tareas y metas relevantes para su posición en la empresa.

Objetivos

Objetivo general

Implementar perfiles de cargo, plan de compensación e incentivos utilizando Power BI en Oleaginosas San Marcos S.A., en San Carlos de Guaroa, con el propósito de mejorar la gestión del talento, facilitar la toma de decisiones basadas en datos y aumentar la competitividad empresarial

Objetivos específicos

Realizar un análisis de las 5 fuerzas de Porter para evaluar la competitividad e innovación en Oleaginosas San Marcos S.A.S.

Implementar perfiles de cargos detallados para cada puesto de trabajo mediante una matriz de competencias laborales.

Desarrollar un plan de incentivos alineado con indicadores de desempeño para motivar a los empleados, recolectar los datos por medio de la herramienta Power Bi.

Antecedentes

Chiavenato (2007) indica que el transcurso de la historia el mundo está experimentando cambios significativos en aspectos tecnológicos, económicos, sociales, culturales, legales y políticos, estos cambios han llevado a un entorno empresarial no lineal, sino exponencial, que requiere adaptación constante, los recursos humanos se han convertido en un departamento estratégico en el que las empresas deben definir sus alcances y adaptarse a las innovaciones emergentes.

Power BI, una herramienta esencial el cual ofrece una solución integral de gestión en recursos humanos con una amplia gama de funciones. La implementación de Power BI en la empresa puede brindar mejoras significativas en la gestión del talento humano, optimizando la asignación de responsabilidades, la evaluación del desempeño y el establecimiento de sistemas de compensación equitativos.

Torres (2018) Describe una tesis definida en la optimización de proceso soportado en business intelligence power bi la cual es una herramienta recolectora de datos la cual plasma proyectos y recopilación de datos.

Gómez y Mendoza (2013) indica que el modelo de gestión por competencias para la empresa ACDMED S.AS, llevo a cabo un desarrollo de modelo de gestión por competencia para la creación de perfiles de cargo en la empresa la cual se basa la investigación se basó en un enfoque descriptivo el cual utilizo herramientas tecnológicas como libros electrónicos y páginas web.

El modelo de gestión por competencias es esencial para identificar y definir las habilidades, conocimientos, comportamientos y características personales necesarios para desempeñar con éxito un puesto de trabajo.

Quintana y Lizalda (2017) indica que el modelo de gestión por competencias, su investigación se llevó a cabo en el contexto de una institución educativa, aplicando el modelo de gestión por competencia, esta tesis puede proporcionar ideas como adaptar el enfoque y definiciones en los roles y responsabilidades.

Hernández et al. (2016) describe el modelo de gestión por competencias para el desarrollo de perfiles de cargo en una organización del sector público. En la investigación, se aplicó un modelo de gestión por competencias. Se exploró cómo este modelo puede utilizarse para el desarrollo de perfiles de cargo en el contexto gubernamental, lo que podría ofrecer ideas valiosas para proyectos similares en el sector público.

Gómez et al. (2000) describe el enfoque de cargos que incluyen el enriquecimiento del trabajo, la ampliación y rotación del trabajador, y el diseño del trabajo en función del equipo.

Jose & Olga (1997) describe que la definición adecuada de los cargos puede tener un impacto significativo en la productividad y la retención del personal. Al asignar actividades recreativas evita que los trabajadores se aburran, logrando aumentar la motivación y reducir la tasa de rotación.

Gonzales Ortiz & Urbina Paye (2018) Indica el Proceso de selección de personal para el área comercial de la empresa BS Grupo en Arequipa 2018, menciono que su objetivo es analizar los puestos para el reclutamiento de personal y desarrollar competencias laborales empleando enfoques cuantitativos y cualitativos de tipo descriptivo y explicativo.

Al entender las tesis y los proyectos que han sido aplicado en diversos panoramas se entiende como conclusión que la gestión por competencia puede ser aplicada en la recreación y descripción de perfiles

Marco Teórico

Definición de términos

El tema a tratar a lo largo de este trabajo se basa en la implementación de perfiles y medición en el plan de incentivos de Oleaginosas San Marcos SAS es por ello que se explicará el significado de la definición de la gestión de perfiles de cargos claros y detallados, esto no solo contribuye a mejorar las funciones de administración de la empresa, sino también a facilitar la identificación de habilidades y experiencias necesarias para cada puesto, así como a agilizar los procesos de selección y contratación de talento y el proceso de recolección de datos por medio de power Bi .

Rojas (2023) indica en su trabajo estrategias para implementar el uso de Power BI en la empresa Command Alkon Colombia S.A.S. la cual da un análisis significativo para analizar y visualizar la información, lo que resulta de una mayor productividad en la toma de decisiones, según la descripción de la estrategia implementando en la empresa Command Alkon Se destaca que Power BI ha adquirido una importancia significativa para analizar y visualizar información, lo que resulta en una mayor productividad en la toma de decisiones, Power BI es considerada una de las plataformas de datos más populares en el mundo, según el informe "Gartner Magic Quadrant for Analytics and BI Platforms," manteniéndose en el mercado durante decimocuarto año consecutivo.

Idalberto (2019) describe los perfiles de cargos son fundamentales para identificar las características, habilidades y responsabilidades asociadas a cada posición de la empresa, permitiendo la identificación de cada puesto lo que facilita la atracción, selección y desarrollo de los candidatos adecuados.

Según varios estudios respaldan la importancia de los perfiles de cargo los cuales describen las responsabilidades, tareas y requisitos del puesto de trabajo dentro de una organización, entre los estudios están,

Google es conocido por su enfoque en la motivación y satisfacción de los empleados. Han implementado programas de incentivos emocionales, como reconocimientos y oportunidades de desarrollo, para mantener a su personal altamente comprometido.

Ridaura (2021) Amazon se ha centrado en la optimización de perfiles de cargos para sus operaciones logísticas y ha implementado sistemas de medición del desempeño para garantizar la eficiencia y la calidad en su cadena de suministro.

Gatewood et al, (2011) comprender las competencias y habilidades necesarias para un desempeño efectivo, y facilitan una mejor alineación entre los empleados y las expectativas de la organización.

Por otro lado, los incentivos emocionales se refieren a las recompensas y estímulos que impactan las emociones y la satisfacción de los empleados en el trabajo.

Calista (2009) indica que la medición de incentivos puede mejorar la productividad y la satisfacción laboral de los empleados, al indicar objetivos y reconocer el esfuerzo y el desempeño, los incentivos pueden ser intrínsecos, como el reconocimiento, el sentido de logro y la autonomía, o como bonificaciones, beneficios adicionales y promociones. En el ámbito de la motivación laboral, diversas opiniones y teorías proporcionan explicaciones sobre cómo los individuos son impulsados en su entorno laboral y como pueden aumentar la motivación de un empleado por medio de incentivos obteniendo beneficios mutuos

Marco conceptual

La teoría de la motivación

Huaman Pulgar Y Rios Ramos (2011), resalta la importancia de satisfacer las necesidades de autonomía, competencia y relación, y la teoría de la expectativa.

Scielo (2000), se centra en cómo las metas y las expectativas influyen en la motivación y el desempeño laboral.

Benjamin et al. (2016) Examina la relación entre el ambiente de trabajo, la satisfacción laboral, el compromiso y el desempeño de los empleados. Además, proporciona herramientas para evaluar y mejorar el clima laboral, la cultura organizacional y la gestión del talento. La gestión de perfiles de cargo y la implementación de incentivos emocionales también están relacionadas con la retención de talento en una organización.

La capacidad de proporcionar un ambiente de trabajo motivador y satisfactorio puede ayudar a retener a los empleados más calificados y reducir la rotación de personal (Guerrero & Ames, 2021).

Por tanto, la gestión efectiva del talento y la atención a las necesidades individuales son fundamentales para lograr el éxito en este ámbito.

Teoría de recursos y capacidades

La teoría de recursos y capacidades es un enfoque clave en la estrategia empresarial que se centra en los activos y habilidades que una empresa posee para obtener ventajas competitivas. Esta teoría sugiere que no todas las empresas tienen acceso a los mismos recursos y capacidades, y que la combinación única de estos activos puede marcar la diferencia en la competitividad y el éxito en el mercado.

Los recursos

Los recursos hacen definición a activos tangibles e intangibles que una organización posee, como la tecnología, marca, capital financiero, personal talentoso, patentes y redes de distribución los recursos pueden ser valioso lo que les otorga una ventaja competitiva en la organización.

las capacidades

Las capacidades se refieren a la habilidad de una empresa la forma en que organiza, coordina y gestiona sus recursos para crear una ventaja significativa y una sostenibilidad dentro de la ventaja competitiva para lograr sus objetivos estratégicos.

Teoría de gestión por competencias

La teoría de gestión por competencias es un enfoque de administración de recursos humanos la cual son competencias fundamentales para lograr el éxito en una organización estas se combinan conocimientos, aptitudes y comportamientos con habilidades que x persona posee y le permita desempeñar de manera efectiva en una tarea en el ámbito laboral. la teoría de gestión por competencias se centra en la importancia de las habilidades y capacidades individuales en el contexto laboral y busca optimizar el desempeño y la productividad organizacional al alinear las competencias de los empleados con los objetivos de la empresa.

Modelo o enfoque conductual

El modelo o enfoque conductual es una perspectiva teórica dentro de la psicología la cual se centra en el comportamiento y la administración que se centra en el estudio del comportamiento observable de las personas, en lugar de enfocarse en procesos mentales internos o motivaciones inconscientes.

Modelo constructivista

El modelo constructivista es un enfoque educativo y teórico que se basa en la teoría del constructivismo, la cual sostiene que el conocimiento y el aprendizaje son procesos activos y constructivos que se desarrollan a través de la interacción del individuo con su entorno y la construcción de significados propios.

Modelo funcional

Se refiere a una representación o descripción de cómo funcionan las distintas funciones o componentes de una organización. Este modelo se centra en las actividades y operaciones específicas realizadas en cada función y cómo contribuyen al logro de los objetivos de la organización.

Tipologías de las competencias

Las tipologías de las competencias se refieren a las diferentes categorías o clasificaciones que se utilizan para describir y organizar las competencias dentro de un contexto específico, como la gestión de recursos humanos o la educación. Estas tipologías son útiles para comprender mejor las competencias.

Figura 1

Tipos de competencias

Genericas	Especificas
Las competencias genéricas son habilidades y capacidades generales que son aplicables en una variedad de situaciones y ocupaciones,	Las competencias específicas son habilidades y conocimientos especializados que son esenciales para un rol o campo de estudio particular
Ambos tipos de competencias son importantes y complementarios en el desarrollo de una carrera profesional exitosa.	

Fuente. Propia. Se muestran los tipos de competencias que se aplicaran en el proyecto los cuales son las genéricas y específicas.

Pasos para implementar un modelo por competencias

En la empresa Oleaginosas Para la implementación del modelo por competencias sea exitosa y se pueda implementar y lograr los objetivos propuestos se debe tener en cuentas que la implementación del modelo por competencias ayuda a apoyar a los perfiles de cargo orientando las necesidades de cada cargo.

Pasos para implementar un modelo por competencias

Figura 2

Pasos para implementar un modelo por competencias

Pasos para implementar un modelo por competencias



Fuente. Propia. Se muestra los pasos para la implementación de un modelo por competencias en la empresa Oleaginosas San Marcos S.A.S

Competencias del personal de la empresa

Comunicación efectiva para compartir conocimiento: La comunicación efectiva para compartir conocimiento se refiere a la habilidad de transmitir información y experiencias de

manera clara y comprensible, de modo que otros puedan entender y utilizar ese conocimiento de manera útil y productiva.

