

**Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa Consorcio
Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.**

autor

ALEXANDRA PAZ BARRERA

Director

ROSA YANETH CONTRERAS GONZÁLEZ

Ing. Industrial

Mag. en Diseño y Gestión de Proyectos Tecnológicos

**PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍAS MECÁNICA, MECATRÓNICA E
INDUSTRIAL FACULTAD DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA**



**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
PAMPLONA, JUNIO 25 de 2021**

Dedicatoria

Dedico este proyecto a la persona más importante de mi vida, a mi madre Rita Zoraida Barrera Zambrano, por su entrega emocional conmigo, por creer en mi desde el primer día, por su apoyo incansable en este proceso tan importante, a mi hermana Natalia por su constante atención y amor, como ejemplo, que para cumplir los sueños, debemos trabajarlos y hacerlos realidad, como también a mi mejor amigo Harold, quien, desde la distancia, siempre tuvo una voz de aliento para conmigo, como también a Luis H. quien me tendió la mano y su corazón cuando más lo necesité, a mis familiares y amigos cercanos que de alguna manera me desearon los mejores éxitos en mi vida profesional a ellos gracias lo logramos.

Agradecimientos

Elevo mi agradecimiento a mi directora de proyecto la Ing. Rosa Yaneth Contreras González, por su apoyo académico y emocional durante el proceso de realización del presente proyecto, quién tuvo la mejor disposición para orientarme y hacer de este posible.

Resumen

El área de recursos humanos ocupa un gran espacio dentro de cualquier organización independientemente de su objetivo comercial, para el caso presente, dicha área comprende una gran responsabilidad en cuanto a selección de personal se trata, a su vez es de suma importancia comprender desde el área de talento humano, cómo se encuentra el estado de la motivación del personal, debido a renuncias paulatinas que se presentaron según la revisión documental realizada, mediante un diagnóstico utilizando métodos de recolección de datos como encuestas y entrevistas aplicadas a colaboradores de la organización de Consorcio Grupo Stork de la base de Yopal Casanare, las cuales arrojaron como resultado que el proceso de selección de personal tiene un tiempo para ejecutarse demasiado amplio, lo cual genera retrasos para la contratación algo que afecta el proceso en general de la empresa, como también se halló que el personal presenta poca motivación debido a la sobrecarga laboral, se demuestra poca participación en las actividades programadas para tal fin, se hallaron renuncias relacionadas a causa de la sobrecarga laboral, para lo anterior se crea un plan de mejora con acciones de mejora a realizar por cada problema detectado con el fin de optimizar y brindar una solución a las deficiencias halladas, al final se realizó el análisis del costo beneficio que incurre la empresa al querer aplicar dicho plan como también se realizó la socialización del plan en la empresa para sus fines necesarios.

Palabras clave: Clima Organizacional, Motivación Laboral, Diagrama de Procesos, Acción de Mejora, Selección de Personal

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Abstract

The human resources area occupies a large space within any organization regardless of its commercial objective, for the present case this area comprises a great responsibility in terms of personnel selection, in turn it is of the utmost importance to understand from the area of human talent, how is the state of staff motivation, due to gradual resignations that were presented according to the documentary review carried out, through a diagnosis using data collection methods such as surveys and interviews applied to collaborators of the Consorcio Grupo organization Stork from the Yopal Casanare base, which showed that the personnel selection process has a too long time to execute, which generates delays for hiring, something that affects the general process of the company, as was also found that the staff has little motivation due to work overload, it is shown little To participation in the activities programmed for this purpose, related resignations were found due to work overload, for this an improvement plan is created with improvement actions to be carried out for each problem detected in order to optimize and provide a solution to The deficiencies found, in the end, an analysis of the cost benefit incurred by the company when wanting to apply said plan was carried out, as well as the socialization of the plan in the company for its necessary purposes.

Keywords: Organizational Climate, Work Motivation, Process Diagram, Improvement Action, Personnel Selection.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Tabla de Contenido

1.	Introducción.....	11
2.	Marco conceptual.....	13
2.1.	Antecedentes	13
2.2.	Bases Teóricas	15
2.2.1.	Clima Organizacional	15
2.2.2.	Capital Humano.....	17
2.2.3.	Diagrama de procesos.....	17
2.2.4.	Procesos	18
2.2.5.	Diagnóstico	18
2.2.6.	Gestión Humana	18
2.2.7.	Capacitación.....	19
2.3.	Costos y beneficios.....	19
2.4.	Población objeto de estudio	20
2.5.	Bases Legales	20
3.	Planteamiento del problema	22
3.1.	Formulación del problema	23
4.	Objetivos.....	24
4.1.	Objetivo General	24
4.2.	Objetivos Específicos.....	24
5.	Justificación.....	25
6.	Metodología.....	27

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

6.1.	Tipo de Investigación.....	27
6.1.1.	Enfoque.....	27
6.1.2.	Fuentes de información primaria.....	28
6.1.3.	Alcance	28
6.2.	Diagnóstico del proceso de selección mediante diagrama de operación.	28
6.2.1.	Verificar diagrama de operación de procesos y desmotivación de personal.	29
6.2.2.	Encuestas virtuales	29
6.2.3.	Identificación de fortalezas y debilidades	30
6.3.	Planteamiento del plan de mejora.....	30
6.4.	Análisis en términos de costos del plan.....	30
6.5.	Socialización del plan.....	31
7.	Cronograma y descripción de actividades	32
7.1.	Cronograma de actividades	32
7.2	Descripción de las actividades	33
8.	Resultados y Discusión.....	38
9.	Conclusiones.....	92
10.	Recomendaciones.....	93
11.	Referencias bibliográficas	94
12.	Anexos	98

Lista de Tablas

Tabla 1. Normatividad decretos y leyes en Colombia, elaboración propia.....	21
Tabla 2. Cronograma y descripción de actividades, elaboración propia.....	32
Tabla 3. Diseño de entrevista realizada, elaboración propia.....	38
Tabla 4. Consolidado personal activo base de Yopal – Casanare, elaboración propia.	52
Tabla 5. Renuncias de la empresa, tomado de base de datos renuncias, elaboración propia.	53
Tabla 6. Matriz FODA, elaboración propia.	70
Tabla 7. Cuadro Problemas detectados y acción de mejora a proponer, elaboración propia.	71
Tabla 8. Priorización de acciones de mejora, elaboración propia.....	72
Tabla 9. Orden de prioridad de acciones de mejora, elaboración propia.	74
Tabla 10. Costo del proceso de selección, elaboración propia.	79
Tabla 11. Costo total del proceso de selección, elaboración propia.	80
Tabla 12. Costos de dotación para 1 trabajador, elaboración propia.	82
Tabla 13. Costo de ingreso de 1 trabajador, elaboración propia.	83
Tabla 14. Costos finales que incurre la empresa y descripción elaboración propia.....	84
Tabla 15. Valor presente neto costos, elaboración propia.	86
Tabla 16. Valor presente netos de los beneficios, elaboración propia.	87

Lista de Figuras

Ilustración 1. Diagrama causal, elaboración propia	23
Ilustración 2. Respuesta entrevista realizada, elaboración propia.....	39
Ilustración 3. Respuesta entrevista realizada, elaboración propia.....	40
Ilustración 4. Áreas que se relacionan según la entrevista, elaboración de su propia.....	41
Ilustración 5. (APE) Agencias públicas de empleo para el Casanare, elaboración propia.....	43
Ilustración 6. Aptitud médica remitida por IPS, fuente base de datos de la empresa.	46
Ilustración 7. Diagrama de procesos selección de personal para el cargo de obrero, elaboración propia. .	49
Ilustración 8. Metodología cinco porque de problemas hallados en diagramas de procesos, elaboración propia.	50
Ilustración 9. Respuesta cargo que ocupa, elaboración propia	55
Ilustración 10. Respuesta tiempo que están trabajando, elaboración propia.....	56
Ilustración 11. Respuestas a conformidad con el salario, elaboración propia.....	56
Ilustración 12. Respuesta a pregunta número 4 acerca de incormformidad del salario.	57
Ilustración 13. Respuesta si mezcla problemas laborales con familiares, elaboración propia.	58
Ilustración 14. Respuesta problemas laborales y personales en el trabajo, elaboración propia.....	59
Ilustración 15. Respuesta acerca de si han querido renunciar al cargo, elaboración propia	60
Ilustración 16. Respuesta motivo de renuncia al cargo, elaboración propia	60
Ilustración 17. Respuesta desmotivación laboral, elaboración propia.	61
Ilustración 18. Respuesta desmotivación laboral, elaboración propia	62

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Ilustración 19.Respuesta a factores que lo desmotivan, elaboración propia.....	62
Ilustración 20.Respuesta obtenida pregunta número 12,elaboración propia.....	63
Ilustración 21.Respuesta obtenida acerca de si conocen la ley 50.....	64
Ilustración 22.Respuesta actividades por la empresa., elaboración propia	65
Ilustración 23.Respuestas mejorar las actividades de ley 50.elaboración propia.....	66
Ilustración 24.Respuesta participación de las actividades de ley 50,elaboración propia	67
Ilustración 25.Respuesta a encuesta realizada actividades de ley 50,elaboración propia	68
Ilustración 26.Plan de mejora, elaboración propia.....	76
Ilustración 27.Costo afiliación al sistema de seguridad social, elaboración propia.....	81
Ilustración 28.Beneficios a obtener, elaboración propia.....	88
Ilustración 29.Registro fotográfico socialización, propio autor.....	89
Ilustración 30.Correo electrónico de aprobación de plan de mejora, elaboración propia.....	90
Ilustración 31.Aprobación de plan de mejora por parte del ingeniero residente, elaboración propia.....	91

1. Introducción

El presente trabajo titulado propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa Consorcio Grupo Stork de Yopal-Casanare 2021, basado en la creación de una propuesta de mejora que permita conocer los problemas en procesos que se llevan a cabo mediante un diagnóstico y que permitan identificar aspectos a mejorar.

