



**UNIREMINGTON®**  
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON  
RES. 2661 MEH JUNIO 21 DE 1998

FORMATO  
INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CÓDIGO:  
VERSIÓN: 01

## **PRÁCTICA EMPRESARIAL**

### **NOMBRE DEL ESTUDIANTE**

Deicy Agudelo Jaramillo

### **DOCENTE**

Juan Felipe Restrepo Arias

**PLAN DE MEJORA EN EL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA EN LA EMPRESA  
VIVIENDAS Y PROYECTOS SAS**

**PRÁCTICA EMPRESARIAL**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON**

**MEDELLÍN**

**2024**

## Tabla de Contenido

<b>Contenido</b>	
Glosario.....	7
Introducción.....	8
1. Título del proyecto .....	8
2. Resumen del proyecto .....	8
2.1 Palabras clave.....	9
2.2 Código JEL.....	9
3. Planteamiento del problema .....	10
3.1 Pregunta problematizadora.....	10
4. Objetivos .....	11
4.1 Objetivo general .....	11
4.2 Objetivos específicos .....	11
5. Delimitación.....	12
5.1 Delimitación espacial.....	12
5.1.1 Razón social .....	12
5.1.2. Objeto social de la organización o empresa .....	12
5.1.3. Descripción o reseña histórica de la empresa.....	13
5.1.4. Visión .....	13
5.1.5. Valores corporativos .....	13
5.2 Delimitación temporal.....	14
6. Alcance .....	14
6.1 Diagnóstico organizacional.....	14
6.1.1. Plan de validación para la generación de un puesto de Recursos Humanos .....	14
6.1.2. Plan de seguimiento en los procesos precontractuales, contractuales y postcontractuales .....	14

6.1.3. Proceso de validación y revisión contractual .....	15
7. Marco teórico .....	15
7.1. Recursos Humanos.....	16
7.2. Procesos asociados a la gestión humana en la organización.....	17
8. Marco Metodológico.....	18
8.1 Tipo de estudio.....	18
8.2 Método .....	19
8.3 Fuentes .....	19
9. Resultados y conclusiones.....	20
Anexos .....	22
Bibliografía .....	28

## Lista de Tablas

Tabla 1. Formación .....	23
Tabla 2. Redistribución .....	23
Tabla 3. Evaluación del Rendimiento .....	23
Tabla 4. Gestión de La Carrera Profesional .....	24
Tabla 5. Seguridad e Higiene en el Trabajo .....	24
Tabla 6. Análisis Descriptivo .....	25

## Lista de Figuras

Figura 1. Delimitación.....	12
Figura 2. Logo Viviendas y Proyectos S.A.S .....	12

## Lista de Gráficos

Gráfico 1. Diagnostico – Ciclo 5W+1H .....	22
--	----

## Glosario

**RRHH:** Es la abreviatura de “Recursos Humanos” Se refiere a la función o departamento dentro de una organización que se encarga de gestionar o administrar aspectos relacionados con el personal empleado. (Ivlev, 2024)

**Empleados:** Persona que se encuentra vinculada a una organización mediante un contrato laboral, ya sea verbal o escrito, que le otorga una serie de deberes y derechos con su empleador. (symplifica, 2020)

**Empleador:** Es aquel que crea unos o varios puesto de trabajo y ofrece a personas que lo necesitan con el fin de que cumplan unas labores recomendadas bajo su mando y a través de un contrato laboral. (wikipedia, 2023)

**Análisis:** En recursos humanos el análisis brinda las bases para observar a las personas con el fin de analizar el capital humano que hay dentro de la empresa. Su objetivo es proporcionar un mejor conocimiento de los procesos, utilizando esta información para tomar decisiones y mejorar en la organización. (Velázquez)

**Formación:** La formación para los Recursos Humanos se convierte en una necesidad constante ya que en la organización está centrada en el personal, con el objetivo de mantener actualizados los conocimientos las competencias y aptitudes que se necesitan en la empresa para mejorar los resultados personales y a nivel organizacional. (Padilla, 2022)

**Gestión:** La gestión se ocupa de la dimensión humana de la compañía, es por esto su necesidad de que los altos mandos de la compañía comprendan y conozcan la importancia de las actividades que se encarga, este lleva a cabo varias funciones dentro de la organización, incluyendo un conjunto de prácticas. Algunas de ellas son: la remuneración, la contratación, el rendimiento, el desarrollo de la organización, la seguridad entre otros. (endalia, 2021)

**Seguridad:** La seguridad en el lugar de trabajo es la disciplina que se encarga de la prevención de riesgos laborales y tiene como objetivo aplicar las medidas necesarias para evitar riesgos derivados del trabajo. Es obligación del empleador informar y capacitar a sus empleados del alcance de riesgos derivados con la labor asignada y así tener las capacidades para evitarlos. (BLOG RH, 2018)

**Rendimiento:** El rendimiento laboral es la eficiencia con la que el empleado logra cumplir sus responsabilidades laborales y logra los resultados esperados. Esta abarca calidad y productividad logrando así cumplir con las expectativas del empleador. (Ortega, 2024)

## **Introducción**

En el presente trabajo se examinarán los resultados de una investigación llevada a cabo en la empresa Viviendas y Proyectos S.A.S. El objetivo central de esta investigación fue evaluar a fondo los procesos comerciales y los aspectos internos de la empresa, con el propósito de mejorar la calidad, aumentar la productividad y reducir costos.