Trabajo en equipo

Trabajo en equipo implica la cooperación y coordinación entre personas para lograr metas comunes de manera eficiente y efectiva

Orientación a resultados o logros

Orientación a resultados o logros significa centrarse en alcanzar objetivos y metas, manteniendo el enfoque en el logro de resultados positivos y medibles.

Nivel de las competencias

Nivel de las competencias se refiere al grado de habilidad o destreza en una determinada área.

Nivel 1 (Básico). Indica un conocimiento o habilidad fundamental, pero limitado en profundidad y experiencia.

Nivel 2 (Medio) implica un conocimiento o habilidad intermedio, con una comprensión más sólida y experiencia moderada.

Nivel 3 (Alto) refleja un alto grado de conocimiento o habilidad, con una comprensión profunda y una experiencia considerable.

Nivel 4 (Experto) representa el más alto nivel de competencia, con un dominio completo, experiencia amplia y la capacidad de liderar y enseñar a otros en esa área.

Teoría de recursos ingeniería y competitividad

La empresa Oleaginosas San Marcos S.A.S busca aplicar la teoría de recursos en ingeniería y competitividad para optimizar el uso de sus recursos internos. Esto incluye la gestión de su talento humano, la implementación eficiente de tecnología y el desarrollo de

capacidades clave. La finalidad es lograr una ventaja competitiva en su sector industrial. El enfoque se centra en identificar, aprovechar y maximizar los recursos disponibles para alcanzar sus objetivos y destacar en el mercado en comparación con la competencia. En esencia, Oleaginosas San Marcos S.A.S busca utilizar esta teoría para gestionar y emplear sus recursos de manera efectiva y así mantener su competitividad y éxito en su entorno empresarial.

¿Que es Power Bi?

Muñiz (2012) describe que Power BI es un conjunto de herramientas que comprende diversos tipos de datos organizados para su representación gráfica. Esta herramienta facilita la presentación de información a través de diferentes configuraciones de análisis empresarial, permitiendo la identificación de fuentes de datos y la creación de representaciones visuales mediante gráficos.

Power BI se divide en distintas clases, las principales

Power BI Desktop

Esta aplicación permite la visualización de datos y la creación de informes de manera gratuita en el escritorio. Ofrece herramientas para analizar y representar datos de forma eficiente.

Power BI Servicio

Similar al Desktop, el Servicio Power BI tiene como finalidad la generación de informes y configuraciones automáticas de datos. Proporciona funciones adicionales para el análisis empresarial.

Power BI Mobile

Esta clase se describe a través de una aplicación móvil disponible para Windows, iOS y Android. Permite visualizar informes y actualizaciones de manera automática, ofreciendo flexibilidad para acceder a los datos desde dispositivos móviles.

El funcionamiento de Power BI es bastante intuitivo, especialmente en la manipulación de bases de datos. Después de la instalación, se accede al menú principal que contiene varias funciones, como importar datos, insertar objetos, transformar datos e insertar columnas e imágenes. El menú lateral izquierdo presenta secciones para informes, datos y modelos, donde se pueden encontrar opciones para importar y modificar datos, con la posibilidad de crear tablas e informes de manera personalizada.

Metodología

Enfoque

En este proyecto de investigación, se utiliza un enfoque cualitativo y cuantitativo para analizar el proceso de implementación de perfiles de cargos en Oleaginosas San Marcos S.A.S. El objetivo principal es Implementar los perfiles de cargo Plan de Compensación e Incentivos Utilizando la Herramienta Tecnológica Power BI en Oleaginosas San Marcos S.A. Mediante la metodología de gestión por competencias y respaldándose en el análisis de la empresa a través del modelo de las 5 fuerzas de Porter incluyendo capacitaciones Para recopilar datos, se emplea principalmente la entrevista con los trabajadores de la empresa y se procederá a aplicarlo en power bi para su análisis. El enfoque cualitativo busca comprender en profundidad las experiencias y percepciones de los empleados sobre los perfiles de cargos y la compensación, junto con una observación detallada de la problemática en este contexto. Esta observación permite contextualizar y enriquecer los datos recopilados a través de las entrevistas, proporcionando una visión más completa de la situación.

Tipo de investigación

En el desarrollo del proyecto, se optó por realizar una investigación de tipo descriptiva. Este enfoque implica la recolección de datos, su análisis y la interpretación de información relacionada con los perfiles de cargo. El propósito principal de esta investigación consiste en aplicar técnicas que permitan la formulación de una propuesta de mejora.

En el proyecto de investigación, se emplea principalmente el método inductivo, el cual se caracteriza por la observación de datos específicos con el fin de generar teorías más generales. Se realiza un análisis en la empresa Oleaginosas San Marcos S.A.S en cuanto a los perfiles de cargo y las competencias esenciales que deben ser cumplidas por los empleados en sus respectivos puestos.

Poblacion y muestra

El estudio llevado a cabo en el proyecto, centrado en el proceso de perfiles de cargo y el plan de motivación laboral de la empresa Oleaginosas San Marcos S.A.S, involucra a 15 trabajadores procedentes de diversos departamentos de la organización.

Tabla 1

Distribución de la población y muestra

Departamento	Cantidad	%	Total
Recursos	2	2%	15
Contabilidad	2	2%	
Logística y Proceso	4	4%	
Mantenimiento	2	2%	
Producción	5	5%	

Técnicas e instrumentos

Las técnicas e instrumentos utilizados para la recopilación de información se dividen en fuentes primarias y secundarias, que son las siguientes:

Fuentes de información primarias

La información se recolecta directamente del departamento de recursos humanos mediante la aplicación de encuestas a cada uno de los trabajadores. El propósito de estas encuestas es conocer las perspectivas que tienen los empleados, identificar sus habilidades y comprender sus expectativas tanto de la empresa como de la compensación motivacional que desean recibir.

Fuentes de información secundarias

Para complementar la información, se recurre a diversas fuentes secundarias, que incluyen tesis, libros electrónicos, proyectos previamente aplicados, revistas, páginas web y entrevistas. Estas fuentes se consideran secundarias porque se basan en la recopilación y análisis de datos e información que se han publicado previamente, estas fuentes proporcionarán una visión más amplia del proceso de perfiles de cargo y de los planes de compensación existentes, lo que ayudará a consolidar la información necesaria para la propuesta de mejora del proyecto.

Para la aplicación de la técnica de la “encuesta” se emplearán las siguientes preguntas con el objetivo que el trabajador se sientan con toda libertad y sinceridad de responder.

¿Siente que las responsabilidades de su cargo están claramente definidas y alineadas con sus habilidades y conocimientos?

¿Ha recibido capacitación específica para su cargo desde que se unió a la empresa? En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo?

¿Siente que su equipo de trabajo promueve un ambiente colaborativo y de apoyo?

¿Ha experimentado un aumento en su nivel de motivación o satisfacción en el trabajo debido a los incentivos emocionales proporcionados por la empresa?

¿Cómo describiría la relación entre sus habilidades y las demandas de su puesto de trabajo?

¿Ha participado en programas de desarrollo profesional o de capacitación que la empresa ofrece para mejorar sus habilidades y competencias laborales?

¿Hay incentivos o prácticas en la empresa que le ayuden a mantener ese nivel de motivación?

¿Ha compartido sus ideas o sugerencias sobre incentivos emocionales con la dirección de la empresa?

¿Conoce los incentivos o prácticas que la empresa ofrece para mantener su nivel de motivación en el trabajo?

¿La falta de implementación de perfiles y descripciones de cargos ha generado ambigüedad en las responsabilidades de los empleados en la empresa?

¿La omisión en la implementación de perfiles de cargos ha dificultado la capacidad de la empresa para atraer talento de calidad en un mercado laboral altamente competitivo?

¿La ausencia de indicadores de medición en el plan de compensación e incentivos ha llevado a una evaluación subjetiva del desempeño de los empleados?

Tratamiento de la información

El tratamiento de la información recolectada en Power Bi y consistirá en un análisis exhaustivo con el propósito de identificar la documentación existente sobre los perfiles de cargo y el plan de compensación emocional. Este análisis se realizará con el objetivo de detectar posibles falencias y formular una propuesta de mejora basada en el modelo de competencias que

se ha adoptado. El objetivo final es lograr la alineación efectiva de los perfiles de cargo y el plan de compensación emocional con los estándares de competencia establecidos.

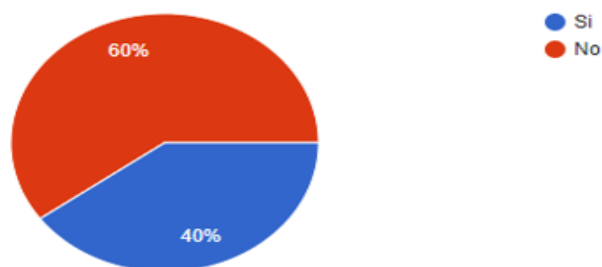
Resultados encuesta

Ilustración 1

Responsabilidades Alineadas con Habilidades

1): ¿Siente que las responsabilidades de su cargo están claramente definidas y alineadas con sus habilidades y conocimientos?

15 respuestas



Fuente. Propia

Análisis 1

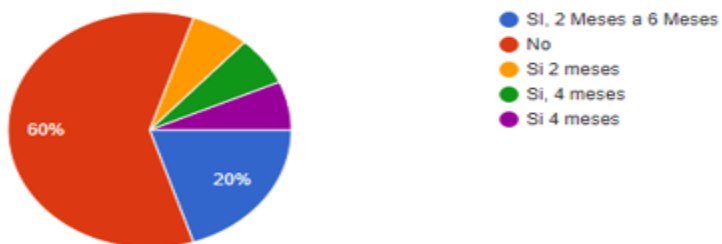
Se puede observar que el 40% de los trabajadores están familiarizados con las responsabilidades de sus cargos, lo que demuestra que el 60% no conoce completamente sus perfiles laborales.

Ilustración 2

¿Tiempo? Capacitación al Ingresar, ¿Cuánto

¿Ha recibido capacitación específica para su cargo desde que se unió a la empresa?
En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo?

15 respuestas



Fuente. Propia

Analisis 2

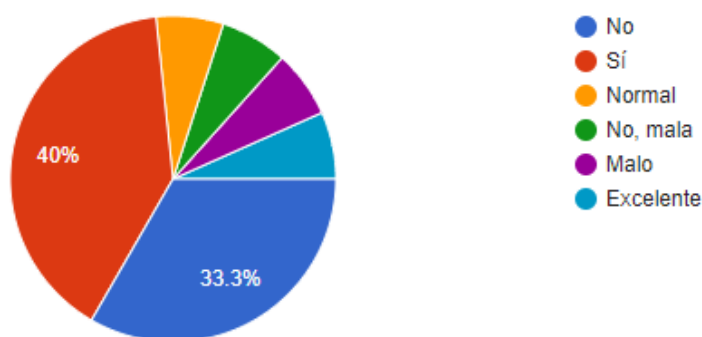
Se observa que el 60% de los empleados no han recibido capacitación desde que se unieron a la empresa, lo que sugiere que hay un alto porcentaje de personal que no está capacitado adecuadamente para sus puestos. Además, se nota que la empresa no está invirtiendo suficientemente en la formación de sus empleados.