Comenzaremos mencionando que la empresa Consorcio Grupo Stork, ubicada en la ciudad de Yopal, Casanare, es creada del alma mater de Stork a flúor Company, que según la página corporativa (Stork, a Flúor Company, 2021), es una empresa Holandesa con prestigio internacional en mantenimientos de infraestructura y construcción en más de 15 países, el Consorcio está ubicado en Colombia, dicha empresa ofrece servicios de construcción de obras civiles y mantenimientos de líneas de transporte de petróleo en la zona oriente del país, para el caso presente se hablará de la base ubicada en Yopal Casanare que corresponde área administrativa.

Los recursos humanos existen en el mundo desde tiempos inmemorables, Sus primeros inicios fueron el siglo pasado a la llegada de la revolución industrial, con ello el cambio de los trabajos en las organizaciones, en un comienzo tuvo nombre como relaciones industriales, según (Chiavenato, 1997), para los años 50 esta definición cambió a administración de personal, más encaminada a involucrar a los trabajadores de una manera directa con el éxito de la organización, sin embargo, no fue hasta los años 1970, donde se escuchó por primera vez la administración de recursos humanos, donde se toma al trabajador, no como un recurso consumible que genera gastos y costos, sino como un activo en potencia para la empresa.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

El capital humano antes de ser seleccionado para ejercer algún tipo de función o cargo dentro de la organización, deberá pasar por una serie de filtros, como pruebas técnicas, psicotécnicas y demás donde se midan competencias capacidades y habilidades que garanticen la idoneidad para dicho cargo, es allí donde la DRH cobra gran importancia, puesto que garantiza la aptitud del personal para cierto puesto de trabajo, evitando que se incurra en un potencial riesgo, que ocasione accidentes o sencillamente disminución de la productividad de la compañía, se invita a ser partícipes de actual proyecto para que se indague el área de Talento humano de la empresa Consorcio Grupo Stork, a la cual realizaremos el actual estudio puntual ,como las diferentes recomendaciones, que se pueden plasmar, a lo largo del estudio se encuentran, definiciones, metodologías y herramientas de Ingeniería industrial, que proporcionan gran utilidad al momento de diagnóstico de falencias de un sistema como, diagrama casusa efecto, incluso la elaboración de DP, denominados como diagramas de proceso, como también el tema de motivación del personal es primordial , Y una serie de objetivos planteados.

La temática que se encuentra es la siguiente, empieza por marco conceptual, donde se explican conceptos, definiciones de otros estudios relacionados; seguidamente encontramos el planteamiento del problema, además los objetivos puntuales que dan solución a la problemática anterior, como también la justificación que permite expresar el interés e importancia de realizar dicho trabajo, de igual manera el marco metodológico donde se tratan las etapas o fases a desarrollarse y último, pero no menos importante el respectivo cronograma de actividades con los resultados esperados, Según el tiempo estimado para el logro de los objetivos, se tendrá un tiempo de 16 semanas desde el mes de marzo hasta junio del presente año.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

2. Marco conceptual

2.1. Antecedentes

A continuación, se mencionan los referentes teóricos de investigaciones que se han llevado a cabo en el área de talento humanos, en otras organizaciones y que serán de guía para el presente de trabajo.

A propósito del trabajo desarrollado por (Valencia, 2014) el cual plantea UN PLAN DE MEJORAMIENTO PARA EL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA MULTISTREAM LATINOAMÉRICA S.A.S DE BOGOTÁ D.C. la cual se basó en el diagnóstico de manera interna y externa de la organización utilizando herramientas como MEFE Y MEFI como también la realización de encuestas, las cuales detectaron fallas en los procesos de la compañía, al final se generó un plan de mejoramiento en los procesos. Este estudio brinda asentamientos con base en herramientas que al igual se van a utilizar en el trabajo presente puesto que encamina con una metodología bien estructurada la cual será provechosa para tener en cuenta.

Inicialmente se presenta el trabajo de grado que tiene como título EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA PRECOTEX SAC, PERÚ 2018, Se basa en determinar el clima organizacional teniendo en cuenta el desempeño de los colaboradores de la organización la cual dio como resultado una serie de recomendaciones que determinaron que al motivar el personal incrementó notablemente su desempeño. (Gomez, Valdemoro Moncada, & Palomino, 2018), Lo anterior se puede asociar al *Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.*

presente proyecto y debido a que el tema es de suma importancia dentro de la empresa que se pretende estudiar, y permite analizar el contexto del clima organizacional en el área de talento humano permitiendo ser guía al momento de formular la encuesta que se desea plantear.

Otras iniciativas se han adelantado como el trabajo realizado por (Pardo, 2014) en su investigación del DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO COMO FACTOR CLAVE PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL, UNA VISIÓN DESDE LOS LÍDERES DE GESTIÓN HUMANA EN EMPRESAS DE BOGOTÁ D.C, la intención principal de este estudio es el de establecer como los procesos de capacitación y de desarrollo de competencias son factores determinantes para la transformación organizacional en un grupo de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia, basados en la perspectiva de los líderes de la gestión humana.

Siendo este un estudio exploratorio –descriptivo basado en el diseño y aplicación de entrevistas y encuestas para la recolección de información, la investigación proporciona herramientas como métodos de recolección de datos mediante una metodología de desarrollo, las cuales son de interés para aplicar es el presente estudio.

En otro trabajo realizado por (Trujillo, 2016), que se titula PLAN DE MEJORAMIENTO PARA EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA OPTIMIZACIÓN DE ENERGÍA S.A. UBICADA EN EL MUNICIPIO DE YUMBO, la finalidad la investigación se enfoca en una valoración del área de recursos humanos de la compañía optimización de energía SA planteando el diseño y aplicación de un plan de mejora en los procesos de administración del talento humano, en dicha compañía, para lo cual se debe identificar Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas, que están afectando el buen desempeño del área, de acuerdo al

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

estudio que Trujillo realizó resaltamos en gran medida la correcta realización de matriz DOFA la servirá de guía para la realización de dicha herramienta en el trabajo actual, sin embargo la aplicación no sería tomada debido a que no se enfoca en el alcance del presente proyecto.

Del mismo modo se tiene el trabajo realizado que tiene como título DISEÑO Y MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA EN LA EMPRESA SERVI SOUND, en este proyecto se plantea una investigación bibliográfica en busca de establecer los procesos efectivos para la gestión humana que determine a los empleados un cargo específico dentro de la organización de acuerdo a cada una de sus capacidades y competencias, como resultado se muestra un diseño de los macro procesos y procesos de gestión humana de acuerdo a la normatividad colombiana (Ospina & Juan Camilo, 2012), Esta investigación es de suma importancia, debido a que menciona la realización de los macro procesos que también se espera investigar dentro del área de talento humano en la empresa Consorcio Grupo Stork base de Yopal, Casanare.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

Las empresas actualmente tienen un gran interés por estudiar ámbitos que relacionan el ambiente laboral lo cual está estrechamente ligado con aquella capacidad que tienen con sus subordinados, con clientes y proveedores de tal manera que se puede describir como el ámbito donde una persona desempeña sus labores, según (Ramírez, 2013) es la expresión personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

A propósito de la percepción que tiene una persona frente al lugar de trabajo cabe destacar que es diferente para cada organización por lo que las características varían y que según (Sandoval, 2004), hay características directas e indirectas y que se perciben y permanecen en el tiempo, existen 2 tipos de clima organizacional:

De tipo Autoritario

- Sistema I autoritarismo de tipo explorador: Este se da cuando no se tiene confianza en las personas que dirigen la organización, las relaciones con sus superiores se basan con índices de temor o miedo.
- Sistema II autoritario Paternalista: Generalmente este tipo de clima se da en organizaciones donde evidentemente existe más confianza en los directivos con los colaboradores, pero la toma de decisiones las realiza las altas jerarquías por lo que se caracteriza por premiar por conductas buenas y malas a sus trabajadores.

Participativo

- Sistema III consultivo: En este sistema se cuenta con un nivel de confianza bueno las decisiones las tomas los superiores, pero los colaboradores de más bajo nivel en la jerarquía también se suele dar regalo o incentivo como premio a sus labores, sin embargo, también prevalecen los castigos según acontezca la situación es un clima dinámico y flexible.
- Sistema IV participación en grupo: Los colaboradores tiene una alta confianza hacia los superiores las decisiones se toman en conjunto, la mejor manera de motivar a su personal el planteando objetivos y apoyar para cumplirlos es decir la cultura empowerment relacionaría este sistema.

De modo que los sistemas I Y II son caracterizados por un clima cerrado regido por una organización burocrática y rígida donde los empleados no se sienten muy satisfechos en relación con su trabajo y

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

la empresa según (Sandoval, 2004), a diferencia de los III y VI que unifican un clima dinámico donde los trabajadores poseen la capacidad de tomar decisiones y con una mayor seguridad antes sus funciones, además determinan en gran medida la motivación de los colaboradores.

2.2.2. Capital Humano

Se entiende por todo recurso físico humano que tiene capacidades, habilidades y características propias que de alguna manera hace que sus labores sean ejecutadas de un modo particular a otros, el capital humano es parte crucial de una organización debido a que gracias a en los procesos se llevan a cabo desde un punto de vista regido por sentimientos y fundamentos ético legales ahora bien en el artículo (Sen,1997) se define capital humano como el carácter de agentes de los seres humanos que promedio de sus habilidades y esfuerzos aumentan las posibilidades de producción.