Además, se identificaron tanto fortalezas como debilidades internas, así como oportunidades y amenazas en el entorno empresarial. Estas conclusiones sentaron las bases para desarrollar un plan estratégico orientado a la mejora continua, con el objetivo de optimizar los procesos internos, fomentar la calidad total y animar a la innovación.

Mediante la implementación de las recomendaciones propuestas y la adecuada aplicación de los hallazgos, se espera que Viviendas y Proyectos S.A.S pueda consolidar su área de recursos humanos.

### **1. Título del proyecto**

El rol fundamental de Gestión Humana en el cuidado del ambiente laboral y personal.

### **2. Resumen del proyecto**

La empresa Viviendas y Proyectos S.A.S no se ha enfrentado a desafíos tan grandes que muestre la necesidad de centralizar el área directamente en la empresa; es por esto que antes de que algo que afecte el normal desarrollo de las actividades suceda, mi trabajo es que Viviendas y Proyectos S.A.S implemente su propio departamento de recursos humanos.

Este proyecto académico tiene como finalidad la consecución de varios objetivos, con los cuales se busca:

- Mejorar la eficiencia en los procesos laborales con el propósito de no tener faltas en los mismos.
- Garantizar que se esté dando cumplimiento al proceso de gestión actual y a los acuerdos adquiridos.
- Fortalecer las relaciones empleador – empleado, estableciendo un servicio más fiable y transparente.

Además, se busca abordar los desafíos actuales y promover una gestión más eficaz en el área de recursos humanos, contribuyendo así a una relación más sólida, tanto con sus clientes internos y externos. Como parte del plan de acción, se considera necesario un proceso de capacitación para la persona que se encargara de la coordinación del área.

El propósito fundamental de esta iniciativa es el monitoreo y medición de los resultados obtenidos, permitiendo la identificación de posibles ajustes y mejoras que puedan aplicarse en caso de ser necesario.

## **2.1 Palabras clave**

Gestión, organización, seguimiento, empresa.

## **2.2 Código JEL**

### **3. Planteamiento del problema**

En el proceso de gestión humana encontramos diferentes actividades, dentro de las cuales están todas las relacionadas con el proceso de selección del personal, su contratación, el plan de inducción, su entrenamiento, el seguimiento y evaluación de desempeño y, por

último, su desvinculación. Hace varios años todo esto representaba apenas una tarea operativa y/o administrativa, cuyo propósito principal era dar cumplimiento a los requisitos establecidos por ley, en la mayoría de los casos, rayando con lo mínimo a lo que se pudiera dar cumplimiento, dejando de lado el verdadero valor que el capital humano pudiera transmitir realmente a la empresa.

A través de los años la gestión del talento humano ha venido trayendo cambios significativos. Los avances en tecnología, los cambios económicos y sociales, incluso algunas modificaciones en la legislación, han permitido que el área de recursos humanos se convierta en un área fundamental de las compañías, logrando de esta manera que estas no se enfoquen únicamente en el resultado con su cliente final, sino que den más relevancia al cliente interno, pues es este quien realmente promueve el cumplimiento de la misión y los objetivos de la compañía.

Viviendas y Proyectos S.A.S con una trayectoria de 38 años en el mercado y con poca experiencia en el área de la Gestión del Talento Humano, pues todo este proceso ha sido tercerizado, ha estado tratando de adaptarse poco a poco a las necesidades actuales que demanda esta área, sin embargo, ha sido un proceso muy lento. Los procesos actuales requieren de cambios importantes que permitan a la compañía avanzar en la cualificación del talento humano existente teniendo en cuenta que hay poca rotación en el personal, y, por otro lado, implementar mejoras en el proceso de selección para el personal faltante, permitiendo así la consecución de personal idóneo y cualificado que aporte al cumplimiento de la misión y los objetivos que la empresa se ha trazado.

### **3.1 Pregunta problematizadora**

Por lo general, el área de Recursos Humanos se establece cuando en el proceso de crecimiento de compañía, los directivos ven la necesidad de crear un departamento especializado para dar respuesta a algunos procesos que se van haciendo más complejos de manejar. Inicialmente estas áreas son pequeñas, pues solo es necesario apoyar algunas tareas de orden operativo, pero a medida que la organización crece, esta área adquiere mayor importancia pues los procesos se vuelven más complejos.