Ilustración 3

Ambiente de Equipo, Colaboración y Apoyo

¿Siente que su equipo de trabajo promueve un ambiente colaborativo y de apoyo?

15 respuestas



Fuente. Propia (2023)

Analisis 3

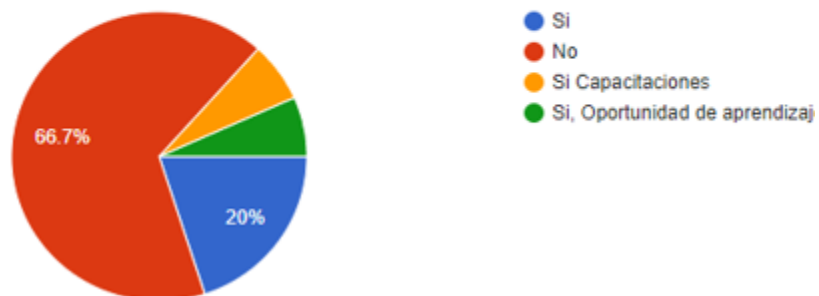
El análisis revela que el 40% de los empleados perciben un ambiente laboral y de apoyo en sus equipos de trabajo, lo que sugiere que existe una buena relación a nivel de equipo.

Ilustración 4

Emocionales y Motivación Laboral Incentivos

¿Ha experimentado un aumento en su nivel de motivación o satisfacción en el trabajo debido a los incentivos emocionales proporcionados por la empresa?

15 respuestas



Fuente. Propia

Analisis 4

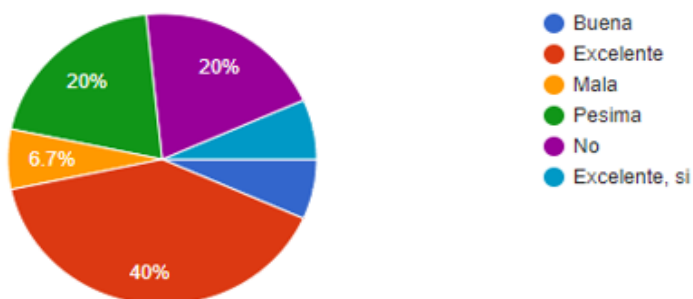
El 66.7% de los colaboradores de la empresa Oleaginosas San Marcos S.A.S no han experimentado motivación ni satisfacción en su trabajo. Esto se evidencia en la falta de aplicación de capacitaciones por parte de la empresa.

Ilustración 5

Incentivos Emocionales y Motivación Laboral

¿Cómo describiría la relación entre sus habilidades y las demandas de su puesto de trabajo?

15 respuestas



Fuente. Propia

Analisis 5

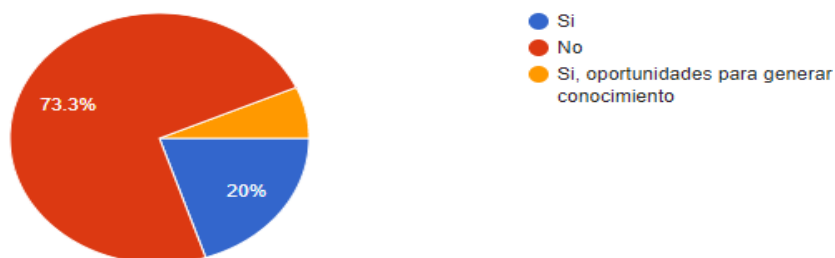
El 40% de la relación entre las habilidades requeridas para el puesto de trabajo es excelente, aunque hay margen para mejorar las habilidades individuales de cada colaborador en la empresa.

Ilustración 6

Participación en Programas de Desarrollo Profesional

¿Ha participado en programas de desarrollo profesional o de capacitación que la empresa ofrece para mejorar sus habilidades y competencias laborales?

15 respuestas



Fuente. Propia

Analisis 6

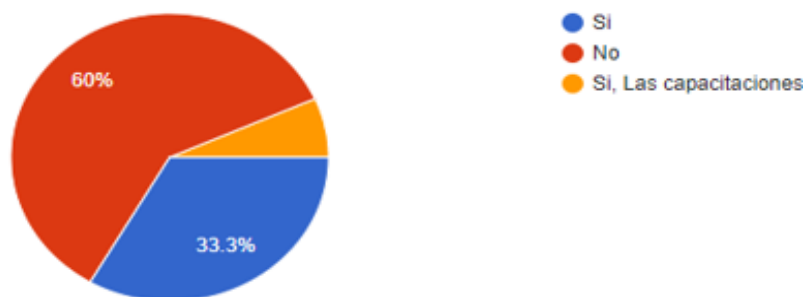
Como muestra la gráfica de resultados, el 73.3% de los empleados no ha participado en programas de desarrollo profesional, incluyendo capacitaciones. Estos resultados indican que la empresa ofrece pocos programas de desarrollo y que los empleados participan en ellos en menor medida.

Ilustración 7

Incentivos para la Motivación Laboral

¿Hay incentivos o prácticas en la empresa que le ayuden a mantener ese nivel de motivación?

15 respuestas



Fuente. Propia

Analisis 7

El 60% de los colaboradores presenta un nivel bajo de motivación, lo que se debe en gran medida a que la empresa no implementa incentivos de motivación o, en caso de hacerlo, estos son insuficientes.

Ilustración 8

Comunicación de Ideas sobre Incentivos Emocionales con la Dirección

¿Ha compartido sus ideas o sugerencias sobre incentivos emocionales con la dirección de la empresa?

0 respuestas

Todavía no hay respuestas para esta pregunta.

Fuente. Propia

Analisis 8

Ninguno de los 15 empleados respondió a la pregunta, lo que sugiere que ninguno tiene una inclinación hacia compartir sugerencias o ideas para los incentivos emocionales.

Ilustración 9

Comunicación de Ideas

¿Conoce los incentivos o prácticas que la empresa ofrece para mantener su nivel de motivación el trabajo?

0 respuestas

Todavía no hay respuestas para esta pregunta.

Fuente. Propia

Analisis 9

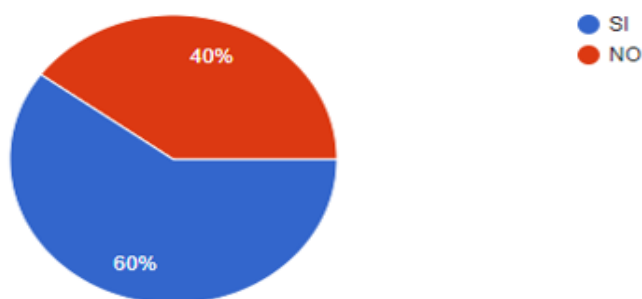
Ninguno de los 15 empleados respondió a la pregunta, lo que sugiere que ninguno tiene una inclinación hacia compartir sugerencias o ideas para los incentivos emocionales.

Ilustración 10

La falta de perfiles en la empresa

¿La falta de implementación de perfiles y descripciones de cargos ha generado ambigüedad en las responsabilidades de los empleados en la empresa?

15 respuestas



Fuente. Propia

Analisis 10

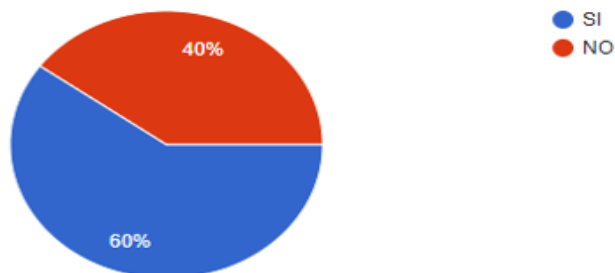
El 60% de los empleados no tiene claridad acerca de las funciones asignadas para cada labor, lo que puede repercutir en dificultades para comprender sus roles y responsabilidades. Esto podría afectar negativamente la eficiencia y la productividad en la empresa.

Ilustración 11

Implementación de perfiles de cargo

¿La omisión en la implementación de perfiles de cargos ha dificultado la capacidad de la empresa para atraer talento de calidad en un mercado laboral altamente competitivo?

15 respuestas



Fuente. Propia

Análisis 11

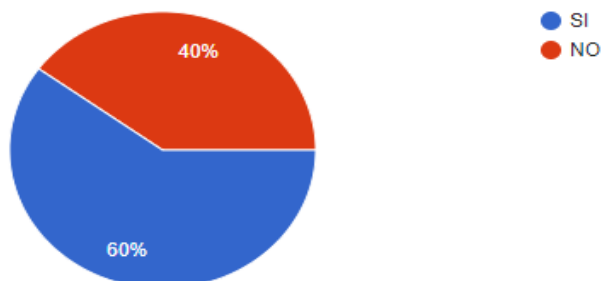
El 60% de los empleados no tiene claridad en cuanto a las funciones y cualificados de unirse a la empresa. Se prefiere que las organizaciones sean transparentes en cuanto a la responsabilidad, resaltando la importancia que tiene contar con perfiles de cargos bien definidos para mejorar la atracción y retención del talento.

Ilustración 12

Indicadores de medición

¿La ausencia de indicadores de medición en el plan de compensación e incentivos ha llevado a una evaluación subjetiva del desempeño de los empleados?

15 respuestas



Fuente. Propia

Analisis 12

El 60% de los empleados ha notado la ausencia de indicadores en el plan de compensación e incentivos, lo que ha llevado a una evaluación subjetiva del desempeño, disminuyendo el ánimo. Esto ha llegado al punto de afectar las ganas de laborar, volviéndose todo monótono y teniendo como única motivación el sueldo, dado que es el sustento de sus familias. Por otro lado, están desmotivados debido a la falta de impulso y motivación por parte de la empresa

Fases ejecutivas del proyecto

Se ha desarrollado una matriz por competencias que detalla los perfiles que deben poseer los empleados para desempeñar eficazmente sus roles. Esta matriz se enfoca en competencias clave como la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, considerando la presencia de varios departamentos dentro de la empresa.

A través del análisis aplicado a la empresa mediante el enfoque de la fuerza de Porter, se han identificado fortalezas que pueden contribuir al logro de los objetivos establecidos, generando evidencia de cumplimiento hacia los empleados y promoviendo seguridad y motivación en sus tareas asignadas.

Los objetivos planteados en este contexto se centran en mejorar el entorno laboral y la satisfacción de los empleados en Oleaginosas San Marcos S.A.S. Este objetivo es importante para la empresa por varias razones. En primer lugar, al crear un entorno laboral excepcional en el que los empleados estén satisfechos con sus puestos y motivados, la empresa puede aumentar la retención de talento y reducir la rotación de personal. Esto es esencial en un mercado laboral altamente competitivo donde atraer y mantener empleados de calidad es un desafío constante.

Además, al enfocarse en competencias clave como la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, la empresa busca mejorar el desempeño de los empleados, lo que puede llevar a un aumento en la productividad y la calidad del trabajo. También es fundamental tener en cuenta las opiniones de los empleados y ofrecer capacitaciones continuas para garantizar que estén satisfechos y tengan la oportunidad de desarrollar sus habilidades.