2.2.3. Diagrama de procesos

Un diagrama de procesos es una representación gráfica de símbolos que indican las diferentes etapas por la cual transita un proceso y sus relaciones este puede ser de fabricación de un producto o de servicio, allí se ubican variables como tiempo temperatura, presión según corresponda en tema a estudiar, con el fin de identificar algún tipo de falla en dicho sistema demoras que a simple vista no se logran reconocer a simple vista, es útil para generar optimización de cualquier proceso.

Ventajas

- Permite que las personas que laboran en dicho proceso lo puedan entender fácilmente lo que da lugar a que aporten ideas de mejoras.
- Genera una vista exacta del proceso que provoca demoras dentro del proceso.
- Arroja un tiempo final del proceso que se ajusta con el sistema real.
- Es flexible ante combinaciones de procesos entre sí con el fin de reducir tiempos y costos.

2.2.4. Procesos

Se denomina proceso a todo sistema que interactúa en una organización con un fin común, por lo tanto, al mejorar un proceso mejora toda la organización debido a la relación que existen entre, según (ISO 9001, 2014) es un conjunto de actividades que están interrelacionadas y que pueden interactuar entre sí. Estas actividades transforman los elementos de entrada en resultados, para ello es esencial la asignación de recursos.

2.2.5. Diagnóstico

Se define como un estudio previo a un proyecto basado en la recolección de información que de forma organizada y planificada se interpreta para la generación de conclusiones e hipótesis que de acuerdo a un análisis sistemático buscan poder proponer cambios que conlleven a resultados que permitan conocer mejor la realidad y la existencia de debilidades y fortalezas (Rodríguez, 2007).

2.2.6. Gestión Humana

Cuando nos referimos a la gestión humana siempre se pretende llevar a cabo un incremento
Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

en la productividad de las empresas, lo cual se involucra e la formación y retención de talento que va de la mano con la capacitación y administración de los mismos en busca de implementar estrategias y métodos en pro de ayudar a las organizaciones a sacar el máximo rendimiento de su capital humano (Ríos, 2008).

2.2.7. Capacitación

Este es un método en el que la organización interpreta las necesidades del contexto en un do de tiempo para cual resuelve mediante la capacidad de aprendizaje enfocada en la orientación del personal de forma adaptativa al entorno laboral para enfrentar y solucionar los problemas que se presenten (Guiñas, 2004).

2.3. Costos y beneficios

Es un aspecto sumamente importante a tener en cuenta en un proyecto, porque permite conocer la viabilidad de este, y que según (Carolina, 2015), determina si los costos de la mejora son mayores o menores a los beneficios que se pueden obtener a continuación veamos el procedimiento:

Se debe calcular la sumatoria que corresponde a beneficios descontados, y se divide entre las sumatoria de los costos descontados presentes.

- Si $B/C > 1$ se considera que los costos son superados por los mismos beneficios.
- Si $B/C=1$ Se determina que no existe ni ganancia ni perdidas, debido a que los costos como beneficios son iguales.
- $B/C < 1$ Demuestra que los beneficios obtenidos son mayores que los costos relacionados.

Teniendo en cuenta que la herramienta financiera beneficio costo es muy práctica, sin *Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.*

embargo, también posee ventajas y desventajas según (Moncayo, 2015):

Ventajas

- ✓ De fácil entendimiento y uso
- ✓ Permite que Excel solidifique las operaciones.

Desventaja

- ✓ No mide aspectos cualitativos.

2.4. Población objeto de estudio

Para el caso de estudio la población debe ser representativa, según (López, 2018) es aquella mayoría de datos que representa el conjunto se denota por la siguiente letra:

N=Población

2.5. Bases Legales

En Colombia el sector y la gestión de los recursos humanos están reguladas por una serie de leyes y decretos establecidas en el código sustantivo de trabajo definido por el ministerio nacional de trabajo en la ley 50 de 1990 y sus posteriores actualizaciones (Min Trabajo, 2021).

Tabla 1. Normatividad decretos y leyes en Colombia, elaboración propia

CAPÍTULO- ARTICULO-LEYES	ASPECTOS QUE DEFINE
código sustantivo del trabajo Capítulo I Art 143	Establece la igualdad de condiciones sin importar sexo edad nacionalidad, raza, religión, opinión política.
código sustantivo del trabajo Capítulo I Art 29	Toda persona mayor de 18 años tiene la potestad para celebrar un contrato de trabajo.
Capítulo V Art. 55	El empleador debe tener obligación de proteger a sus trabajadores en materia de seguridad.
ley 50 Art 21	Obliga a la empresa con más de 50 trabajadores a proporcionar 2 horas diarias de actividades diferentes a las laborales para sus trabajadores.
Decreto 2089 de 2012 Art 2	Se dicta según la actividad relacionada con hidrocarburos la mano de obra a contratar.

3. Planteamiento del problema

En la actualidad las empresas requieren arduos esfuerzos que les permita tener de manera interna y externa un sistema eficiente de interacción, con el fin de ser competitivas frente a otras, aún más cuando de prestar un servicio de mantenimientos y construcciones civiles trata, como es el caso de la empresa CONSORCIO GRUPO STORK más específicamente en la base de Yopal Casanare, donde seleccionar la cantidad del personal que se requiere, en el momento que se necesita, con las especificaciones del cargo sugerido, es una de las bases que permiten que una organización cumpla con sus actividades y objetivos planteados en la operación, sin embargo esto hace parte de uno de los inconvenientes que existentes en el área actual ,puesto que las demoras para esta requisición de personal han incrementado de manera que ha generado controversias en los demás departamentos de la empresa, a pesar de que existe un lineamiento dispuesto para realizar los diferentes procesos, se evidencia que en muchas ocasiones se debe cambiar la metodología de selección con el fin de agilizar los procesos, por lo que no se conoce de manera puntual a que se debe la deficiencia del área de talento humano en el tema antes mencionado.

Ahora bien, es importante mencionar que, en las diferentes funciones del cargo, se encuentran la selección de personal, genera costos relacionados como en papelería, transporte y exámenes médicos, todo lo anterior hace parte del proceso del funcionamiento de talento humano y que la empresa debe incurrir legalmente y que de no ser manejado podría tener pérdidas relacionadas en términos de costos.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

La satisfacción de los empleados en una empresa se refleja mediante una mayor productividad, actitud para desempeñar su cargo por lo que identificar la falta de motivación en diferentes puestos de trabajo es de suma importancia para el área de Recursos humanos, algunas de las razones una de las razones que se pueden mencionar puede ser por sobrecarga laboral, el salario, clima laboral, o falta de actividades recreativas, que según decreto ley 50 de 1990 se deben realizar 2 horas a la semana de actividad recreativa cultural deportiva etc., por lo que si relacionamos todo lo anterior sabemos que el recurso humano es el pilar fundamental que determina el escalamiento y rendimiento como también la perduración en el tiempo de la misma.



Ilustración 1. Diagrama causal, elaboración propia

3.1. Formulación del problema

¿Cuáles son las acciones que se requieren para plantear el mejoramiento del área de recursos humanos teniendo en cuenta las demoras en el proceso de selección y la desmotivación del personal en la empresa CONSORCIO GRUPO STORK para la base de Yopal, Casanare?

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Proponer un plan de mejora en el área de recursos humanos en la empresa Consorcio Grupo Stork base de Yopal, Casanare.

4.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar el funcionamiento del área de talento humano, con el fin de conocer su actual estado, respecto a las diferentes deficiencias que existan.
- Formular el plan de mejora basados en el diagnóstico, donde se establezca la recomendación de mejora en el área y tema específico.
- Realizar un análisis financiero del plan de mejora formulado, para obtener los costos y beneficios asociados al mismo.
- Socializar la propuesta de plan de mejora en el área de recursos humanos en la empresa Consorcio Grupo Stork en la base de Yopal-Casanare.

5. Justificación

Buscando conocer el estado del área específica, para el caso estudiado, la empresa Consorcio Grupo Stork en la base de Yopal, Casanare, tendrá la certeza de planificar logros y objetivos a futuro, siendo competitiva frente a otras del mismo sector en la región como a nivel nacional, de esta manera en el momento que desee implementarla en alguna oportunidad obtendrá la seguridad y confianza de invertir, porque conocerán los beneficios y los costos asociados para mejorar aspectos del área tratada, para la organización es muy importante garantizar la permanencia en el mercado y el rendimiento de la misma, esta debe tener claro sus factores tanto negativos como positivos, y con el plan de mejora no solo se beneficiará la empresa en el área de talento humano, sino que también impactará de manera positiva en los demás departamentos que se relacionan con el área, a su vez los proveedores que ofrecen sus servicios, pueden verse beneficiados comercialmente, mediante una estabilidad duradera, del mismo modo la comunidad tendrá una mejor percepción acerca de la organización participando activamente y con agrado en los procesos de selección, puesto que se harán bajo lineamientos eficaces en materia del mismo, por otro lado la productividad podrá mejorar al aplicar las recomendaciones debido a que conocerán las estrategias que potencialicen la motivación de los colaboradores de la base de Yopal Casanare para los diferentes cargos.

Un plan de mejora influye siempre de manera positiva, aún más cuando dichas empresas no conocen los factores que intervienen y que bajan la productividad de su organización, por lo que, en *Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.*

el presente proyecto, se dará las bases para generar una mejora significativa aportando conocimientos previos soportando todo lo anterior.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

6. Metodología

En primer lugar, el objetivo principal de este proyecto, no es otro que proponer una mejora para área de recursos humanos de la empresa consorcio grupo Stork para la base en la ciudad de Yopal, departamento de Casanare, a continuación, se mencionan los diferentes pasos y herramientas que se utilizarán para cumplir los objetivos propuestos, no sin antes definir algunos temas relevantes.