Es por esta razón que es importante que el área de Recursos Humanos de Viviendas y Proyectos S.A.S tenga su propio espacio dentro de la empresa. Y de aquí surge la pregunta:

¿Cuál sería la estrategia que permita corregir las deficiencias en el área de Recursos Humanos en la empresa y la ayuden a ajustarse a las necesidades de sus colaboradores?

## **4. Objetivos**

### **4.1 Objetivo general**

Estructurar el área de talento humano de tal manera que se pueda adaptar a las necesidades de la empresa Viviendas y Proyectos S.A.S, con la intención de tener una conciencia de organización, capaz de permitir la introducción de la innovación en busca de la mejora de sus procesos, garantizando así la sostenibilidad y crecimiento empresarial.

### **4.2 Objetivos específicos**

- Evaluar la importancia de tener el área de talento humano en la empresa Viviendas y Proyectos S.A.S.
- Analizar los resultados con el fin de realizar los ajustes que se requieran para el área de talento humano de la empresa Viviendas y Proyectos S.A.S.
- Presentar el informe final de resultados y propuesta de mejora de la empresa Viviendas y Proyectos S.A.S para establecer un plan de acción.

## **5. Delimitación**

### **5.1 Delimitación espacial**

La empresa se encuentra ubicada en la Carrera 43 No 33 57 Bloque 2 Of 201, Medellín Antioquia, Colombia.



Figura 1. Delimitación espacial. Fuente: (Google Maps, s.f.)

### 5.1.1 Razón social

VIVIENDAS Y PROYECTOS S.A.S (Viviendas y Proyectos S.A.S, s.f.)



Figura 2. Fuente: (Viviendas y Proyectos SAS, s.f.)

### 5.1.2 Objeto social de la organización o empresa

La sociedad podrá realizar cualquier tipo de actividad comercial o civil lícita, sin embargo, para efectos meramente enunciativos, el objeto social de la misma está constituido por las siguientes actividades:

Promoción construcción compra venta y arrendamientos de toda clase de bienes muebles e inmuebles su representante legal es Rodrigo Muñoz Menéndez

### 5.1.3 Descripción o reseña histórica de la empresa

En Viviendas y Proyectos desde hace 38 años nuestro propósito superior ha sido desarrollar entornos sostenibles, creando espacios y experiencias amigables, con sensibilidad urbana y calidad humana genuina, mejorando la vida, creando espacios que materializan los sueños de las personas y comunidades a través de colaboradores profesionales, cercanos y humanos.

#### **5.1.4 Visión**

Nuestro sello inconfundible serán las experiencias más amigables y el mejor urbanismo en nuestros proyectos comerciales y de vivienda.

#### **5.1.5 Valores corporativos**

- Honestidad
- Lealtad
- Transparencia
- Compromiso
- Trabajo en Equipo
- Sentido de pertenencia
- Integridad
- Liderazgo
- Disponibilidad al cambio
- Respeto

#### **5.2 Delimitación temporal**

Esta propuesta investigativa se desarrollará en el periodo comprendido entre el día 12 de mayo de 2024 hasta el día 31 de mayo del año 2024.

## **6. Alcance**

### **6.1 Diagnóstico organizacional**

Se tiene como propósito contar siempre con el área de Talento Humano y así poder identificar las necesidades actuales en Viviendas y Proyectos. Para que se lleve a cabo una formación efectiva se debe conocer las necesidades que existen. Para el producto de plan de mejora en el área de recursos humanos que se adelanta en el presente proyecto empresarial se debe tener en cuenta los siguientes productos:

#### **6.1.1 Plan de validación para la generación de un puesto de Recursos Humanos.**

##### **Alcance del producto 1:**

Mediante este plan, se pretende establecer plazos internos dentro de la compañía para la generación de un nuevo puesto. Este enfoque tiene como finalidad prevenir inconvenientes laborales empleador, empleado.

#### **6.1.2 Plan de seguimiento en los procesos precontractuales, contractuales y postcontractuales.**

##### **Alcance del producto 2:**

Esta propuesta nos permitirá ejecutar un plan de acción en los procesos de la compañía. Con esta implementación, se logrará la centralización, búsqueda y seguimiento constante de los empleados. Esto garantizará un buen ambiente laboral.

#### **6.1.3 Proceso de validación y revisión contractual.**

##### **Alcance del producto 3:**

Mediante este proceso, se busca llevar a cabo un seguimiento más eficaz de todos los empleados. El objetivo es mantener un historial completo de cada uno de los empleados, donde se pueda evidenciar y sustentar cada uno de ellos.

## **7. Marco teórico**

En los últimos años los departamentos de gestión del talento humano han sufrido grandes procesos de transformación con el fin de adaptarse a la evolución de las organizaciones, estas suscitadas por los cambios constantes en los entornos culturales, empresariales y tecnológicos.