El objetivo es Implementar los perfiles de cargo Plan de Compensación e Incentivos Utilizando la Herramienta Tecnológica Power BI en Oleaginosas San Marcos S.A. Mediante la metodología de gestión por competencias y respaldándose en el análisis de la empresa a través

del modelo de las 5 fuerzas de Porter incluyendo capacitaciones del personal para decisiones estratégica, este buscara mejorar el bienestar de los empleados, aumentar la retención de talento, elevar la calidad del trabajo y fortalecer la competitividad de la empresa en el mercado laboral. Este objetivo es esenciales para lograr un entorno laboral motivador y productivo, lo que, a su vez, beneficiará a la empresa en términos de rendimiento y éxito a largo plazo. El propósito es alcanzar los objetivos planteados y crear un entorno laboral excepcional en el que cada trabajador esté satisfecho con su puesto y pueda beneficiarse de las oportunidades de motivación laboral. La empresa también busca tener en cuenta las opiniones de sus empleados y ofrecer capacitaciones continuas.

Finalmente, a través de la encuesta aplicada a los trabajadores de Oleaginosas San Marcos S.A.S representada por power Bi, se han identificado diversas deficiencias, incluyendo la falta de comunicación, la cual el 60% de los trabajadores según las estadísticas de los 15 empleados encuestados, no tienen una comunicación directa con la empresa ni siquiera con sus compañeros, obteniendo un nivel muy bajo de compañerismo y relación con la empresa. Teniendo tan solo esto, podemos decir que la falta de comunicación ha afectado considerablemente a los empleados y empleadores de la empresa, revelando una falta de organización en la empresa. Es fundamental comenzar con la implementación de los perfiles de cargo, ya que se ha demostrado que, con perfiles laborales más adecuados y asignaciones de puestos más eficientes, se puede alcanzar las metas sin incurrir en gastos adicionales.

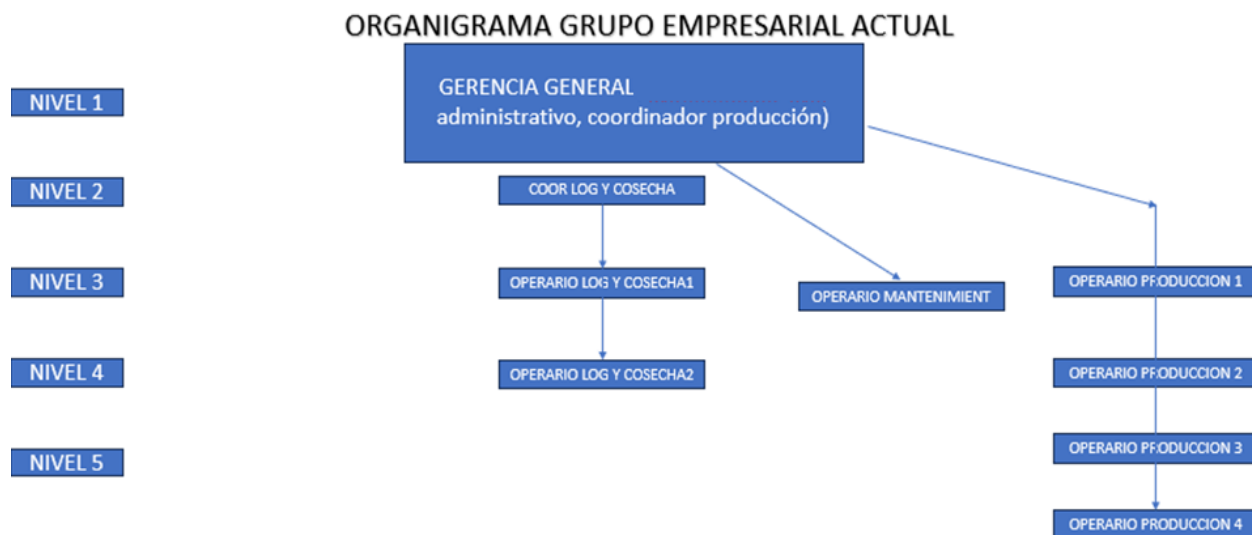
Resultados

Estado actual de la empresa.

En la empresa Oleaginosas San Marcos S.A.S, el proceso de gestión de perfiles y descripciones de cargos se lleva a cabo de manera ad hoc y no sigue un enfoque estructurado. Esto se debe a la carencia de un flujograma o un organigrama que permita visualizar la estructura. Además, la empresa aún no ha establecido perfiles definidos ni establecidos para cada empleado. Estas deficiencias han generado problemas en la claridad de las responsabilidades de los empleados y en la evaluación efectiva del desempeño.

Figura 3

Organigrama grupo empresarial estado actual



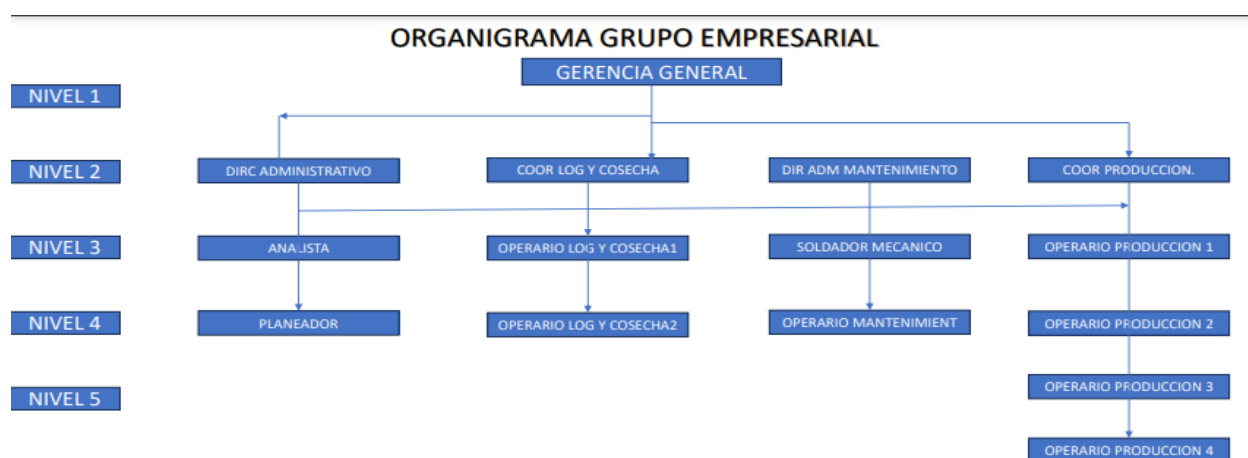
Fuente. Propia. Se realizó un organigrama del grupo empresarial que muestra el proceso actual de empleados en la empresa. Observamos que la empresa opera con un enfoque de gestión general, donde el director Administrativo se encarga de las funciones de Gerencia General, director de Mantenimiento y Coordinación de Producción. Es importante destacar que en la empresa no se han establecido perfiles de trabajo específicos para cada uno de estos cargos, ya que la empresa utiliza el rol del Gerente General para abarcar todas estas funciones.

También notamos que no existen roles de Analista ni Planeadores dentro de la organización. Además, aún no se ha creado el perfil del Operario de Mantenimiento, a pesar de que haya un empleado que actualmente desempeña las funciones de un Operario de Mantenimiento. Esto significa que los roles y responsabilidades de los operarios no se han definido oficialmente en la empresa.

Por lo tanto, se pretende desarrollar perfiles de cargo con el fin de definir y establecer una estructura organizativa clara y eficiente dentro de la empresa.

Figura 4

Organigrama grupo empresarial definido



Fuente. Propia. Se observa que en este organigrama se definen claramente cada uno de los perfiles de cargo, desplegando detalladamente las funciones correspondientes a cada posición. Esto evita la inclusión de cargos adicionales que podrían obstaculizar el desempeño eficiente de sus funciones

Análisis de las 5 fuerzas de Porter

A continuación, se ha aplicado uno de los objetivos planteados en el proyecto, el cual es la medición de la fuerza de Porter para identificar las fortalezas y debilidades de forma cualitativa y cuantitativa. Se emplea esta metodología como una estrategia según describe Eduardo Campos las 5 fuerzas de Porter como una sostenibilidad mantenida por una base al plan de innovación. Para esto, empleamos esta metodología para entender qué procesos podemos aplicar.

Al aplicar el análisis de las fuerzas de Porter, se ha identificado que actualmente la empresa enfrenta una diferenciación limitada y menos oportunidades dentro del mercado. Esto se debe a la carencia de perfiles exactos, teniendo en cuenta que nuestra estrategia en el mercado no está generando resultados positivos. Además, se percibe una disminución en el trabajo, lo que conlleva riesgos de caída.

Para abordar esta situación, se ha desarrollado una matriz que proporciona una perspectiva alternativa, permitiéndonos comprender las posibles pérdidas a las que podríamos enfrentarnos y evaluando nuestras capacidades para afrontar posibles causas de bajo rendimiento en el mercado.

Figura 5

Análisis cuantitativo de las fuerzas de Porter

positivo para la fuerza de Porter	1	Oleaginosas San Marcos S.A.S
Negativo por la fuerza de Porter	0	
Rivalidad entre los competidores	Valoracion	Observaciones
Numero de competidores	0	Producto con caracterización única en el sector
Tamaño de los competidores	0	Producto con caracterización única en el sector
Crecimiento del sector	1	Producto con caracterización única en el sector
Concetracion del mercado	0	El producto que maneja la empresa es único en el mercado
Productos diferenciados	0	El producto que maneja la empresa es único en el mercado
Barrera de salida	0	Empresa única en el mercado. No se evidencian altas barreras de salida del mercado
VALORACION TOTA		17%

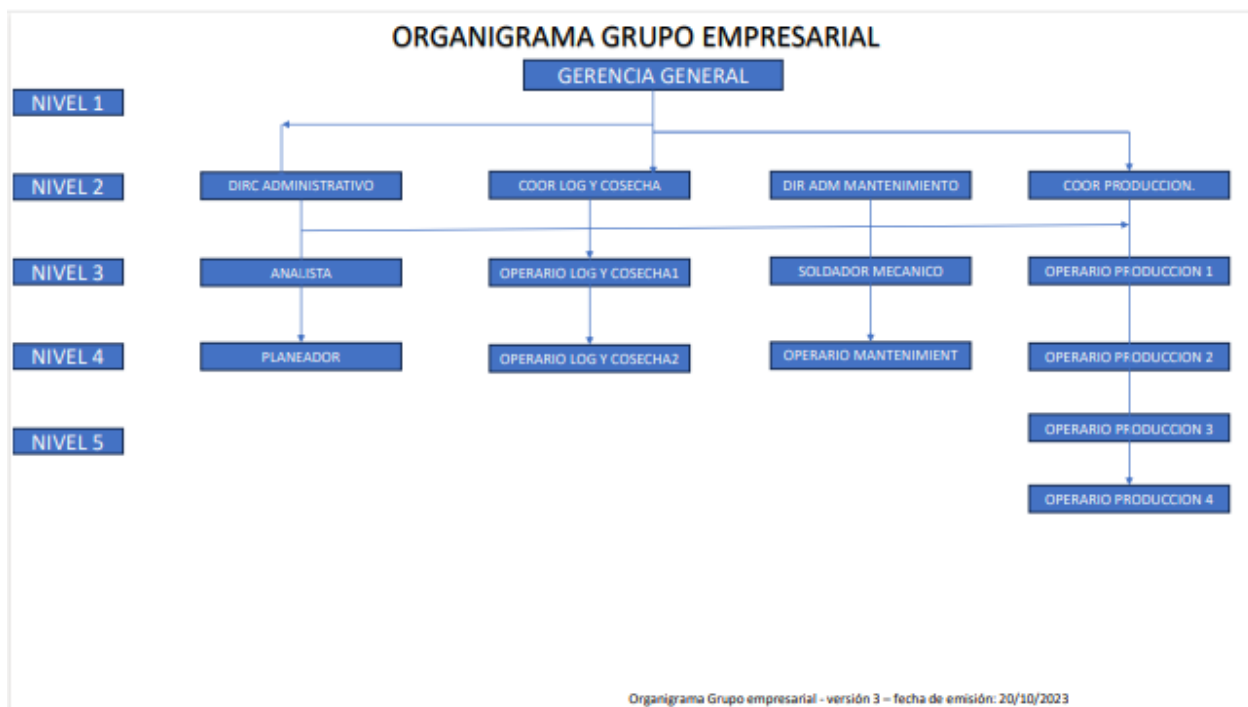
Fuente. Propia. Podemos observar que tenemos un nivel de valoración del 17% dentro del análisis de la fuerza de Porter teniendo presente cada una de las fuerzas de Porter. La empresa mantiene una posición sólida en lo que respecta a la rivalidad entre competidores. Sin embargo, debe estar atenta a nuevas amenazas de posibles competidores que puedan surgir en el mercado.