6.1. Tipo de Investigación

La manera mediante la cual se basará el proyecto será con una técnica de investigación aplicada de tipo descriptiva, es aplicada por que busca solucionar problemas de tipo practico, y descriptiva debido a que se detalla de manera específica las características, cualidades del objeto a estudiar mediante encuestas y demás herramientas a utilizarse, también, basándonos también en (Grajales, Tevni, 2000), se considera también tipo correlacional ya que como mencionamos anteriormente en el proyecto se requiere establecer relaciones que influyen en el área de talento humano.

6.1.1. Enfoque

El enfoque que se estandarizo para el presente estudio es de tipo cualitativo porque se tomará información de métodos de recolección de datos, como entrevista, encuestas, revisión documental, que se ajustan a este tipo que según (Cuenya, 2010), se basa en un método indagatorio exploratorio, *Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.*

muchas veces previo al cuantitativo, para afinar las preguntas de investigación o proponer nuevas preguntas en relación a la cuestión de estudio, por otro lado, es cuantitativa porque se analizarán aspectos en términos de costos.

6.1.2. Fuentes de información primaria

Se tomará como fuente de información primaria la revisión documental que según (Fandom, 2010), La revisión documental permite hacer una idea del desarrollo y las características de los procesos, se utilizará un registro de chequeo en físico se asegurará información relevante para el proyecto.

6.1.3. Alcance

Para el caso de estudio se tiene el conjunto o población objeto de estudio, que corresponde a los trabajadores activos de la base de Yopal, Casanare, la cual cuenta con un número de 16 personas respectivamente en diferentes áreas, es decir se considera trabajar con toda la población, puesto que se prevé alcanzar en su totalidad, tomando en cuenta los diferentes perfiles existentes.

A continuación, se definen las fases metodológicas con la cual se dieron cumplimiento a los objetivos especificados para el presente proyecto.

FASE 1. DIAGNÓSTICO

6.2. Diagnóstico del proceso de selección mediante diagrama de operación.

Para iniciar a realizar el primer objetivo que corresponde al diagnóstico se utilizara como método de recolección entrevista a la asesora técnica de la empresa, con el fin de tener claridad del *Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.*

proceso de selección para el cargo de obrero, en cuanto a la motivación laboral se realizaron encuestas practicas a los trabajadores de la base de Yopal Casanare para los diferentes cargos y perfiles existentes mediante la plataforma de forms.

6.2.1. Verificar diagrama de operación de procesos y desmotivación de personal.

Para continuar con el logro del diagnóstico se tomará la herramienta denominada DP diagrama de procesos, basados en la información anterior recolectada en la entrevista, para determinar el estado actual en cuanto a tiempos totales de operación, como también las áreas que se relacionan para el mismo. Esta herramienta permitirá disponer de una serie de figuras que interpreten el proceso completo, demoras, transporte, combinación, esperas entre otros a interferir.

6.2.2. Encuestas virtuales

La obtención de la información es de suma importancia, por lo tanto, se realizará esta recopilación mediante un instrumento de recolección de datos conocido que corresponde a encuesta, la cual tendrá preguntas de selección múltiple y algunas abiertas, esta se elaborará y aplicará de manera virtual se enviará un link para responder mediante la herramienta de Outlook en la plataforma denominada Forms a todos los colaboradores Consorcio Grupo Stork en la base de Yopal Casanare, dichas encuestas se aplicarán para todos los perfiles total de la población dicha población se verifica mediante bases de datos de la empresa, se estima evidenciar información relevante relacionada a los casos en particular como bases de datos de personas que han renunciado de manera significativa.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

6.2.3. Identificación de fortalezas y debilidades

Para este caso se utilizará una herramienta de gran utilidad que permite establecer fortalezas y debilidades denominada matriz FODA analizando fortalezas, amenazas y debilidades, que tiene la organización en los departamentos relacionados al área de talento humano y factores externos necesarios lo anterior se hará de manera digital mediante la herramienta de Excel.

FASE 2. PLAN DE MEJORA

6.3. Planteamiento del plan de mejora

Para esta ítem se tiene una metodología muy práctica, la cual consiste en revisar los datos hallados anteriormente de manera minuciosa mediante un cuadro comparativo donde se proyecte las mejoras a proponer para el caso de proceso de selección de personal para el cargo de obrero, como para la desmotivación del personal, lo anterior en un cuadro de Excel siendo esta una herramienta práctica para crear tablas, pasar a verificar con la directora de proyecto.

FASE 3. ANÁLISIS FINANCIERO

6.4. Análisis en términos de costos del plan.

Para este caso se pretende utilizar una herramienta financiera denominada como costo beneficio mediante Excel usando de indicador financiero aquellos costos, que según (Moncayo, 2015) permita comparar el costo del plan de mejora propuesto versus el beneficio que tendrá en la organización.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

FASE 4. SOCIALIZACIÓN DEL PLAN

6.5. Socialización del plan.

Se plantea exponer de manera presencial la propuesta dirigida a la mitad del número de personas encuestadas de la empresa Consorcio Grupo Stork de la base de Yopal Casanare, donde se explicará cada ítem a tener en cuenta, mediante herramienta proporcionada por la empresa, como un proyector audiovisual como herramienta de Power Point para diseñar las diapositivas.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

7. Cronograma y descripción de actividades

7.1. Cronograma de actividades

A continuación, se presenta el cronograma de actividades, que ayudarán al correcto uso del tiempo, este está dado en semanas y dará soporte para realizar los objetivos planteados de manera organizada.

Tabla 2. Cronograma y descripción de actividades, elaboración propia.

N	ACTIVIDAD	Marzo				Abril				Mayo			
		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
1	Diseño y Entrevista técnica.	■											
2	Diseño y análisis de DOP		■	■									
3	Diseño y aplicación de encuesta motivación laboral.				■	■							
4	Análisis de los resultados de encuesta anterior						■						
5	Diseño de matriz FODA.							■	■				
6	Formulación del plan de mejora.								■				
7	Análisis financiero.								■				
8	Socialización del plan.									■			

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

7.2 Descripción de las actividades

La descripción de las actividades programadas que permitirán cumplir con los objetivos planteados son las siguientes:

FASE 1. DIAGNOSTICO

Para la primera fase se encuentra la realización de las siguientes actividades, diseño y aplicación de entrevista técnica, el diseño y análisis del diagrama de procesos, diseño y aplicación de la encuesta, análisis de los resultados, diseño de la matriz FODA este tendrá una duración de 8 semanas según cronograma proyectado y se divide en las siguientes actividades a continuación.

Actividad 1: Entrevista técnica.

- Tarea 1. Diseñar las preguntas puntuales para la entrevista.
- Tarea 2: Entrevistar a la asesora técnica de la práctica.

Para el caso se diseñará la entrevista mediante Word, para la determinación de las etapas del proceso de selección para el cargo en particular el de obrero, mediante entrevista a la asesora técnica de práctica en la empresa.

Actividad 2: Diseño y Análisis del DO (Diagrama de procesos).

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

- Tarea 1. Diseñar el diagrama de procesos de acuerdo a simbología tiempos y demás.
- Tarea 2. Verificar que se ajuste con la realidad según entrevista anterior.
- Tarea 3. Analizar el estado del proceso actual en términos de demoras.

se relazará el diagrama de procesos para el proceso de selección, y se identificarán las demoras existentes en el proceso. Para la presente actividad se analizará es estado actual del proceso en general.

Actividad 3: Diseño y Aplicación de encuesta del tema de desmotivación laboral.

- Tarea 1. Consultar documentalmente en la empresa el número de trabajadores en la base de Yopal, cansare y renuncias existentes.
- Tarea 2. Elaboración de la encuesta en Word y pasarla a plataforma forms.
- Tarea 3. Enviar los links de la encuesta mediante WhatsApp al personal.

Para llevar a cabo la actividad número 3 se realizarán una revisión documental para conocer el número de trabajadores que laboran en la base de Yopal, Casanare, útil para hallar la población objetivo teniendo en cuenta que se desea llegar al personal que labora actualmente en dicha base, como también elaborar la encuesta mediante la plataforma mencionada, además se compartirá el link a los diferentes participantes.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Actividad 4: Analizar los resultados de la encuesta aplicada.

- Tarea 1. Establecer indicativos y tendencias de la información recopilada.

La actividad 4 se prevé el análisis del método de recolección de datos aplicado con el fin de valorar los resultados finales.

Actividad 5: Diseñar matriz FODA.

- Tarea 1. Realizar charla con un trabajador de la empresa para determinar información relevante.
- Tarea 2. Identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la organización que se percibe personalmente.
- Tarea 3. Definir las estrategias.

Lo anterior se hará gracias a la matriz FODA la cual permite relacionar cada factor, se preguntará a un colaborador de la empresa que tenga más experiencia o que haya iniciado desde que se arrancó el contrato y se plasmara respectivamente.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

FASE 2. PLAN DE MEJORA

En la fase número 2 se relacionan las actividades y tareas relacionadas a la formulación del plan de mejora con un tiempo estimado de una semana.

Actividad 6: Formular el plan de mejora.

- Tarea 1. Plasmar en un cuadro comparativo el problema detectado y la acción de mejora, beneficios, seguimiento, plazo, importancia, etc. y al final se realizará el plan de mejora.
-

FASE 3. ANÁLISIS FINANCIERO

En este apartado que corresponde a la fase número 3 tiene una actividad que se trata de Análisis financiero, con 3 tareas respectivamente y se proyecta a elaborarla en una semana semanas según calendario.

Actividad 7: Análisis del sistema financiero

- Tarea 1. Establecer todos los aspectos que generen costos y beneficios en materia monetaria según el plan de mejora anterior.
- Aplicar la fórmula que genere un valor específico.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

- Establecer un análisis del costo beneficio del plan de mejora.

FASE 4. SOCIALIZACIÓN DEL PLAN

Esta es la última fase donde se culmina lo concerniente a la socialización del plan de mejora realizado, esta posee una única actividad y se prevé ejecutarla en una semana.