Todos estos procesos de cambio han redundado en que el departamento de gestión del talento humano deje de verse como un área meramente enfocada en labores administrativas y operativas, sino que ha pasado a constituir una de las principales áreas en dependencia directa de la dirección general de la empresa. (Chana, 2018)

El mundo evoluciona a alta velocidad, de la misma forma los entornos de trabajo en las organizaciones, y especialmente, la administración y la gerencia están llamadas a evolucionar constantemente. Tanto la vida de los empleados, como el desarrollo de las organizaciones, se ven afectadas por muchas fuerzas internas y externas que influyen en todas sus actividades, las cuales pueden llegar a poner en peligro las actividades que el individuo realiza y en particular pueden afectar la calidad de vida laboral que es fundamental para que se puedan alcanzar los objetivos personales y los de la organización. Por esta razón se pretende mediante esta investigación determinar los nuevos desafíos a los que se enfrenta la gerencia de los recursos humanos para mejorar la calidad de vida laboral, analizando varios enfoques teóricos de las escuelas que estudian la administración de los recursos humanos y su interrelación con la calidad de vida laboral, considerando el ambiente general que conforma una organización desde la perspectiva global. (Moreno, 2008)

El valor económico no es el único esperado de una organización, pues no solo los clientes y los accionistas esperan resultados tangibles; también existen otros grupos de interés como los trabajadores, los proveedores, el gobierno y hasta los mismos competidores, que

tienen necesidades, exigencias y expectativas frente a la organización. Interesa en este caso un grupo especial, los trabajadores, a quienes gestión humana debe presentarles una propuesta de valor, que integre aspectos tangibles (como los económicos) e intangibles (como los servicios esperados alrededor de la carrera profesional, flexibilidad de horarios laborales, desarrollo y formación o programas de asistencia y bienestar) (Beatty y Schneier, 1998) (Calderón, 2006).

### **7.1 Uso de los términos Recursos (RRHH) frente a Talento Humano**

El término capital humano se origina en la economía política y las ciencias sociales, donde utilizaban este para identificar uno de los factores de producción, “trabajo” (los otros dos son tierra y capital). Durante varios años fue considerado como un recurso más por ser predecible y poco diferenciable. En la década de 1920 el término que se empieza a utilizar es el de Recurso Humano de acuerdo al enfoque de eficiencia de Taylor. A mediados de los 70`s y 80`s los psicólogos y expertos del empleo iniciaron el movimiento de recursos humanos, el cual comenzó a ver a los empleados en términos de su psicología y adecuación a la organización, analizando factores relacionados con el bienestar entre el empleado y la empresa, se empiezan a considerar factores adicionales al mero rendimiento laboral. (Chana, 2018), (Correa, 2021)

El término talento humano establecido por Peter Druker hace referencia los programas de formación que buscan mejorar el rendimiento, levantar la moral y aumentar el potencial de los empleados que hacen parte de una organización. Por su parte Morales (G, 2016), define al talento humano como: “la aptitud intelectual de los hombres de una organización valorada por su capacidad natural o adquirida para su desempeño”. En este sentido se entiende el talento humano como ese valor intangible que poseen las organizaciones, el cual está compuesto por las habilidades, destrezas, conocimientos que posee el individuo y permiten la creación de valor para las compañías. (Chávez E, 2017)

En la actualidad, inmersos en la revolución digital, nos encontramos con nuevos entornos económicos que han provocado cambios en los comportamientos del consumidor final. Estos cambios en últimas terminan afectando a los empleados y sus formas de

comportamiento. Es en este punto donde se deben combinar los términos de Recursos Humanos y Talento Humano. La nueva Gestión Humana debe poner todo su empeño en procurar la formación y el desarrollo profesional de los colaboradores, cuidando su bienestar y su motivación, sin olvidar que el Recurso Humano es uno de los principales activos para el éxito de la organización. (Aleixandre)

## **7.2 Procesos incorporados a la gestión humana en la empresa**

**Planeación – requerimiento de personal:** Este es el proceso de anticipar el movimiento de personas hacia el interior de la organización. Su intención es utilizar estos recursos con tanta eficacia como sea posible cuando sea necesario, al fin de alcanzar las metas de la empresa. Otra parte importante de la planeación es incluir momentos de escases y sobreoferta de mano de obra, lo que ayudará a tener más oportunidades de selección donde se pueda escoger los candidatos mejores en el mercado. Este proceso es considerado como uno de los fundamentales para la Gestión del Talento Humano, suministrando información que sirve de punto de partida para la puesta en marcha de otras actividades. (Perspectivas, 2007)

**Reclutamiento:** Hace referencia al proceso donde se pretende identificar personas que tengan una alta probabilidad de ser incorporados a las actividades y procesos que lleva a cabo la compañía. En este proceso se hace necesario validar que el candidato cumpla con los requisitos y especificaciones que tiene el perfil y que este a su vez tenga afinidad con la meta de la compañía y sus valores corporativos. (JobConvo blog, 2018)

**Reclutamiento interno:** Este proceso permite que al interior de la compañía se abra la convocatoria y la persona que está interesada y capacitada pueda postularse al cargo. La empresa trata de cubrir la vacante con la reubicación inmediata de este. Este tipo de reclutamiento puede producir en el empleado satisfacción y motivación por su trabajo, pues ve una nueva oportunidad de continuar progresando en su vida profesional. (JobConvo blog, 2018)