Diseño de la matriz de competencias por cargo

La empresa Oleaginosas san marcos S.A.S, actualmente la empresa cuenta con 5 departamentos, por lo cual se requiere unas mínimas competencias de acuerdo con los cargos establecidos dentro de la empresa.

Figura 6

Organigrama de la empresa



Fuente. Propia. El gráfico representa el organigrama de la empresa Oleaginosas San Marcos S.A.S.

Actualmente, la empresa cuenta con 5 departamentos, los cuales son: producción, logística y cosecha, producción, contabilidad y recursos humanos. Estos departamentos reflejan los subdepartamentos que contienen cada perfil de cargo que la empresa busca.

De acuerdo con esta información se procede a realizar la matriz por competencias para la empresa Oleaginosas san marcos S.A.S con el objetivo de tener una claridad de los perfiles de cargos de cada departamento de la empresa para el crecimiento de esta.

Figura 7

Matriz de competencias por cargo

Matriz de competencias por perfil de cargo																		
Cargo Oleaginosas San Marcos S.A.S	Conocimiento	Matriz de competencias por perfil de cargo								Competencias necesarias para el cargo								
		Capacidad de aprendizaje	Orientación a los resultados	Compromiso	Autonomía	Responsabilidad	Trabajo bajo presión	Gestión del tiempo	Resolución de problemas	Trabajo en equipo	Proactivo	Capacidad de análisis	Toma de decisiones	Servicios al cliente	Liderazgo	Adaptabilidad	Comunicación efectiva	Creatividad
Operario de producción	No	3	2	3	2	3	1	1	2	Si	Si	No	No	No	No	Si	Si	No
Operario de mantenimiento	No	3	2	3	2	3	1	1	2	Si	Si	No	No	No	No	Si	Si	No
Operario logística y cosecha	No	3	2	3	2	3	1	1	2	Si	Si	No	No	No	No	Si	Si	No
Soldador mecánico	Si	3	2	3	2	3	1	1	2	Si	Si	No	No	No	No	Si	Si	No
Analista	Si	3	3	3	2		1	2	3	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si
Planeador	Si	3	3	3	2	3	1	3	3	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si
Director administrativo	Si	2	3	2	3	3	2	3	3	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
coordinador logística y cosecha	Si	2	3	3	3	3	2	3	3	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si
Administración de mantenimiento	Si	3	3	3	2	3	2	3	3	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si
Coordinador producción	Si	3	3	2	2	3	1	3	3	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si

Nivel	Optimo	3	Requerido	2	Aceptable	1
-------	--------	---	-----------	---	-----------	---

Fuente. Propia. A través de la anterior matriz por competencias, se observa que la empresa Oleaginosas san marcos S.A.S requiere un personal con muy buena comunicación y que este personal sea empleador y empleado, para poder lograr los objetivos propuestos, generando un ambiente laboral con oportunidades laborales.

Perfiles y descripciones de cargo

Para diseñar e implementar eficientemente perfiles y descripciones de cargos, así como indicadores de desempeño en Oleaginosas San Marcos S.A. utilizando el enfoque de gestión por competencias con el fin de optimizar la gestión del talento humano y la asignación de responsabilidades, se procedería de la siguiente manera:

Director de Mantenimiento

Según la página web de HAYS "Working for your tomorrow", se describe que el puesto de trabajo de director de mantenimiento se basa en gestionar el área de mantenimiento coordinando un grupo de personas cualificadas. El objetivo principal es la responsabilidad de llevar a cabo el plan de mantenimiento preventivo y predictivo de los activos y plantaciones, ya sean productivas o no productivas. En este caso, se desarrolló la siguiente descripción de funciones del cargo con el propósito de asignar a cada empleado sus responsabilidades correspondientes.

Perfil de cargo director mantenimiento

El perfil de cargo "director de Mantenimiento", detallando cada una de las funciones asignadas. Estas se estructuran de la siguiente manera:

Misión del Cargo

Liderar, coordinar, planear y controlar las actividades de mantenimiento de la maquinaria y equipos, ajustado dentro del costo presupuestado, garantizando el buen funcionamiento de los equipos en el proceso misional. Esto se logra siguiendo las directrices de la gerencia y contribuyendo al logro de los objetivos establecidos en la cadena de valor.

Responsabilidades

Elaborar, diseñar y actualizar los indicadores de mantenimiento según los requerimientos.

Programar las labores con un mes de anticipación y solicitar los equipos, herramientas o repuestos necesarios.

Establecer y actualizar las rutinas de mantenimiento para cada equipo con sus recursos y presupuesto.

Definir las cantidades necesarias de inventario (stock mínimo y máximo).

Liderar o asesorar proyectos de montajes y operación de maquinaria y equipos industriales en los diferentes procesos misionales.

Definir cronogramas de actividades, capacitaciones y certificaciones en competencias del personal en conjunto con el área administrativa y sostenibilidad.

Generar ideas innovadoras para crear capacidades que permitan atender nuevos mercados y mantener el estándar de la oferta de valor.

Generar planes de acción y mantenimiento al proyecto de generación de energía.

Resultados

Dar seguimiento y control a las actividades de mantenimiento y generar consultas sobre los repuestos, características y funcionamiento de los equipos.

Coordinar todas las labores de mantenimiento evitando paros en las actividades por falta de herramientas o repuestos.

Garantizar el cumplimiento de las actividades de mantenimiento y su ejecución dentro del presupuesto.

Dar seguimiento al control de inventario en los productos solicitados al área de almacén.

Coordinar, planear y desarrollar las actividades de proyectos nuevos en línea con la planificación estratégica.

Coordinar las actividades y procesos dentro del área.

Funciones de Ejecución

Desarrollar valor agregado a los procesos industriales en busca de la optimización de los costos.

Informar a la gerencia sobre los avances en los proyectos y actividades de mantenimiento crítico para la compañía.

Realizar las interventorías de los servicios contratados con terceros de acuerdo con el alcance del área.

Aprobar solicitudes de insumos, herramientas y equipos para el cumplimiento del plan de mantenimiento.

Ejecutar el programa de mantenimiento para maquinaria y equipos industriales.

Ingresar diariamente la información de las solicitudes de mantenimiento y cambios en equipos o mantenimientos programados al archivo correspondiente para su programación y actualización.

Gestionar las novedades presentadas en la ejecución de las rutinas de mantenimiento ejecutadas.

Entregar mensualmente la programación de mantenimiento del siguiente mes según el archivo de control y el seguimiento a estas labores o nuevas actividades.

Gestionar, revisar y aprobar las cotizaciones de los servicios y/o compras especializadas a realizar.

Diseñar e implementar indicadores de costos para el área de mantenimiento.

Realizar la programación diaria de las órdenes de mantenimiento en coordinación con el coordinador de producción industrial.

Entregar cada vez que se requiera un listado de las características de los instrumentos para la automatización que requiera la planta.

Vigilar el funcionamiento de los instrumentos y manipular los equipos diariamente desde el cuarto de control según solicitudes de los operarios o supervisor de planta.

Realizar solicitudes de material al almacén.

Socializar los procesos y planes de mantenimiento de acuerdo con los proyectos y estrategias establecidas por la gerencia.

Apoyar la capacitación a los operadores de equipos en la manipulación, inspección y mantenimiento preoperacional de los equipos.

Funciones de Verificación y Control

Verificar el correcto funcionamiento de las microturbinas.

Verificar semanalmente los inventarios de repuestos en el almacén y realizar las solicitudes de materiales requeridos.

Revisar los riesgos de los procesos en los que participa.

Analizar y establecer planes de acción según resultados de indicadores.

Realizar seguimiento al cumplimiento del presupuesto y justificar variaciones.

Supervisar las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo.

Realizar seguimiento al cumplimiento de las rutinas de mantenimiento establecidas.

Realizar seguimiento a la actualización de la base de datos de mantenimiento.

Funciones de Mejora

Proponer acciones de mejora.

Identificar los riesgos de los procesos a su cargo, implementar planes de acción, hacer seguimiento y control.

Generar planes de acción destinados al mejoramiento en los procesos de mantenimiento.

Reportar y/o presentar informes técnicos al área de compras y servicios para la gestión de garantías ante proveedores.

Nivel de las competencias

Nivel 4 (Experto) representa el más alto nivel de competencia, con un dominio completo, experiencia amplia y la capacidad de liderar y enseñar a otros en esa área.

Operario de Logística y Cosecha

Según DispatchTrack, se describe el perfil de cargo del Operario de Logística y Cosecha como aquel encargado de gestionar el equipo y el departamento de logística con el objetivo de manejar los aspectos relativos a la logística de la empresa. Este operario tiene la responsabilidad de tomar decisiones relacionadas con el departamento. En este caso, se desarrolló la descripción de funciones del cargo con el propósito de asignar a cada empleado sus responsabilidades correspondientes.

Misión del Cargo

Realizar las actividades necesarias para mantener en funcionamiento la planta extractora de acuerdo con los manuales de procedimientos de la empresa, apoyando el cumplimiento de los presupuestos establecidos en la producción de aceite de palma.

Funciones de Ejecución

Operar la caldera según POE Caldera y Manual de seguridad caldera.

Brindar apoyo en las actividades de mantenimiento o paradas no programadas.

Cumplir con las normas y políticas de gestión humana, como procedimientos para sugerencias, quejas, reclamos y solicitud de permisos, vacaciones, trámite de incapacidades, procesos disciplinarios, horarios de jornada laboral, normas de transporte y ruta de personal, normas de toma de alimentos, normas de desvinculación, reporte y pago de novedades de nómina, reglamento interno de trabajo, código de ética, normas de uso de la dotación de trabajo, uso adecuado de las herramientas y canales de comunicación establecidos por la organización.

Funciones de Verificación y Control

Verificar el buen funcionamiento de los equipos después de cada mantenimiento.

Funciones de Mejora

Proponer y gestionar acciones de mejora.

Identificar los riesgos de los procesos a su cargo, hacer seguimiento y control.

Director administrativo

Según la página de Encino Colson 2023, describe el perfil de cargo del director Administrativo como aquel que aplica las normas y procedimientos establecidos para garantizar el otorgamiento de prestaciones y remuneración al personal. En este caso, se desarrolló la descripción de funciones del cargo con el propósito de asignar a cada empleado sus responsabilidades correspondientes.

Misión del Cargo

Coordinar y controlar las actividades del proceso de gestión humana según los lineamientos impartidos por la dirección administrativa, promoviendo el desarrollo integral del personal y contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales.