Actividad 8 Socialización del plan en la empresa.

Tarea 1. Este se llevará a cabo en las instalaciones de la empresa mediante medios audiovisuales con material realizado en Power Point se mostrará paso a paso el plan de mejora con el fin de que sea de fácil comprensión esta se realizará en la primera semana del mes de mayo.

8. Resultados y Discusión

FASE 1. DIAGNÓSTICO

Actividad 1: Entrevista técnica.

Primero se procedió con el diseño de las preguntas para la entrevista, mediante la herramienta Word, como se evidencia en el **Anexo 1**, al final dicho diseño generado se aprecia en la tabla 2, con un total de 5 preguntas respectivamente, después se llevó a cabo la aplicación de la entrevista a la asesora técnica de manera presencial en la base de Consorcio Grupo Stork ubicada en Yopal, Casanare, como se muestra en el **Anexo 2**, las respuestas obtenidas de la entrevista se pueden evidenciar en la ilustración 2, y 3 para lo anterior se implementó un tiempo de una semana respectivamente, como se había planeado inicialmente.

Tabla 3. Diseño de entrevista realizada, elaboración propia.

ENTREVISTA A DIRECTORA DCH CONSORCIO GRUPO STORK BASE DE YOPAL CASANARE 2021.	
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA ELABORADO POR: ALEXANDRA PAZ BARRERA.	
1.	¿CARGO QUE OCUPA DENTRO DE LA COMPAÑÍA?
2.	¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO PARA LA EMPRESA?
3.	¿CUÁLES SON LAS ÁREAS QUE SE RELACIONAN CON TALENTO HUMANO SEGÚN NECESIDADES DE LA OPERACIÓN?
4.	¿CUÁL ES EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA EL CARGO DE OBRERO?
5.	¿SABE USTED CUANTO TIEMPO DEMORA DICHO PROCESO?

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

ENTREVISTA

- Hola, Damarys ¿cómo estás? ¿te haré unas preguntas para conocer un poco más algunos temas, por favor pido de tu colaboración para responderlas.

-Hola Alexa, si claro con gusto empieza.

¿Cargo que ocupa en la empresa?

-Mirándome fijamente a los ojos responde- Cómo tu sabes yo soy Asesor de recursos humanos.

¿Cuánto tiempo lleva trabajando para la compañía?

-Umm Alexa, yo inicié a trabajar aquí desde inicio de contrato fue hace dos años ya.

¿Cuáles son las áreas que se relacionan con talento humano según necesidades e la operación?

-Pensando un poco dice-Área social la de planeación, supervisión técnica y ya.

¿Cuál es el proceso para la selección para el cargo de un obrero?

-Te lo explicaré detalladamente por atención dice la entrevistada suspirando fuertemente, Para empezar nos llega la requisición de personal publicamos en las agencias públicas, compartimos los códigos por tres días hábiles según la norma nacional tarda más o menos 50 minutos, dichos códigos que genera el sistema se envían al área social, luego cumplidos los tres días evaluamos las pagina APE agencia pública de empleo, con el fin de buscar el candidato revisamos que se hayan postulado de la zona de influencia esto tarda 50 minutos, muchas veces no se postulan y es un problema, se revisa que cumplan la especificaciones del cargo como ubicación experiencia etc., se llama el candidato y se le solicita la hoja de vida esto tarda 40 minutos se procede a enviar documentación para que este los diligencie como formatos de selección por correo o presencial dependiendo de cómo le quede más fácil al candidato, se realiza la recepción tarda más o menos 1 hora este proceso, se verifica por 30 minutos que los documentos estén bien diligenciados y que haya presentado toda la documentación necesaria como cedula certificado de residencia, carné de vacunas y demás cabe destacar que si este envía la totalidad de los documentos este quedará fuera del proceso, luego se envía a exámenes médicos, estos exámenes tardan un tiempo de 4 días hasta que nos envíen aptitudes médicas después se envía a entrevistas técnicas con el supervisor quien los entrevista esto se realiza mediante correo allí se le anexa la hoja de vida y formato de entrevista técnica este proceso de envío tarda unos 15 minutos, de lo anterior la entrevista debe pasarla el candidato mayor a 70 puntos de lo contrario se

Ilustración 2.Respuesta entrevista realizada, elaboración propia.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

rechaza, la anterior en caso de aprobar el candidato se procede a decepcionar la entrevista esto me lo envían por ahí en 3 días, es bastante tardío en la mayoría de los casos debido a que dicho supervisor no le da la importancia de dicho proceso y se les olvida, al candidato se le envía un link para presentar una prueba psicotécnica tarda 30 minutos son 28 preguntas automáticas, luego se diligencian unos formatos como entrevista de recursos humanos, validación de perfil lo que tarda alrededor de 1 hora y se procede a ubicar dicha información en una carpeta lo que tarda unos 30 minutos ,además ya con esto culminamos el proceso, cabe mencionar que en la APE el candidato seleccionado para el cargo de aparecer con colocado, y ya empezaría el tema contratación que es otra área y así sería más o menos el proceso oficial como tal, dejando ver la seguridad en lo que dice uff es todo un proceso.

¿Sabe ud cuanto tiempo demora dicho proceso?

-No, eso varía, pero regularmente más o menos 8 días creo, mientras se queda pensativa en ello moviendo la cabeza señalando un sí.

-Perfecto Damarys muchas gracias por toda su colaboración, por favor al final me regalas una firma digital para dar consentimiento de lo que queda en ese documento.

-Si claro, no hay problema, dice con un gesto tranquilo.



Damarys Guerra Sossa
Asesor de Recursos Humanos
Entrevistada



Alexandra Paz
Practicante Ing. Industrial
Entrevistador

Ilustración 3..Respuesta entrevista realizada, elaboración propia.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

En relación con la entrevista realizada en la base Yopal, Casanare, se tiene que la entrevistada ocupa el cargo de asesora de recursos humanos, lleva dos años ejerciendo su cargo en la organización, a su vez no se conoce un tiempo exacto o estimado acerca de la duración del proceso de selección para el cargo de obrero, sin embargo, se estiman 8 días, se tienen que las áreas que se relacionan con recursos humanos para el proceso de selección son el área de planeación quienes generan la requisición de personal, el área social que son los encargados de comentar con las comunidades las vacantes existentes, y la supervisión técnica que realizan las entrevistas a los candidatos, con el área de supervisión técnicos se existe un envío y recepción de información en el proceso, como con el área social para constatar que se contrate realmente personal de la comunidad de influencia, a continuación se muestra cómo se relacionan dichas áreas de manera general.

A continuación, en la Ilustración 3, se aprecia la respuesta que se obtuvo respecto a la pregunta número tres de la entrevista, y que tiene que con las áreas que se relacionan con recursos humanos en la empresa Consorcio Grupo Stork de la base de Yopal, Casanare de manera gráfica.

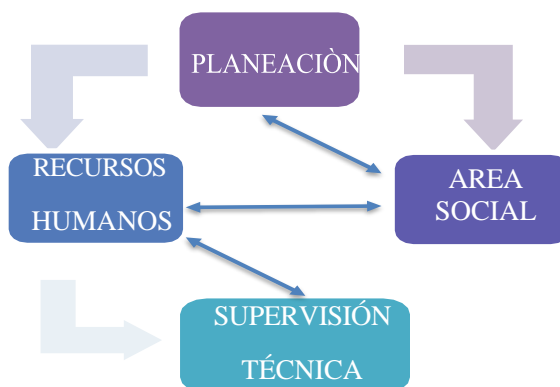


Ilustración 4. Áreas que se relacionan según la entrevista, elaboración de su propia.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Los siguientes son resultados precisos que se obtuvieron de la entrevista realizada, donde se encuentran datos acerca del proceso de selección por etapas para la selección de personal para el cargo de obrero con tiempos y procedencias.

Antes de comenzar se resalta que todo parte con la llegada de un formato para requisición de personal como se aprecia en el **Anexo 3**, este es remitido a recursos humanos para que se inicié el proceso de selección respectivo, porque gracias a este se conoce el número de vacantes y los perfiles requeridos.

Según las respuestas obtenidas de la persona entrevistada se organizaron las siguientes etapas de proceso de selección para el cargo específico de obrero.

Etapas 1. Publicación Vacante : Se publica la vacante en las agencias de empleo según corresponda, este proceso tarda un tiempo de 1 día mientras se generan los códigos en las agencias de Comfacasanare, Asointra y Sena, por ejemplo el código debe reflejarse como se ve en el **Anexo 4**, luego se procede a enviar los códigos al área social, este proceso tarda un tiempo de 50 minutos, en la ilustración 3 se aprecia las APE(agencias públicas de empleo) que posee el departamento de Casanare para publicar vacantes por ley nacional.



Ilustración 5. (APE) Agencias públicas de empleo para el Casanare, elaboración propia.

Etapa 2. Espera cierre de vacantes: De acuerdo a la norma nacional de ministerio de trabajo, se deben dejar abiertas dichas vacantes por tres días hábiles, luego se procede a evaluar las páginas de APE (agencia pública de empleo).

Etapa 3. Revisión de Postulados: Se inicia a revisar que los interesados se hayan postulado de la zona de influencia, se verifica que cumplan la especificación del cargo, como ubicación experiencia, según entrevista algunos casos no se postulan entonces se debe generar nuevas publicaciones el proceso de revisión toma un tiempo de 50 minutos.

Etapa 4. Solicitud de documentación: se llama mediante celular el candidato y se solicita la hoja de vida con documentación necesaria y obligatoria tarda un tiempo de 40 minutos debido a que la señal es variable según la ubicación.