**Reclutamiento externo:** Cuando no se logra cubrir la necesidad de la vacante con el personal actual se debe acudir a fuentes externas. Dentro del proceso se puede acudir al

reclutamiento en universidades, por medio de anuncios o terceros que se encargan de este proceso. (JobConvo blog, 2018)

**Selección de personal:** Este es un proceso muy completo, pero a su vez muy complejo, ya que permite realizar la diferenciación de los candidatos con el propósito de elegir al aspirante más idóneo para cubrir la vacante, tomando como referencia los requisitos del perfil y las funciones a realizar. (JobConvo blog, 2018)

**Contratación:** La selección y la contratación de personal se pueden considerar como procesos interrelacionados, debido a que una persona por lo regular no la contrata una empresa antes de pasar por un proceso de selección (Rodríguez, 2000).

El contrato se lleva a cabo entre la organización y el convocado, que consiste en formalizar la futura relación de trabajo para garantizar los derechos y deberes tanto del nuevo integrante como de la empresa de acuerdo a las legislaciones laborales del país. (Perez, 2012)

**Inducción:** En este proceso se proporciona al empleado recién ingresado, la información relacionada con las instalaciones de la compañía, aspectos básicos de la misma como la misión, visión, valores, objetivos, políticas, su puesto de trabajo, contrato actual y otros aspectos. (Perez, 2012)

Otros procesos que se llevan a cabo desde el área de Recursos Humanos están relacionados con los procesos de inducciones específicas, reinducciones, análisis y descripción de cargos, evaluaciones de desempeño, capacitaciones y desarrollo y procesos de desvinculación.

## **8. Marco metodológico**

### **8.1 Tipo de estudio: Enfoque descriptivo**

Este tipo de estudio nos ayuda a ver situaciones que ocurren en escenarios naturales, más que aquellos que se basan en situaciones experimentales, es decir, no hay manipulación del entorno. Los estudios descriptivos conciernen y son diseñados para describir la distribución de variables, sin considerar hipótesis causales o de otro tipo. De ellos se derivan

frecuentemente eventuales hipótesis de trabajo susceptibles de ser verificadas en una fase posterior. (Rada, 2007), (Oficina de Integridad de Investigación ORI, s.f.)

## **8.2 Método: Deductivo**

Se puede decir que es uno de los más comunes y/o utilizados al momento de concluir, esto debido a que parte de una serie de datos generales para llegar a una conclusión específica. Su razonamiento se basa en la idea de que, si se tienen premisas verdaderas y se lleva un proceso lógico adecuado, su conclusión será verdadera. (Ceupe, s.f.)

## **8.3 Fuentes**

### **Primarias y secundarias**

Información de Viviendas y Proyectos S.A.S, textos, artículos, bases de datos e internet.

**Fuentes Primarias:** Experiencias personales, información suministrada por el mismo personal de la institución y documentos propios (estatutos, informes de gestión y reglamento interno)

**Fuentes secundarias:** Búsquedas en libros, artículos académicos y fuentes de internet.

**Encuesta:** para esta se indicarán datos específicos sobre áreas de satisfacción e insatisfacción en el área de recursos humanos. Esta información ayudará a toma de decisiones para mejoras necesarias dando a conocer al empleado que se tienen en cuenta sus opiniones. Con esta se contribuirá a fortalecer relaciones de confianza con los clientes. La encuesta se hará a cada empleado directamente para garantizar que las propuestas si estén alineadas con los objetivos estratégicos de Viviendas y Proyectos S.A.S, dando tranquilidad para una gestión eficaz y llevada al logro de metas específicas.

## 9. Resultados y conclusiones

No hay duda que en la actualidad las empresas se enfrentan a un mercado en constante cambio donde se hace imprescindible tener un elemento diferenciador. Es importante que las empresas tomen consciencia de que ese elemento diferenciador está en el talento humano, que las áreas de Gestión de Recursos Humanos pueden contribuir enormemente al alcance del éxito de la compañía cuando se les da el enfoque, el reconocimiento, el respaldo y los recursos apropiados.

En la actualidad nos enfrentamos a los impactos que traen consigo la globalización, los avances tecnológicos, la revolución digital, la inteligencia artificial, entre otros y no solo para las compañías y su quehacer, sino también para sus colaboradores quienes atraviesan por situaciones de incertidumbre al pensarse reemplazados por una máquina o un software. Este debe ser el momento donde, desde las áreas de Gestión Humana se busque desarrollar todo el potencial de sus colaboradores, brindando seguridad y confianza, y, sobre todo, dando el valor a aquello que es intangible pero que puede marcar una ventaja competitiva.

De acuerdo a las necesidades identificadas en la empresa Viviendas y Proyectos se propone que el área de Recursos Humanos tenga una oficina directamente en su sede principal, con personal que cuente con la formación y experiencia idóneas para liderar esta área.