Responsabilidades, Funciones de Planeación

Planear, junto con la Gerencia Administrativa y jefes inmediatos, actividades de formación y bienestar para los colaboradores.

Diseñar e implementar los indicadores de gestión del área alineados con el direccionamiento estratégico de la empresa.

Diseñar, junto con la Gerencia Administrativa, las políticas del proceso.

Dirigir y seguir la metodología de identificación de riesgos y oportunidades.

Definir los diferentes roles en la gestión de riesgos y oportunidades de su equipo de trabajo.

Elaborar el presupuesto del proceso de Gestión Humana.

Funciones de Ejecución

Ejecutar las actividades de selección, permanencia y retiro de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Gestionar las necesidades de capacitación del personal.

Definir y actualizar los perfiles y descripciones de cargos en coordinación con el jefe inmediato. Exigir su cumplimiento.

Socializar los cambios en el reglamento interno de la empresa.

Coordinar con los demás procesos la inducción, reinducción y capacitaciones del personal.

Hacer seguimiento a la realización y pago de las planillas de autoliquidación de seguridad social y aportes parafiscales.

Llevar a cabo los procesos disciplinarios de acuerdo con el reglamento interno de la empresa contando con la asesoría jurídica en casos especiales.

Gestionar los recursos y presupuesto asignados a la gestión de riesgos y oportunidades de su proceso.

Funciones de Verificación y Control

Verificar que las nóminas de las empresas tengan los descuentos de ley y los autorizados por los empleados.

Verificar que las planillas de autoliquidación de seguridad social y aportes parafiscales tengan todas las novedades de nómina incluidas.

Verificar que las liquidaciones de prestaciones sociales de los empleados retirados sean enviadas a pago dentro de los tiempos establecidos.

Verificar que el libro de vacaciones de las empresas se encuentre actualizado.

Hacer seguimiento de la ejecución presupuestal y dar las explicaciones por las variaciones presentadas.

Funciones de Mejora

Proponer y gestionar acciones de mejora.

Identificar los riesgos de los procesos a su cargo, hacer seguimiento y control.

Coordinador producción

Según la página web de Manatal 2023, se describe el perfil de cargo del Coordinador de Producción como aquel que gestiona el presupuesto de producción y garantiza la seguridad de los técnicos, así como las respectivas funciones asignadas. En este caso, se desarrollaron las descripciones de funciones del cargo con el propósito de asignar a cada empleado sus responsabilidades correspondientes.

Misión del Cargo

Dar instrucciones a otros, coordinar y delegar la realización de actividades, motivar al equipo de trabajo hacia la realización de una actividad determinada.

Responsabilidades

Planear las labores semanales (sanidad, fertilización y polinización) según la plantación asignada y reportarlas al jefe inmediato.

Planear y solicitar los recursos necesarios (físicos y de personal) en cada plantación a su jefe inmediato.

Funciones de Ejecución

Asignar diariamente labores al personal en cada plantación (monitoreo, censos, control de plagas y enfermedades).

Reportar al jefe inmediato las novedades de personal detectadas en los controles de calidad ejecutados y llevar un control de ausentismo del personal.

Entregar a diario información de calidad de las labores sanitarias (Formato Reporte de censos plagas, Formato Censos de Enfermedades y Formato control de calidad) al asistente agronómico.

Funciones de Verificación y Control

Realizar controles esporádicos de calidad a las labores programadas (censos de plagas, censos de enfermedades e instalación de trampas) en cada una de las plantaciones de la empresa.

Realizar controles de calidad en cuanto al manejo y disposición de los subproductos de la planta extractora (Tusa y Fibra) en los cultivos de palma de aceite de la empresa.

Verificar la salida e ingreso de los empaques de fertilizante.

Revisar los riesgos de los procesos en los que participa.

Funciones de Mejora: Proponer y gestionar acciones de mejora

Analista

Según la página web standby 2023, el analista es el que transforma los datos en información útil para la empresa, este perfil es uno de los perfiles más demandados actualmente debido a las tecnologías que se están desarrollando.

Misión de Cargo

Apoyar las diferentes actividades del proceso de mantenimiento industrial, relacionadas con la optimización de los recursos (humano, logística, materiales, herramientas), garantizando el cumplimiento de los objetivos del proceso industrial.

Competencias

Conocimientos Técnicos

Capacidad de planeación y coordinación de actividades

Aprendizaje

Comunicación

Seguridad, orden y utilización eficiente de recursos

Nivel de las competencias se refiere al grado de habilidad o destreza en una determinada área

Nivel 3 (Alto) refleja un alto grado de conocimiento o habilidad, con una comprensión profunda y una experiencia considerable.

Funciones de Ejecución

Compilar y organizar semanalmente las bases de datos para el análisis de plagas, enfermedades, suelos, entre otros, en el sistema de Información geográfica SIG de las plantaciones.

Organizar la base de datos de las características edáficas de los suelos de las plantaciones.

Informar al jefe inmediato sobre cualquier anomalía en el desarrollo de las actividades del área de producción agrícola y/o en campo.

Realizar todas las funciones relacionadas con el cargo y el perfil que el jefe inmediato asigne debido a cambios y/o actualizaciones en el área de producción agrícola.

Resultados

Generar análisis espaciales para identificar anomalías y controlar la proliferación de plagas y enfermedades.

Colaborar con el director del área de producción agrícola para definir la cobertura más adecuada para la siembra según las características del suelo.

Cumplir con los requerimientos del proceso de producción de cultivo de palma de aceite y otros cultivos asignados por la dirección de Producción Agrícola para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

Funciones de Verificación y Control

Verificar el cumplimiento del cronograma de investigación

Realizar un seguimiento semanal al cronograma y frecuencia de polinización de los lotes de palma híbrido

Reportar al jefe inmediato cualquier anomalía evidenciada en el normal desarrollo de las actividades del área de producción agrícola

Planeador

Según la página web de educaweb, en 2023 se describe el perfil de cargo del planeador, cuya función principal es controlar los niveles actuales de producción.

Misión del Cargo

Apoyar, verificar y controlar la ejecución de la información suministrada por las áreas misionales para consolidar la administración de las bases de datos.

Responsabilidades, Planeación

Actualizar indicadores que muestren la realidad sanitaria de las 4 plantaciones.

Actualizar ciclos e indicadores de las labores.

Actualizar las bases de datos de Cybertracker (monitoreo general, plaga y censos).

Ejecución

Actualizar indicadores que muestren la realidad sanitaria de las 4 plantaciones.

Actualizar las bases de datos de Cybertracker (monitoreo general, plaga y censos).

Actualizar la base de datos de inventarios de palmas.

Verificación y Control

Hacer seguimiento a las facturas de las labores realizadas por las SAS que hayan ejecutado y que estén acorde a lo reportado.

Realizar validación de la información de indicadores de producción industrial.

Verificar que los indicadores de gestión de las áreas estén de acuerdo a lo presupuestado.

Verificar que la información de Power BI esté acorde a lo reportado por las áreas.

Función de Gestión

Conocer la política y objetivos del SG-SST, e identificar cómo contribuye su trabajo al logro de estos.

Reportar inmediatamente todo incidente, accidente o presunta enfermedad laboral, así como condiciones y actos inseguros.

Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definidas en el plan de capacitación de SG-SST.

Coordinador de logística y cosecha

Según la página de DispatchTrack en 2023, se describe que las funciones del Coordinador de Logística y Cosecha se basan en la gestión y manejo de todos los aspectos de logística dentro de la empresa.

Misión del Cargo

Coordinar y optimizar los recursos dispuestos para los mantenimientos de la palma, la movilización de productos y subproductos de manera eficiente a un costo razonable, garantizando la oportunidad de cajones vacíos a las plantaciones propias y de proveedores para la recolección de fruta fresca (RFF). Esto se realiza de manera que se establezca un flujo continuo y sincronizado de abastecimiento de fruta hacia la planta extractora para así cumplir con los objetivos de la cadena de valor.

Responsabilidades, Funciones de Planeación

Planear semanalmente la logística de maquinaria (tractores, camiones, maquinaria pesada) requerida para cumplir con la programación de las actividades de Logística y Producción.

Realizar programación diaria de transporte de subproductos, además de la movilización de fruta desde plantaciones propias y de plantaciones de proveedores.

Coordinar con el proceso de planta extractora la programación de llegada de fruta diaria.

Funciones de Ejecución

Realizar solicitudes de insumos y artículos necesarios para las plantaciones en SAP.

Realizar solicitudes de servicios que apliquen al área de Logística en el sistema SAP.

Llevar un control de las horas efectivas de trabajo para el transporte de fruta en vehículos propios.

Realizar actividades de auditoría a las labores de los contratistas de cosecha cuando el jefe inmediato le asigne la labor.

Funciones de Verificación y Control

Verificar y programar a diario las actividades de transporte de fruta y asignación de maquinaria agrícola.

Supervisar las labores en campo de los tractores, retroexcavadoras y vehículos de transporte de fruta.

Funciones de Mejora

Proponer acciones de mejora.

Soldador Mecánico

Según Technologies en 2023, se describe el perfil de funciones del soldador, el cual consiste en ensamblar piezas metálicas.

Misión del cargo

Realizar el mantenimiento a los equipos en cuanto a soldadura y mecánica, según programación del jefe inmediato, con el fin de cumplir con los tiempos y programación establecida.

Funciones de ejecución

Atender las paradas en la planta extractora, cuando se requieran trabajos de soldadura o mecánica, garantizando la confiabilidad de los trabajos realizados.

Registrar diariamente las actividades realizadas en el turno de trabajo.

Hacer entrega formal según solicitud del jefe inmediato de los mantenimientos preventivos y correctivos al supervisor de proceso o jefe de Producción industrial.

Fabricar remolques y zorrillos según solicitud del jefe inmediato.

Funciones de verificación y control

Realizar rutinas de verificación del funcionamiento y estado de los equipos.

Revisar los riesgos de los procesos en los que participa.

Funciones de mejora

Proponer y gestionar acciones de mejora.

Operario Mantenimiento

Según la página web de IBM en 2023, se describe el cargo de funciones del perfil del Operador de Mantenimiento como aquel que supervisa en entorno lineal IMS, asegurando el mantenimiento en servicio normal y estando enterado de las tomas de decisiones.

Misión del Cargo

Operar el minicargador siguiendo las directrices impartidas por el director de planta, con el fin de mantener las áreas de la planta libres de desechos.

Responsabilidades, Planeación

Seguir las indicaciones y procedimientos para operar el minicargador, tractor Masey Ferguson 8670, Trac Turno 3.7, u cualquier otro tractor, maquinaria y camión asignado a la Planta Extractora.

Registrar diariamente las horas de trabajo de la máquina.

Realizar otras actividades asignadas por el jefe inmediato.

Verificación y Control

Revisar diariamente el vehículo asignado, asegurándose de que cumpla con las condiciones necesarias para iniciar las labores (aceite, combustible y luces).

Verificar que el mantenimiento del vehículo esté al día e informar con una semana de anticipación al Coordinador de Mantenimiento para que sea programado según la fecha establecida por el taller.

Funciones de Mejora, Proponer acciones de mejora

Operario de producción

Según la página web de Mesbook en 2023, se describe el perfil del Operario de Producción como el trabajador que realiza las tareas específicas en una línea de producción.

Misión del Cargo

Operar la caldera y realizar las actividades necesarias para mantener en funcionamiento la planta extractora de acuerdo con los manuales de procedimientos de la empresa, apoyando el cumplimiento de los presupuestos establecidos en la producción de aceite de palma.