Etapa 5. Envío de formatos de selección: Se envían formatos de selección como lo son los

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

formatos de bienvenida al proceso de selección donde se les explica las obligaciones tanto de la empresa como del aspirante durante el proceso de selección, así como se observa en el **Anexo 5**, a su vez se incluye el formato Habeas Data manejo de información y notificaciones, el cual es un consentimiento informado donde el candidato está de acuerdo por voluntad participar en el proceso de selección como se aprecia en el **Anexo 6**, y por último el formato de recopilación de datos individuales allí se plasman toda la información personal y familiar, del candidato como se evidencia en el **Anexo 7**, lo anterior mediante correo electrónico o presencial, dependiendo de cómo sea más cómodo tanto para la empresa como para el candidato, para el caso práctico será de manera virtual, el envío de dicha documentación tarda unos 15 minutos.



Etapa 6. Recepción de documentación: Se realiza seguimiento al candidato para que envíe los formatos de selección diligenciados y hoja de vida con documentación solicitada esto tarda alrededor de 1 día lo anterior es un tiempo de espera.

Etapa 7. Verificación: En esta etapa se verifica que la documentación cumpla con los requerimientos por parte de la empresa como certificado de residencia vigente copia de la cédula, certificaciones laborales sin embargo para el cargo de obrero la empresa no exige experiencia alguna, se le solicitan los siguientes documentos, carné de vacunas, certificado de residencia, entre otros, como se muestra en el **Anexo 8**, esta etapa es muy importante puesto que si el candidato no entrega en la totalidad la documentación, según el anexo 5 es causal para ser descartado en el proceso, se toma como una no voluntad para continuar lo anterior tarda alrededor de 30 minutos.

Etapa 8. Remisión a exámenes médicos: Seguidamente se agenda a exámenes médicos

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

al candidato, estos exámenes tardan un tiempo de 4 días, desde que el candidato se presenta a realizarlos hasta que la IPS envíe las aptitudes médicas o resultados de los mismos, Las Aptitudes médicas consisten un formato previamente diligenciado donde se expresa las condiciones físicas de la persona como se observa en la Ilustración 6.

				VISIONAMOS SALUD LTDA NIT: 832000464-2 CRA 29 N 12 A-03 YOPAL CAS. PBX: 6341173 - CEL: 3203995252 BARRIO BRISAS DEL CRAVO - www.visionamossalud.com.co	
Nombre Paciente: Obidio Porras Agudelo		Identificación: 1010016194		Código Único Paciente: 72629	
Empresa: CONSORCIO GRUPO STORK CENT-LINEAS YOPAL		Fecha Nacimiento:		04/07/1993	
Dirección: vereda el amparo - MANI		Página 1 de 1			
Ingreso Nro.: 224801	Sexo: Masculino	Edad: 27 Años	Estado Civil: Union Libre	Nivel Educativo: 10 - 11 (Media Técnica)	Ciudad: MANI
Objetivo: Ingreso		E.P.S.: MEDIMAS	A.R.L.: COLPATRIA	Cargo: OBRERO	
Contrato:		Clasificación del Riesgo:		Estrato: [2] - Bajo	

CONCEPTO DE APTITUD LABORAL

Los Resultados de Paraclicnicos y Valoración del Paciente fueron consignados en una Historia Clínica Ocupacional que reposa en los archivos de Salud Ocupacional de la IPS. Y se obtuvo el siguiente result

CONCEPTO INGRESO:		TRABAJOS ESPECIALES:		CONCEPTO EGRESO:	
<input checked="" type="checkbox"/> APTO para el Cargo	<input type="checkbox"/> No APTO para el Cargo	Alturas * APTO *	Espacios Confinados * APTO *	<input type="checkbox"/> Satisfactoria	<input type="checkbox"/> No Satisfactoria
<input type="checkbox"/> Aplazado	<input type="checkbox"/> PERIODICO, CAMBIO DE OCUPACION O POST-INCAPACIDAD	Manipulación de Alimentos		Valoración por: E.P.S. <input type="checkbox"/> A.R.L. <input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/> Reubicar Trabajador			<input type="checkbox"/> Continúa en el Cargo	

PREVENCIÓN EN RIESGO LABORALES - VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

Auditivo Visual CardioVascular Respiratorio Ergonomico Dermatología Otros

SE REALIZARON LOS SIGUIENTES EXAMENES Y/O PROCEDIMIENTOS

Se Realizaron los siguientes exámenes: EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL DE INGRESO, VALORACION PSICOLOGICA APLICACION TEST DE ALTURAS NEUROPSICOLOGICO, PERFIL LIPIDICO, GLICEMIA EN SANGRE, HEMOGRAMA AUTOMATIZADO TIPO IV, RADIOGRAFIA DE COLUMNA LUMBOSACRA, OPTOMETRIA, AUDIOMETRIA CLINICA OCUPACIONAL, ELECTROCARDIOGRAMA DE RITMO O DE SUPERFICIE SOD, PARCIAL DE ORINA (UROANALISIS), NITROGENO UREICO (BUN), CREATININA EN SANGRE.

DESCRIPCION RESULTADOS DEL CONCEPTO MEDICO OCUPACIONAL

Clinicamente no Presenta Ninguna Alteración de la Salud. Apto para el cargo. Idoneo para trabajo espacios confinados, Idoneo para Trabajo en Alturas.




RESTRICCIONES

Ninguna para el Cargo

RECOMENDACIONES Y OBSERVACIONES

GENERALES: alimentación balanceada, ejercicio regular, **LABORALES:** Uso de EPI según los riesgos del cargo, uso de doble protección auditiva en ambientes ruidosos. Pausas activas, Higiene postural, Estilos de vida saludables, control de peso, continuar medidas de bioseguridad uso de tapabocas, lavado frecuente de manos, distancia social.

Autotizo al (a) doctor(a) abajo mencionado(a), a realizar en mi el examen médico y/o paraclicnico(s) ocupacional(es), registrado(s) en este documento. El(la) doctor(a) abajo mencionado(a) me ha explicado la naturaleza y propósito del examen médico y/o paraclicnico(s) ocupacional(es). He comprendido y he tenido la oportunidad de analizar el propósito, los beneficios, la interpretación, las limitaciones y riesgos del examen médico y/o paraclicnico(s) ocupacional(es), a partir de la asesoría brindada antes de la respectiva toma de las pruebas. Entiendo que la realización de esta(s) prueba(s) es voluntaria y que tuve la oportunidad de retirar mi consentimiento en cualquier momento antes de que se realizara el(los) examen(es). Fui informado de las medidas que tomará VISIONAMOS SALUD IPS. Para proteger la confidencialidad de mis resultados. Las respuestas dadas por mí en este(los) examen(es) están completas y son verdicias. Autorizo a VISIONAMOS SALUD IPS para que suministre a las personas o entidades contempladas en la legislación vigente, la Información registrada en este documento, para el buen cumplimiento del Programa de Salud Ocupacional y para las situaciones contempladas en la misma legislación. De igual manera soy consciente y doy fe, de que me fue socializado mi estado de salud y el resultado de cada uno de mis valoraciones realizadas. Finalmente manifiesto que he leído y comprendido perfectamente lo anterior y que todos los espacios en blanco han sido completados antes de mi firma y que me encuentro en capacidad de expresar mi consentimiento.

		
30/01/2021 01:28:01:10:23:53 EDWIN HERNANDEZ - C.C. 7180740 / RM: 79669/85 L.S.O. 01010/28/03/2013	30/01/2021 10:23:53 Firma y Huella del Paciente o Responsable	30/01/2021 01:28:01:10:23:53 Índice Derecho

Importante: Valide su certificado de aptitud en www.visionamossalud.com.co Opción SERVICIOS EN LINEA, RESULTADOS

Ilustración 6. Aptitud médica remitida por IPS, fuente base de datos de la empresa.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Etapa 9. Programación a entrevista técnica: La programación de entrevista técnica se realiza mediante correo electrónico corporativo, con un mensaje al supervisor técnico donde se relaciona la requisición de personal, hoja de vida del candidato y formato de entrevista técnica individual como se ve el formato respectivo en el **Anexo 9**, para que este mediante llamada pregunte aspectos de conocimientos requeridos para la operación esta etapa es decisiva puesto que si el candidato no aprueba la entrevista técnica con un puntaje de 70 quedará descartado del proceso programación se tarda 15 minutos.

Etapa 10. Recepción entrevista técnica: Recepción de formato entrevista técnica, el supervisor debe enviar dicha entrevista mediante correo, este proceso entrega de formato tarda 3 días aproximadamente.

Etapa 11. Enviar prueba psicotécnica: Se envía mediante correo electrónico al candidato una prueba psicotécnica mediante un link esta se realiza en una plataforma externa, con el fin de identificar fortalezas y debilidades del candidato, este proceso tarda 30 minutos la respuesta queda guardada automática.

Etapa 12. Conformación de formatos requeridos para el proceso: en esta etapa se diligencian formatos requeridos para la operación como el formato de recursos humanos, donde lo que se busca es que se relacione nombre cedula agencia por donde fue seleccionado el candidato, puntaje obtenido en la entrevista técnica, tal como se muestra en el **Anexo 10**, también existe el formato de validación de perfil como se evidencia en el siguiente **Anexo 11**, el cual proporciona una serie de filas y columnas donde se ubica según la hoja de vida del candidato la experiencia específica

y general como también la educación del mismo con tiempo aproximado de duración de 1 hora.

Etapas 13. Organización de carpeta: Esta es la última etapa del proceso corresponde a la organización de la información en carpeta relacionada con candidato, como la hoja de vida, formatos de selección, entrevista de recursos humanos, pantallazo de publicación de la vacante, colocado del candidato, certificado de registro y publicación de la vacante, certificado de residencia, validación del perfil, este proceso tarda alrededor de 30 minutos. Y así finaliza el proceso de selección para el cargo de obrero después empezaría el tema contratación.

Actividad 2: Diseño y Análisis del DO.