Algunos de los requisitos a considerar son:

<b>PERFIL REQUERIDO</b>	
<b>Formación:</b>	Descripción:
<b>Profesional:</b>	Título profesional en el Área de Talento humano.
<b>Especializada:</b>	Especialización en Gerencia del Talento Humano

<b>Conocimientos esenciales:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento en implementación de sistemas de gestión de talento humano.</li> <li>- Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)</li> <li>-Procesos de selección</li> <li>- Verificación y validación de perfiles</li> <li>- Legislación laboral</li> <li>- Manejo de relaciones interpersonales y organizacionales.</li> </ul>
<b>Experiencia:</b>	Dos años de experiencia Profesional y un año de experiencia relacionada

<b>ACTIVIDADES</b>	
1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer las políticas del área de Gestión Humana</li> <li>2. Realizar los procesos de reclutamiento y selección de personal</li> <li>3. Proyectar cronograma de capacitaciones y formación pertinente para las diferentes áreas de la compañía.</li> <li>4. Realizar los procesos de inducción, reinducción, evaluación de desempeño y control del personal.</li> <li>5. Proponer actividades que permitan mejorar el clima organizacional y satisfacción del personal</li> <li>6. Programar capacitación de prevención de riesgos laborales.</li> </ol>
2	Que Proponga políticas y planes relacionados con la administración de los recursos humanos, físicos e informáticos, con el fin de establecer los lineamientos que permitan el cumplimiento de la Misión y de los objetivos corporativos.

**Gráfico 1. Diagnóstico – Ciclo 5W+1H:**



**Fuente: elaboración propia**

## Anexos

### Encuesta al trabajador.

El capital humano de la empresa muestra que cuenta con los conocimientos y las destrezas necesarias para el desarrollo de sus funciones, lo que puede convertirse en una ventaja competitiva y un elemento de diferenciación en el sector, que puede conducir a la consecución de los objetivos de la empresa si se gestiona de forma adecuada. La gestión de los recursos humanos ha alcanzado relevancia en los últimos años debido a los rápidos cambios del entorno a los que se tiene que adaptar la empresa, generados por el aumento de la competencia y los cambios en la tecnología, entre otros factores. La siguiente investigación trata de averiguar el nivel de implantación de la gestión de los recursos humanos.

Se realizarán algunas preguntas relevantes a los empleados de la compañía para conocer su nivel de satisfacción con el rol que desempeña y la percepción que tienen de algunos aspectos sobre la Gestión de los Recursos Humanos en la empresa.

### Preguntas a responder por parte de los colaboradores

Por favor lea con detenimiento cada una de las preguntas. Diligenciar el siguiente cuestionario le tomará menos de 10 minutos. Esta información será de gran utilidad para complementar mi trabajo de práctica.

Marque con qué frecuencia se dan las siguientes afirmaciones en la empresa donde 1 es la calificación más baja y 7 la más alta.

#### Formación

1	Recibió algún tipo de formación previa a la incorporación al trabajo	1	2	3	4	5	6	7
2	Está capacitado para desarrollar el puesto que desempeña	1	2	3	4	5	6	7
3	Ha recibido formación complementaria desde que pertenece a la empresa	1	2	3	4	5	6	7

Tabla 1

#### Retribución

4	Su sueldo está en relación con el trabajo que realiza	1	2	3	4	5	6	7
5	Su sueldo está en la media de las empresas del sector.	1	2	3	4	5	6	7
6	Recibe prestaciones diferentes al sueldo por su trabajo	1	2	3	4	5	6	7

Tabla 2

#### Evaluación del rendimiento

7	Le han evaluado su trabajo dentro de la empresa	1	2	3	4	5	6	7
8	Dentro de la empresa se le compara con sus compañeros en función de su rendimiento.	1	2	3	4	5	6	7
9	Obtiene información regularmente por el trabajo que desempeña tanto negativa como positiva.	1	2	3	4	5	6	7

Tabla 3

### Gestión de la carrera profesional

10	Estará trabajando en la empresa dentro de dos años	1	2	3	4	5	6	7
11	Los superiores tienen en cuenta tus expectativas de futuro.	1	2	3	4	5	6	7
12	El trabajo que desempeña le es satisfactorio en la etapa de su vida en la que se encuentra	1	2	3	4	5	6	7

Tabla 4

### Seguridad e higiene en el trabajo

13	Desempeña sus obligaciones de forma segura.	1	2	3	4	5	6	7
14	Existen protocolos de higiene en el trabajo que deben obedecer.	1	2	3	4	5	6	7
15	Le resulta cómodo realizar las tareas en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7

Tabla 5

Para facilitar el manejo de la encuesta he abreviado los diferentes ítems, identificándose de la siguiente forma:

F1-F3: Formación.

R4-R6: Retribución.

ER7-ER9: Evaluación del rendimiento.

GC10-GC12: Gestión de la carrera profesional.