Funciones de Ejecución

Operar la caldera según POE Caldera y Manual de seguridad caldera.

Brindar apoyo en las actividades de mantenimiento o paradas no programadas.

Cumplir con las normas y políticas de gestión humana, como procedimientos para sugerencias, quejas, reclamos y solicitud de permisos, vacaciones, trámite de incapacidades, procesos disciplinarios, horarios de jornada laboral, normas de transporte y ruta de personal, normas de toma de alimentos, normas de desvinculación, reporte y pago de novedades de nómina, reglamento interno de trabajo, código de ética, normas de uso de la dotación de trabajo, uso adecuado de las herramientas y canales de comunicación.

Funciones de Verificación y Control

Verificar el buen funcionamiento de los equipos después de cada mantenimiento.

Funciones de Mejora

Proponer y gestionar acciones de mejora.

Identificar los riesgos de los procesos a su cargo, hacer seguimiento y control

Gerencia general

Según la página web de Employers 2012, describe el perfil de Gerencia General como el rol más importante de la empresa, ya que todas las responsabilidades se le entregan en un 100% al gerente. Esto incluye formular la estrategia general, gestionar al personal y establecer políticas. El gerente debe ser un líder atento y tener la capacidad para la toma de decisiones, con el objetivo de asegurar el beneficio tanto de sus empleados como de la empresa.

Misión del cargo

Dirigir y planificar todas las actividades requeridas para la gerencia estratégica de la compañía mediante la asignación integral de los recursos, siguiendo los lineamientos de la Junta Directiva, conformando un equipo ganador de desempeño superior, para que la organización sea perdurable en el tiempo trazando una estrategia de sostenibilidad y rentabilidad.

Responsabilidades

Manejo integral de los recursos para crear ventaja competitiva. Búsqueda y desarrollo de oportunidades.

Crear alianzas estratégicas que contribuyan al sostenimiento, crecimiento y rentabilidad de la empresa.

Diseñar objetivos y metas que contribuyan al logro de la estrategia de la empresa.

Funciones de ejecución

Conformar y asistir al comité de presupuesto.

Aprobar los presupuestos presentados por cada uno de los Gerentes y directores de la empresa.

Informar ante la junta directiva los resultados de la operación y desempeño de la empresa en el ámbito jurídico y económico.

Designar representantes de la sociedad.

Realizar negociaciones de venta de los productos y subproductos producidos, mantener relaciones comerciales perdurables con los clientes.

Funciones de verificación y control

Verificar el cumplimiento de los presupuestos de cada área.

Evaluar el desempeño del personal a cargo.

Funciones de mejora

Proponer y gestionar acciones de mejora.

Definir políticas necesarias dentro de las compañías, las cuales puedan impactar positivamente en las mismas.

Identificar los riesgos de los procesos a su cargo, hacer seguimiento y control.

Plan de Compensación e Incentivos

Objetivo estratégico

Aumentar la motivación y fomentar el desarrollo en los colaboradores.

Indicador de desempeño u criterios de incentivos

Indicador, Evolución de desempeño trimestral

Criterios, puntuación excepcional 95% en objetivos individuales y en equipo

Incentivos

Bonificación financiera proporcional al rendimiento puntuación 95%.

Reconocimiento público.

Capacitaciones de agricultura palmera Oleaginosas

Participación en actividades de bienestar.

Indicador. Participación en eventos de la empresa contribuyendo grupal e individual

Criterios. Frecuencia e involucramiento

Compensatorios adicionales flexible al cronograma empresarial

Bonificaciones no monetarias, como experiencias u obsequios.

Comunicación y evaluación

Se realizará reuniones mensuales para informar el progreso hacia el objetivo planteado

Reconocimiento trimestral para reconocer el desempeño general de cada colaborador

Condiciones adicionales.

Capacitaciones continuas con el objetivo de mejorar habilidades y conocimientos

Programas de conocimiento continuos con el propósito de apoyar los conocimientos sobresalientes.

Análisis de Datos en power Bi

Power Bi Destoktop, se destacó como una herramienta recolectora de datos donde describe por medio de graficas el análisis de información. El análisis presentado se llevó a cabo por medio del interfaz de la barra de tarea la cual proporciono accesos directos y herramientas esenciales para la manipulación de datos. Además, se hicieron uso de las barras de inserciones, códigos y botones, permitiendo una experiencia completa en la generación de representaciones visuales y el examen detallado de los conjuntos de datos.

Se implementaron, en el transcurso de los meses, encuestas con preguntas referentes a los perfiles de cargo y los incentivos emocionales. En dichas encuestas, se asignó una escala donde bajo es 1, medio 5 y alto 10. Se ha obtenido un alto rendimiento de los empleados, evidenciándose la satisfacción laboral de cada uno de ellos. Se observa la implementación del programa social, el cual expresa la motivación y desarrollo de los colaboradores, evidenciando un alto rendimiento de proactividad durante la implementación del plan.

Se reconoció e intervino en las necesidades prioritarias de las partes interesadas de la organización, como colaboradores y otros actores que interfieren directamente con el normal desarrollo de las actividades empresariales. Se llevó a cabo una recopilación de datos, expresando la fecha de corte con el objetivo de medir los meses en los que se inició la implementación de los cargos e incentivos. Los datos se expresan en columnas, definiendo el cargo de cada colaborador y el grado de satisfacción recopilado mediante encuestas y el plan social implementado.

El análisis de datos arrojó resultados para medir cada uno de los perfiles de cargo. Se describió que el nivel de satisfacción es del 100%, el nivel mínimo de satisfacción es del 88%, y el nivel ponderado de excelencia es del 130%. Se observa que la recolección de datos

proporciona puntuaciones del 99.9%, con un promedio alto en la definición de cargos, orden en el área de trabajo de cada empleado y un alto grado de desempeño y eficacia en cada puesto.

Figura 8

Análisis de Datos



Fuente. Propia. Para visualizar el análisis en power bi [Ingrese Aquí](#)

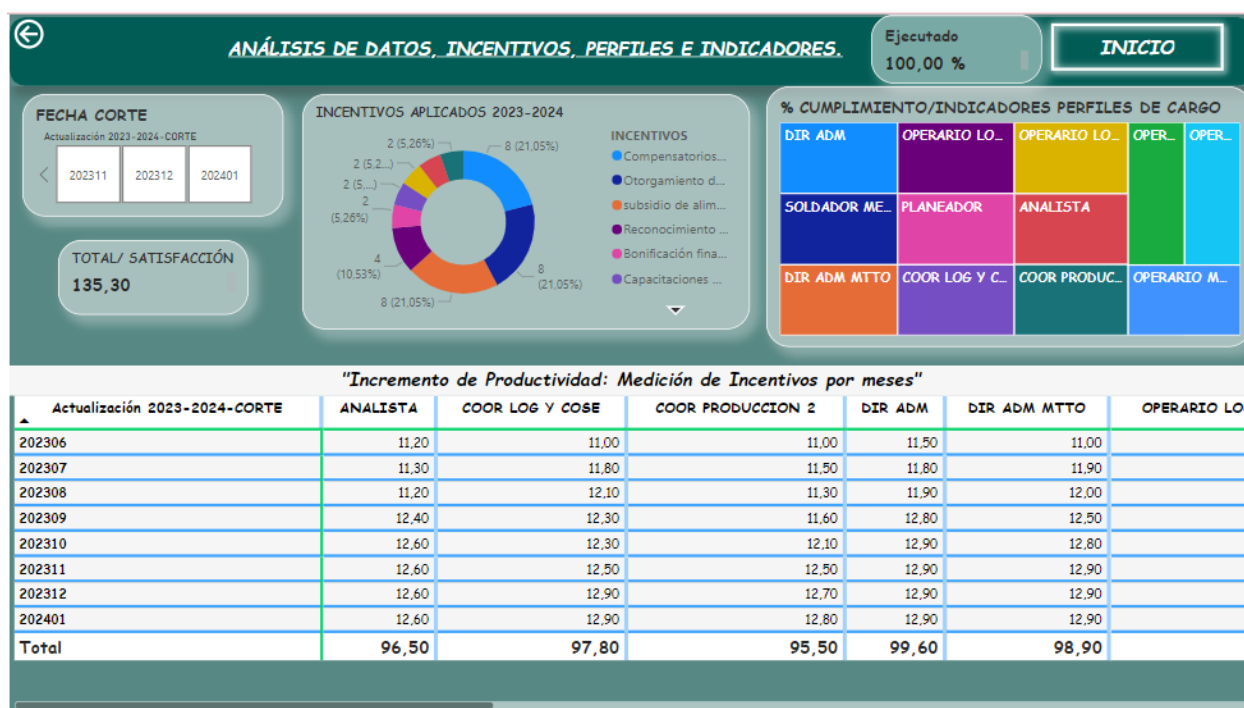
Durante el transcurso de la implementación de incentivos, se vio una mejora en el ámbito laboral teniendo un alto grado de satisfacción con sus perfiles de cargo obteniendo un alto rendimiento como lo muestran los datos. A partir del momento que se implementó los perfiles y los incentivos de motivación. Se brindó un 100% de ayuda a todos los colaboradores, logrando un impacto positivo en el ambiente laboral y en la motivación de cada empleado con 99,9%, mediante el análisis de cada perfil y la asignación correspondiente de funciones. En la información suministrada en Power BI, se observa que esta herramienta aporta rendimiento y entendimiento al trabajo. Define de manera sólida la base de la necesidad, describiendo cada uno

de los incentivos planteados y exponiendo los resultados de la recolección de datos obtenidos mediante la encuesta. Se puede observar que el 99% de los empleados se encuentran satisfechos.

Durante el transcurso de la implementación de incentivos, se plasmará el incentivo emocional, teniendo presente que estos no son solo una opción, sino un requisito para su implementación en la empresa, con el fin de obtener satisfacción entre los empleados y que cada uno de ellos sienta el apoyo que la organización les está brindando.

Figura 9

Descripción de la recolección de datos



Fuente. Propia. Se puede observar una segmentación de fecha de corte, donde se mantiene actualizando la información, que abarca desde junio de 2023 (202306), julio de 2023 (202307), agosto de 2023 (202308), hasta septiembre de 2023 (202309) y sucesivamente. En la parte central, se presenta una gráfica de anillos que representa los incentivos aplicados desde el 2023 hasta el 2024, mostrando el porcentaje de cada uno de ellos. Se obtiene así un total de los

incentivos más aplicados durante esos años, contribuyendo al plan de compensación y la satisfacción de los empleados, alcanzando un total de satisfacción de 135.30.

En la parte derecha, se observa el cumplimiento de los indicadores de los perfiles de cargo, describiendo el porcentaje de cada perfil según cada colaborador, evidenciando su eficiencia en sus áreas de acuerdo con los perfiles. En la tabla de incremento de productividad, se visualiza la medición de incentivos desde el 2023 hasta el 2024, actualizándose cada 28 de cada mes. Se obtiene el porcentaje de incremento por eficiencia en los perfiles de cargo, logrando un ejecutado del 100% de lo previsto.

Gracias a la implementación de los perfiles, cada colaborador conoce sus funciones, y para mantener la eficacia, se han mantenido sus incentivos. Con esto, la empresa ha logrado el tercer objetivo del proyecto: desarrollar un plan de incentivos alineado con indicadores de desempeño para motivar a los empleados. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la herramienta Power BI. Con esto, se concluye que se han logrado todos los objetivos propuestos en este proyecto.