Se diseñó el diagrama de procesos en Word con la información recolectada por la entrevista según lo anterior, el diagrama de operación permite organizar las actividades con su respectiva precedencia permitiendo analizar de manera específica, las etapas del proceso con sus respectivos tiempos, que mediante figuras geométricas de esta manera se logró plasmar las etapas anteriores de la siguiente manera para el proceso de selección para el cargo de obrero.

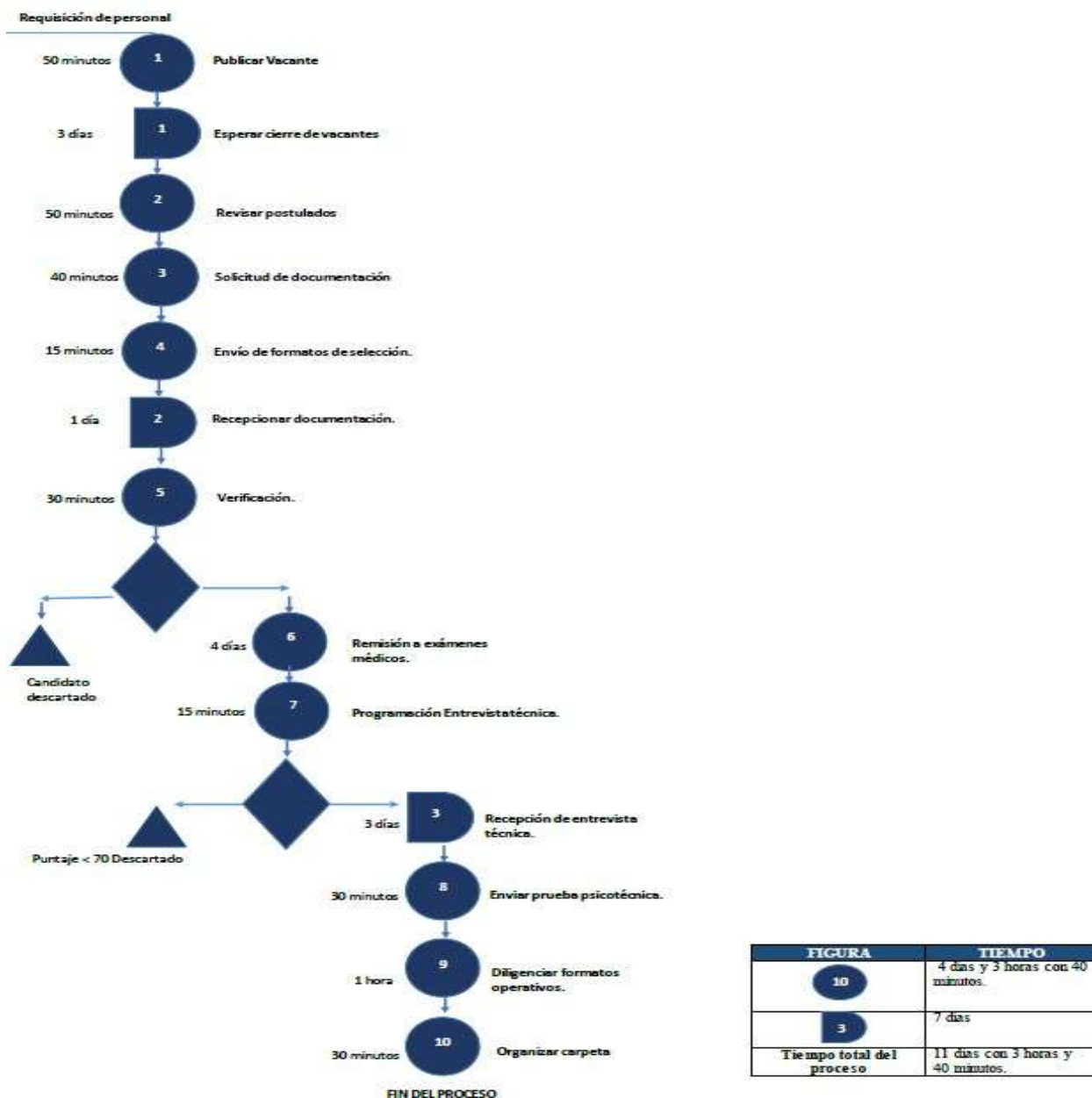


Ilustración 7. Diagrama de procesos selección de personal para el cargo de obrero, elaboración propia.

En total la duración del proceso anterior toma un tiempo de 11 días con 3 horas y 40

minutos, en la Ilustración 8, se evidencia el consolidado de resultados obtenidos con base en el *Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.*

diagrama de proceso mediante los cinco por qué.

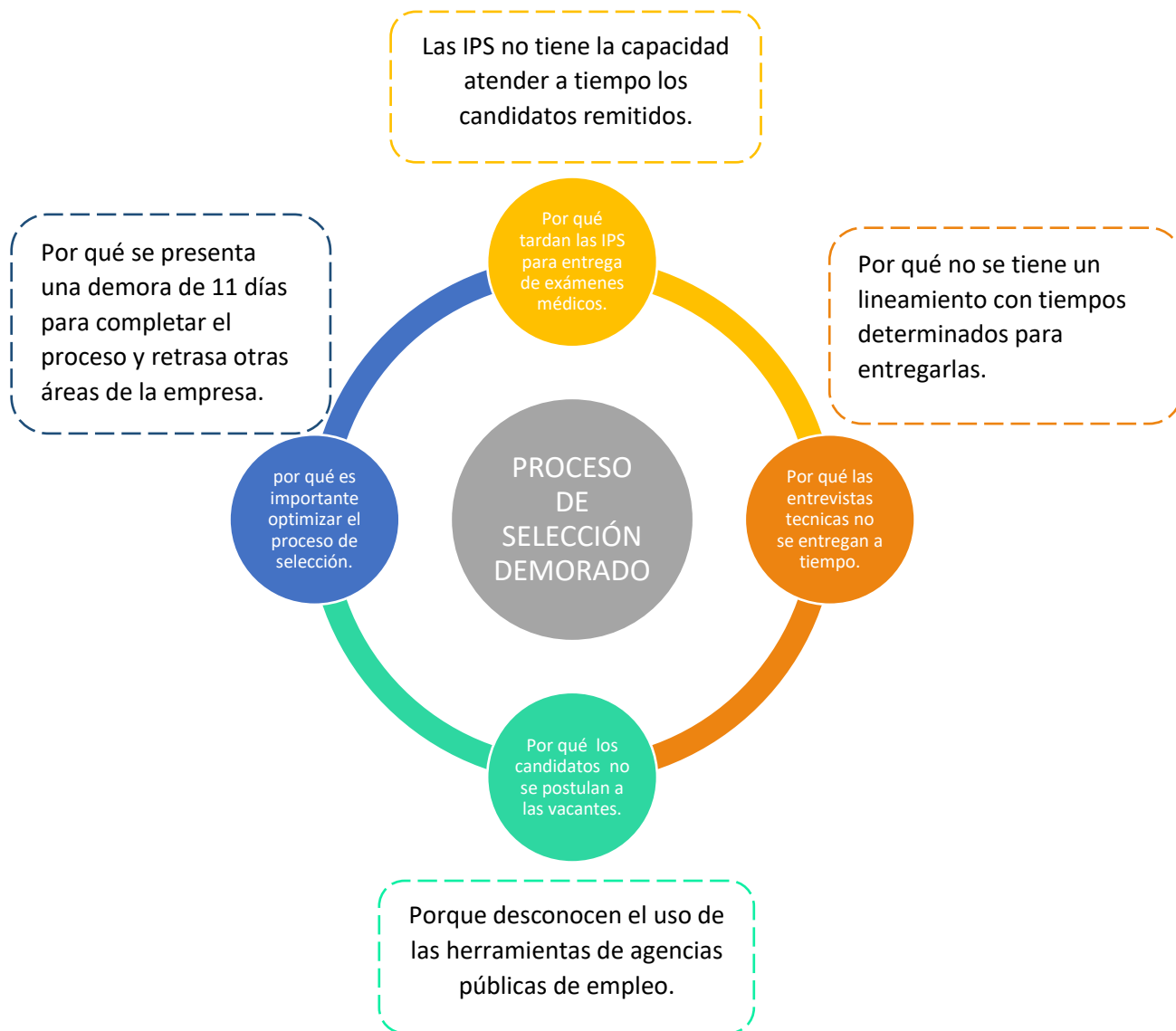


Ilustración 8. Metodología cinco porque de problemas hallados en diagramas de procesos, elaboración propia.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Actividad 3: Diseño y Aplicación de encuesta a colaboradores de la empresa Consorcio Grupo Stork de la base de Yopal, Casanare tema desmotivación laboral.

La encuesta se planteó con el fin de identificar esas causas puntuales por la cual los trabajadores renuncian y no participan en las charlas de Ley 50, por lo que se realizó la consulta acerca del número de trabajadores en la organización de la base de Yopal, Casanare que correspondieron a 16 personas respectivamente, según base de datos de la empresa como se evidencia en la tabla 3, con nombres y cargos, a su vez se elaboró la encuesta mediante Word y luego dichas preguntas se ubicaron en plataforma Forms de Outlook para un total de 17 preguntas como se muestra en el **Anexo 12**.

A continuación, en la Tabla 3, se muestra la relación del personal activo en la base de datos de la empresa Consorcio Grupo Stork, base de Yopal Casanare, tomada de la base de datos de la empresa.

Tabla 4. Consolidado personal activo base de Yopal – Casanare, elaboración propia.