SH13-SH15: Salud e higiene en el trabajo.

Las preguntas están numeradas del 1 al 15 en el orden del cuestionario. Para cada práctica de Gestión de Recursos Humanos establecida se asignaron 3 preguntas.

El cuestionario fue resuelto por 20 colaboradores de la empresa, lo que representa un porcentaje del 40% del total de colaboradores.

### Análisis descriptivo.

Después de validar los datos consignados en cada una de las encuestas, se presentan los resultados que se obtuvieron a través del análisis de la estadística descriptiva de la muestra, teniendo en consideración la media y la desviación típica. Cabe recordar que todos los ítems se valoraron en una escala del 1 al 7.

	F1	F2	F3	R4	R5	R6	ER7	ER8	ER9	GC10	GC11	GC12	SH13	SH14	SH15
<b>Media</b>	3,0	6,3	2,9	4,0	4,5	3,5	3,2	3,3	2,6	3,6	3,5	4,1	4,9	3,0	4,6

Tabla 6: Fuente: elaboración propia

### **Con respecto a la formación (F):**

- La afirmación número 1 (“Recibió algún tipo de formación previa a la incorporación al trabajo”) obtiene una media de 3,0 sobre 7. Este valor muestra deficiencia en este proceso de incorporación del personal.
- La afirmación número 2 (“Está capacitado para desarrollar el puesto que desempeña”) obtiene una media de 6,3 sobre 7. El resultado muestra que el personal se siente en capacidad de desarrollar la actividad para la cual fue contratado.
- La afirmación número 3 (“Ha recibido formación complementaria desde que pertenece a la empresa”), obtiene una media de 2,9 sobre 7. Se evidencia una gran necesidad de establecer los procesos de formación pertinentes para cada área.

### **En relación a la retribución(R):**

- La afirmación número 4 (“Su sueldo está en relación con el trabajo que realiza”) obtiene una media de 4,0 sobre 7. Se puede considerar que los trabajadores muestran un grado de medio con su remuneración.
- La afirmación número 5 (“Su sueldo está en la media de las empresas del sector”) obtiene una media de 4,5 sobre 7. El resultado muestra que se hace necesario evaluar la escala salarial de acuerdo al sector y realizar algunos cambios si se consideran pertinentes.
- La afirmación número 6 (“Recibe prestaciones diferentes al sueldo por su trabajo”), obtiene una media de 3,5 sobre 7.

**Las puntuaciones obtenidas para la evaluación del rendimiento (ER):**

- La afirmación número 7 (“Le han evaluado su trabajo dentro de la empresa”) obtiene una media de 3,1 sobre 7. Se requiere mejorar el proceso de evaluación de los puestos de trabajo.
- La afirmación número 8 (“Dentro de la empresa se le compara con sus compañeros en función de su rendimiento”), obtiene una media de 3,3 sobre 7. Se deben establecer planes de mejoramiento para aquellos colaboradores que muestran un desempeño medio o bajo.
- La afirmación número 9 (“Obtiene información regularmente por el trabajo que desempeña, tanto negativa como positiva”) obtiene una media de 2,59 sobre 7. Es necesario establecer canales de comunicación con los colaboradores que permitan realizar retroalimentación de acuerdo a su desempeño.

**En cuanto a la gestión de la carrera profesional:**

- La afirmación número 10 (“Estará trabajando en la empresa dentro de dos años”), obtiene una media de 3,5 sobre 7. Se evidencia un nivel medio de satisfacción en la compañía.
- La afirmación número 11 (“Los superiores tienen en cuenta tus expectativas de futuro”), obtiene una media de 3,5 sobre 7. No se evidencia conocimiento del empleado en cuantos a sus expectativas personales y/o laborales.
- La afirmación número 12 (“El trabajo que desempeña le es satisfactorio en la etapa de su vida en la que se encuentra”), obtiene una media de 4,1 sobre 7. Se evidencia un nivel medio de satisfacción en la compañía.

**Por último, con respecto a la salud e higiene en el trabajo:**

- La afirmación número 13 (“Desempeña sus obligaciones de forma segura”)

obtiene una media de 4,8 sobre 7. Se deben realizar las evaluaciones de SG-SST para establecer que conocimiento tienen los colaboradores del sistema y evidenciar posibles riesgos en los puestos de trabajo.

- La afirmación número 14 (“Existen protocolos de higiene en el trabajo que deben obedecer”) obtiene una media de 3.0 sobre 7. No se evidencia conocimiento del SG-SST. Programar capacitaciones.
- La afirmación número 15 (“Le resulta cómodo realizar las tareas en su puesto de trabajo”), obtiene una media de 4,6 sobre 7. Es necesario realizar evaluación de los puestos de trabajo.