Conclusiones

El análisis de las 5 fuerzas de Porter evaluó que la empresa enfrentaba una diferenciación limitada y con menos oportunidades dentro del mercado, el cual conllevaba a riesgo de pérdidas económicas.

Al Implementar perfiles de cargos detallados para cada puesto de trabajo mediante una matriz de competencias laborales se obtuvo claridad de cada puesto del departamento de la empresa obteniendo un crecimiento ya que permitió detectar el potencial de los trabajadores y aplicarlo como un beneficio a los perfiles de cargo.

Se propuso un plan de compensación y una metodología para redactar los perfiles de cargo con el objetivo de mejorar la organización dentro de la empresa, organizando cada departamento con sus perfiles definidos.

Recomendaciones finales.

La elaboración de los perfiles de cargo debe ajustarse según las necesidades de la empresa, definiendo las responsabilidades, habilidades y competencias necesarias recopiladas mediante herramientas web que faciliten el análisis de cada perfil de los empleados.

Es fundamental no dejar de lado los incentivos emocionales. Se debe procurar organizar cada incentivo para medirlos y calcular los indicadores mediante alguna herramienta web que permita el análisis de datos.

El objetivo principal es reconocer a los colaboradores como activos clave para la organización. Gracias a ellos, la empresa puede obtener una buena posición en el mercado laboral. Invertir en los empleados no es un gasto, sino una inversión que, tarde o temprano, generará recompensas.

Obtener puntos de vista de los empleados para incorporar nuevos incentivos ejercerá una gran gratificación en ellos al sentirse tenidos en cuenta.

Todos los perfiles de cargo son editables, y cada puesto de trabajo, ya sea nuevo o existente, debe tener sus funciones correspondientes. Es esencial que el colaborador conozca estas funciones asignadas.

Se llevará a cabo una revisión periódica para actualizar los perfiles de cargo conforme la empresa adquiera competencias con habilidades para identificar el rol de cada colaborador. En el plan de capacitación, se implementará un sistema de evaluación que represente el rendimiento de los empleados y se brindará reentrenamiento para apoyar aquellos casos de bajo rendimiento. *Indicadores de medición*

Referencias

- Benjamin, S., Mark G, E., & William H, M. (2016). *Organizational Climate and Culture*. San Diego, California:
 file:///C:/Users/ASISMANTO1.S1305000/Desktop/SchneideretalAnnualReivew2013361-388.pdf.
- Bizneo, B. (n.d.). *Desmotivación laboral Cómo ayudar a tus empleados*. Retrieved from Gestión del personal: <https://www.bizneo.com/blog/desmotivacion-laboral/>
- Blanco, C. M., & Mercado, L. K. (2013). *Modelo De Gestión Por Competencias Para La Empresa Acmed*. Cartagena:
<https://Repositorio.Unicartagena.Edu.Co/Bitstream/Handle/11227/445/Tesis%20De%20Grado%20%20Modelo%20De%20Gesti%C3%93N%20Por%20Competencias%20Para%20La%20.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>.
- Calista, L. (2009). *Motivating Employees through Incentive Programs*. *Business Review*.
 Retrieved from
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/17561/jamk_1237444488_5.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Campos, E. C. (n.d.). La Ventaja Competitiva De Michael Porter (1). In E. C. Campos, *Centro de Innovacion y Creatividad Empresarial*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/6330/n/>.
- Chat.openai. (2021). <https://chat.openai.com/c/a560b5de-e8c2-4b83-a84b-cbfd91e344e4>.
 Retrieved from <https://chat.openai.com/c/a560b5de-e8c2-4b83-a84b-cbfd91e344e4>:
<https://chat.openai.com/c/a560b5de-e8c2-4b83-a84b-cbfd91e344e4>

Chiavenato, I. (2007). *bibliotecavirtual.unad.edu.co*. Retrieved from

bibliotecavirtual.unad.edu.co: <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=>

Dispatchtrack. (2023). *beetrack*. Retrieved from <https://www.beetrack.com/es/blog/funciones-de-coordinador-de-logistica>

educaweb. (2023). *educaweb*. Retrieved from

<https://www.educaweb.com/profesion/planificador-produccion-793/#:~:text=Los%20planificadores%20de%20producci%C3%B3n%20buscan,en%20la%20planta%20de%20producci%C3%B3n.&text=Los%20planificadores%20de%20producci%C3%B3n%20garantizan,y%20al%20menor%20coste%20po>

Employers, R. f. (2012). *Resources for Employers*. Retrieved from

<https://resources.workable.com/es/gerente-general-descripcion-del-puesto#:~:text=Entre%20las%20responsabilidades%20de%20un,al%20personal%20y%20establecer%20pol%C3%ADticas.>

encino.colson. (2023). *Colegio de sonora*. Retrieved from

[https://encino.colson.edu.mx:4433/Transparencia/2/InfoHistorica/Perfiles/Perfiles/PerfilDGAd-\(17Dic13\).pdf](https://encino.colson.edu.mx:4433/Transparencia/2/InfoHistorica/Perfiles/Perfiles/PerfilDGAd-(17Dic13).pdf)

Gatewood, R., Hubert, F., & Barrick, M. (2011). *Human Resource selection*.

[https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=p01kCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Gatewood,+R.+D.,+Feild,+H.+S.,+%26+Barrick,+M.+R.+\(2011\).&ots=-fFUb18MqH&sig=XtuDZlrsSk4xc4Ri3zp_81BzFuI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=p01kCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Gatewood,+R.+D.,+Feild,+H.+S.,+%26+Barrick,+M.+R.+(2011).&ots=-fFUb18MqH&sig=XtuDZlrsSk4xc4Ri3zp_81BzFuI#v=onepage&q&f=false)

Gomez, B. C., & Mendoza, M. L. (2013). *Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED SAS*. Retrieved from Trabajo de grado:

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/445>

Gómez, Balkin, & Cardy. (2000). *Gestión Humana: Tendencias Y Perspectivas*. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/212/21210706.pdf>

Gonzales Ortiz, K. S., & Urbina Paye, J. L. (2018). *Proceso de selección de personal para el área comercial de la empresa BS Grupo en Arequipa 2018*. Retrieved from Tesis para obtener el grado académico de Licenciado en Administración:

<http://docplayer.es/163067806-Universidad-nacional-de-san-agustin-de-arequipa-facultad-de-administracion-escuela-profesional-de-administracion.html>

Google. (n.d.). *Querido Dinero* . Retrieved from <https://www.queridodinero.com/articulos/el-metodo-google-para-motivar-a-sus-empleados>

Guerrero , Rita, & Ames. (2021, 7 27). *Económicas CUC*. Retrieved from

<https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/3224/4045#toc>

Hernández, L. M., Castro, C. A., Vanegas, C. I., Ramírez, L. M., Suárez, O. D., Araque, Y. V., & Cantor, A. E. (2015-2016). *Sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias Laborales, en el Sector Público colombiano* . Retrieved from Referentes de Experiencias Internacionales y nacionales:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1491427888_2898dc013a6ecd5bc1cc66892b7f1a23.pdf

Huaman Pulgar, L., & Rios Ramos , F. (2011). *Metodologías para implementar la estrategia: diseño organizacional de la empresa*. Universidad peruana de ciencias aplicadas (UPC):

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/41294?page=1>.

IBM. (2023). Retrieved from <https://www.ibm.com/docs/es/ims/15.3.0?topic=procedures-mto-abilities-operator-responsibilities>

Idalberto, C. (2019). *Administración De Recursos Humanos; El Capital Humano De Las Organizaciones*. City University of Los Angeles:
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf.

Industrial, E. d. (n.d.). *La Pirámide de Maslow*. Retrieved from
<https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>

Jose, L. T., & Olga, L. J. (1997). *Diseño y analisis del puesto de trabajo*. Retrieved from
 Herramienta para la gestion del talento humano:
https://www.google.com.co/books/edition/_/UrFCDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&bshv=rvc/1

M. (2023). *Manatal*. Retrieved from <https://www.manatal.com/es/job-description/production-coordinator-job-description>

Martha, A. A. (n.d.). *Dirección estratégica de Recursos Humanos* . Retrieved from Gestión por competencias : <https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>

mesbook. (2023). Retrieved from <https://mesbook.com/funciones-operarios-produccion/#:~:text=Un%20operario%20de%20producci%C3%B3n%20es%20un%20trabajador%20que%20se%20encarga,envasado%20y%20almacenamiento%20de%20productos.>

- Montoña, Alveiro, & César. (2009). *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital*. Retrieved from Revista científica " Vision del futuro":
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Muñiz, L. (2012). *Dominar power Bi*. Barcelona:
https://www.google.com.co/books/edition/Dominar_power_bi/1Nnjeaaaqbaj?hl=es-419&gbpv=1&dq=que+es+power+bi&pg=pt19&printsec=frontcover.
- Quintana, J. M., & Lizalda, L. C. (2017). *Diseño de un modelo de gestión por competencias para la empresa multimasivos LTDA*. Retrieved from
<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/5427/1/DDMIIND66.pdf>
- Raquel, R. C., & Sara, D. R. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Scielo*,
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006.
 Retrieved from https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006
- Ridaura, M. A. (2021). *Lecciones del líder en el comercio electrónico*.
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/165050/Morillo%20-%20El%20estudio%20del%20caso%20Amazon%3A%20Lecciones%20del%20%20%20C3%A4%20en%20el%20comercio%20electr%C3%B3nico..pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
 Retrieved from <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/165050/Morillo%20-%20El%20estudio%20del%20caso%20Amazon%3A%20Lecciones%20del%20%20%20C3%A4%20en%20el%20comercio%20electr%C3%B3nico..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, J. A. (2023). *Estrategia Para Incrementar El Uso De Power Bi En La Empresa*.
 Universidad EAN:

<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12738/ArevaloJorge2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Scielo. (2000, 06). *Establecimiento De Metas, Comportamiento Y Desempeño*. Retrieved from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000200002

Scielo. (2000, 06). *Establecimiento De Metas, Comportamiento Y Desempeño*. Retrieved from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000200002

segulatechnologies. (2023). *Segula*. Retrieved from

<https://www.segulatechnologies.com/es/job/soldadura-mecanica-y-chapisteria/#:~:text=La%20soldadura%20mec%C3%A1nica%20es%20un,en%20ensamblar%20varias%20piezas%20met%C3%A1licas>.

standby. (2023). *standby*. Retrieved from

<https://standby.es/analista/#:~:text=El%20significado%20de%20analista%20es,transformaci%C3%B3n%20digital%20que%20estamos%20atravesando>.

tomorrow, W. f. (2023). *HAYS Working for your tomorrow*. Retrieved from

<https://guiasalarial.hays.es/profesional/info-sector/ingenieria/director-de-mantenimiento/#:~:text=Es%20responsable%20de%20gestionar%20el,%2C%20Inform%C3%A1tica%2C%20etc.>

Torres, & Iturralde, J. I. (2011). *La Evaluación Del Desempeño Laboral Y Su Incidencia En los Resultados Del Rendimiento De Los Trabajadores De La Cooperativa De Ahorro Y Crédito Oscus Ltda De La Ciudad De Ambato*. Retrieved from

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>

Torres, N. F. (2018). *Optimización de procesos deportado en Bussiness intelligence*. Universidad catolica de colombia : <https://core.ac.uk/download/pdf/160741217.pdf>.