## Bibliografía

- Aleixandre, E. (s.f.). *Endalia*. Obtenido de Los Recursos Humanos: de la Revolución Industrial a la Revolución Digital: <https://www.endalia.com/news/evolucion-transformacion-recursos-humanos/>
- BLOG RH. (2018). Blog Recursos Humanos. *AMEDIRH*, 1.
- Ceupe. (s.f.). *Ceupe European Business School*. Obtenido de ¿Qué es el razonamiento deductivo?: <https://www.ceupe.com/blog/razonamiento-deductivo.html?dt=1723334367817>
- Chana, C. d. (12 de 06 de 2018). *EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS RRHH*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/97005/4/TFG.%20Cynthia%20de%20la%20Parte%20Chana.%20RRLL%20y%20RRHH.pdf>
- Chávez E, V. A. (17 de 04 de 2017). <https://www.redalyc.org/>. Obtenido de Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional: [https://www.redalyc.org/journal/5718/571864086001/html/#redalyc\\_571864086001\\_ref11](https://www.redalyc.org/journal/5718/571864086001/html/#redalyc_571864086001_ref11)
- Correa, E. (2021). Evolución del concepto de recursos humanos, desde el punto de vista de la psicología y la administración: discusiones y aciertos. *Suma de Negocios*.
- endalia. (2021). Gestión de Recursos Humanos: una pieza clave. *endalia*, 2.
- G, M. (06 de 11 de 2016). <http://www.gestiopolis.com>. Obtenido de evolución, conceptos y diferentes perspectivas vistas en la realidad cubana: <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/30/grh.htm>
- gabrirl IvLev. (21 de febrero de 2024). *asana*. Obtenido de asana: <https://asana.com/es/resources/que-significa-rrhh>
- Google Maps. (s.f.). *Google Maps*. Obtenido de <https://www.google.com/maps/search/viviendas+y+proyectos/@6.2335748,-75.5782449,15z/data=!3m1!4b1?authuser=0&entry=ttu>
- Ivlev, G. (21 de febrero de 2024). *asana*. Obtenido de asana: <https://asana.com/es/resources/que-significa-rrhh>
- JobConvo blog. (13 de 12 de 2018). *JobConvo* . Obtenido de Reclutamiento y selección de personal: Qué es, etapas, estrategias y técnicas: <https://jobconvo.com/blog/es/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-que-es-etapas-estrategias-y-tecnicas/#Seleccion>
- Moreno, F. y. (09 de 2008). *www.spentamexico.org*. Obtenido de Los nuevos desafíos en la gerencia de los recursos humanos: Calidad de vida laboral. : chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.spentamexico.org/v3-n2/3%282%29%201-11.pdf

Oficina de Integridad de Investigación ORI. (s.f.). *ORI*. Obtenido de Conceptos Básicos de Investigación:  
[https://ori.hhs.gov/education/products/sdsu/espanol/res\\_des1.htm#:~:text=Un%20estudio%20descriptivo%20es%20normalmente,e%20incluir%20en%20el%20experimento](https://ori.hhs.gov/education/products/sdsu/espanol/res_des1.htm#:~:text=Un%20estudio%20descriptivo%20es%20normalmente,e%20incluir%20en%20el%20experimento).

Ortega, C. (2024). Rendimiento laboral: Qué es, cómo medirlo e impulsarlo. *QuestionPro*, 4.

Padilla, P. (2022). Formación en recursos humanos: una necesidad constante. *Formación en recursos humanos - Pedro Padilla*, 3.

Perez, C. (12 de 05 de 2012). *Escuela de Organización Industrial*. Obtenido de Recursos Humanos y sus Funciones:  
<https://www.eoi.es/blogs/cristinaperez1/2012/05/15/recursos-humanos-y-sus-funciones/>

Perspectivas. (2007). IMPORTANCIA DE LA PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA. *Perspectivas*, 7-28.

QuestionPro. (s.f.). QuestionPro. *QuestionPro*, 2. Obtenido de QuestionPro.

symplifica. (febrero de 2020). <https://centrodeayuda.symplifica.com/>. Obtenido de <https://centrodeayuda.symplifica.com/>.

Velázquez, A. (s.f.). Qué es el análisis de Recursos Humanos? *QuestionPro*, 3.

Viviendas y Proyectos S.A.S. (s.f.). *Viviendas y Proyectos Bien Hechos*. Obtenido de [https://viviendasyproyectos.com/?gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjwiYOxBhC5ARIsAIvdH52CjV-TQPG4W6kPkrN8T5GyWVRol-OUhLma7G42dS\\_vEBnrPTS-Cz0aAqOvEALw\\_wcB](https://viviendasyproyectos.com/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwiYOxBhC5ARIsAIvdH52CjV-TQPG4W6kPkrN8T5GyWVRol-OUhLma7G42dS_vEBnrPTS-Cz0aAqOvEALw_wcB)

Viviendas y Proyectos SAS. (s.f.). *Viviendas y Proyectos*. Obtenido de <https://viviendasyproyectos.com/>

*wikipedia*. (4 de septiembre de 2023). Obtenido de wikipedia:  
<https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Empleador&oldid=153528909>.