NUMERO	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO
1	JENSSY ALEJANDRA PARDO AMAYA	PROFESIONAL EN ENTRENAMIENTO
2	DANIELA CARDENAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
3	DENNYS TATIANA ROSAS FERNANDEZ	GESTOR DOCUMENTAL A
4	LIZETH KATHERINE JUYA ROA	PROFESIONAL DE ABASTECIMIENTO
5	JORGE LUIS LEON ALARCON	COORDINADOR DE PLANEACION Y PROGRAMACION
6	LINDA LUZ CARBONELL DELGADO	ASISTENTE DE PROGRAMACION Y CONTROL
7	MARIA CAMILA ROBAYO ABRIL	ADMINISTRADOR DE CONTRATO B
8	MARIA CAMILA PAREDES SANABRIA	PROFESIONAL EN ENTRENAMIENTO
9	VALERY YANINE GONZALEZ CHAVARRO	PROFESIONAL EN ENTRENAMIENTO
10	MAURICIO TORRES PEREZ	INGENIERO RESIDENTE
11	BRINEL ALONSO GALVIS	SUPERVISOR HSE
12	ELKIN LEONARDO CHAVEZ GARCIA	INSPECTOR QA/QC
13	ANDRES FERNANDO SUAREZ CARVAJAL	PROFESIONAL DE PROGRAMACION Y CONTROL A
14	NILSON CARDENAS JIMENEZ	COORDINADOR HSE
15	JESUS ALBERTO CHACÒN	SUPERVISOR TECNICO SEAP
16	DIEGO GUAYARA	PRACTICANTE UNIVERSITARIO ÁREA AMBIENTAL

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Teniendo en cuenta el número de colaboradores activos en la base de Yopal Casanare, se decide trabajar con todo el personal que corresponde toda la población actual es decir un total de 16 personas, los cuales ocupan diferentes cargos dentro de la empresa, lo anterior para el caso del análisis del tema de desmotivación laboral.

Como material de apoyo para la temática actual de desmotivación laboral, se investigó en la base de datos de la compañía, las respectivas renunciaciones realizadas por colaboradores en lo corrido del año 2020, desde el mes de noviembre, hasta el 26 de marzo del año 2021, como se evidencia en la Tabla 5 con fechas de ingreso y de renuncia.

Tabla 5. Renunciaciones de la empresa, tomado de base de datos renunciaciones, elaboración propia.

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FECHA DE INGRESO	FECHA DE RENUNCIA	BASE
EDGAR ARIEL MORALES HUERTAS	SUPERVISOR AMBIENTAL	15/05/2020	18/11/2020	YOPAL
OSCAR ALEXANDER LOZANO ROMERO	SUPERVISOR CIVIL	16/11/2020	23/01/2021	YOPAL
OSCAR ARIEL CELY VERDUGO	SUPERVISOR CIVIL	15/12/2020	1/03/2021	YOPAL
YENI FERNANDA CUENCA ORTIZ	SUPERVISOR AMBIENTAL SEAP	2/12/2020	26/03/2021	YOPAL

En el cuadro anterior se muestra las renunciaciones que se han presentado, un foco de análisis que precisamente es la renuncia voluntaria por parte de los trabajadores como también se evidencia que dos cargos específicos uno que es el de supervisor civil, y el supervisor ambiental son las renunciaciones de trabajo, tal como se ve en la tabla 4, como también la fecha exacta de retiro del cargo, donde se

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

refleja que estos cargos son críticos y que pueden de alguna manera estar relacionados con la desmotivación laboral lo que permitió dar inicio a la metodología dispuesta para la elaboración de encuesta y aplicación.

Para continuar con la aplicación de las encuestas se procede a enviar los links a los trabajadores de la empresa Consorcio Grupo Stork de la base de Yopal Casanare, los cuales respondieron de manera gradual desde WhatsApp como se evidencia en el **Anexo 13**, se obtuvo respuestas de una totalidad del 100 % de la población esperada es decir a 16 personas que corresponden a la población total tal como se muestra en el **Anexo 14**.

Actividad 4: Analizar los resultados de la encuesta aplicada.

La siguiente fue la respuesta a la pregunta número uno de la encuesta como se evidencia en la Ilustración 9

1. CARGO QUE OCUPA DENTRO DE LA COMPAÑÍA

16 Respuestas

1	anonymous	Asistente ssoma
2	anonymous	Supervisora HSE
3	anonymous	Supervisor Técnico Seap
4	anonymous	Profesional en entrenamiento
5	anonymous	Asesor Recursos humanos
6	anonymous	Profesional en entrenamiento ambiental
7	anonymous	Profesional QAQC
8	anonymous	Gestor documental
9	anonymous	Coordinador HSE
10	anonymous	Practicante ambiental
11	anonymous	Profesional en entrenamiento programacion y control
12	anonymous	Ingeniero Residente
13	anonymous	Ingeniero IMC
14	anonymous	ASISTENTE DE PROGRAMACION Y CONTROL
15	anonymous	PROFESIONAL DE ABASTECIMIENTO
16	anonymous	Administradora de contrato

Ilustración 9. Respuesta cargo que ocupa, elaboración propia

De acuerdo a los datos que corresponden a la primera pregunta de la encuesta aplicada se obtuvo que todos los cargos obtenidos son de diferentes sin embargo el que más se repite es el de profesional en entrenamiento.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Pregunta 2 y respuesta.



Ilustración 10. Respuesta tiempo que están trabajando, elaboración propia.

Se obtuvo un resultado donde se demuestra que, de 16 personas analizadas, 6 están laborando para la empresa entre 6 meses y un año y 5 llevan y entre uno y dos años, lo que significa que la rotación de personal es alta debido a que 6 de 16 empleados llevan poco tiempo laborando para la empresa y en menor cantidad han durado más de 3 años.

Respuestas a la pregunta número 3.



Ilustración 11. Respuestas a conformidad con el salario, elaboración propia.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Según la información recolectada un 88 % de la población están de acuerdo con el salario según su cargo y funciones, lo que genera impacto positivo en términos de motivación laboral a los trabajadores de la empresa Consorcio Grupo Stork.

Respuesta número 4.

4. SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUÉ NO RESPONDA A LA SIGUIENTE PREGUNTA ¿ POR QUE CREE QUE SUS SALARIO NO ES ACORDE A SUN FUNCIONES Y CARGO?

7 Respuestas

Id. ↑	Nombre	Respuestas
1	anonymous	E siento satisfecha con mi trabajo
2	anonymous	NA
3	anonymous	Sin comentarios
4	anonymous	No aplica
5	anonymous	No aplica
6	anonymous	Por todas las actividades que realizo en mi cargo
7	anonymous	Por que las responsabilidades, la carga laboral y los horarios exceden en muchas ocasiones para una sola persona

Ilustración 12. Respuesta a pregunta número 4 acerca de incorformidad del salario.

Según los trabajadores de la base de Yopal Casanare, 2 personas están de acuerdo en relación con que el salario no es apropiado según las funciones que realizan, es decir están insatisfechos con la remuneración, por lo que se considera revisar a fondo a que cargos hace referencia y si de alguna manera tienen relación uno con otro con el fin de que se tomen medidas.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Respuesta número 5.

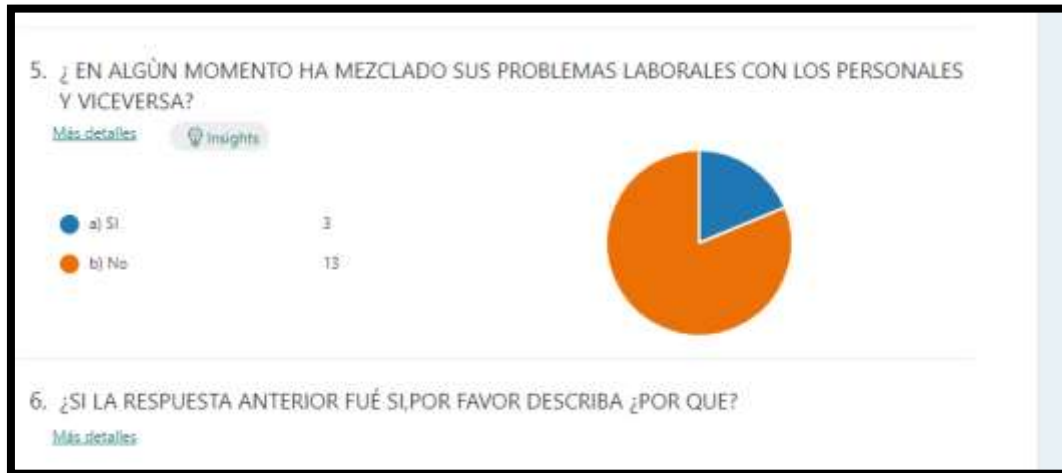


Ilustración 13. Respuesta si mezcla problemas laborales con familiares, elaboración propia.

Se evidencia según la pregunta número 5 en un 19% , de cada 16 personas de la base ha mezclado los problemas laborales con los personales, sin embargo, en su mayoría no mezclan lo laboral con lo personal algo significativo para la organización y para los trabajadores.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Respuesta pregunta número seis.

6. ¿SI LA RESPUESTA ANTERIOR FUÉ SI, POR FAVOR DESCRIBA ¿POR QUÉ?

14 Respuestas

Id. ↑	Nombre	Respuestas
1	anonymous	Procuro no mezclar mis problemas personales con mi área laboral.
2	anonymous	NA
3	anonymous	Sin comentarios
4	anonymous	Problemas familiares
5	anonymous	No aplica
6	anonymous	No
7	anonymous	No mezclo problemas familiares con laborales
8	anonymous	A veces las situaciones son difíciles y es imposible no relacionarlas.
9	anonymous	No mezclo mis cosas personales.
10	anonymous	No

Ilustración 14. Respuesta problemas laborales y personales en el trabajo, elaboración propia

Al menos 1 persona ha mezclado sus problemas familiares con los laborales, y otra encuestada también afirma la pregunta sosteniendo que es difícil no separar las relaciones laborales y personales.

Respuesta a pregunta siete.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

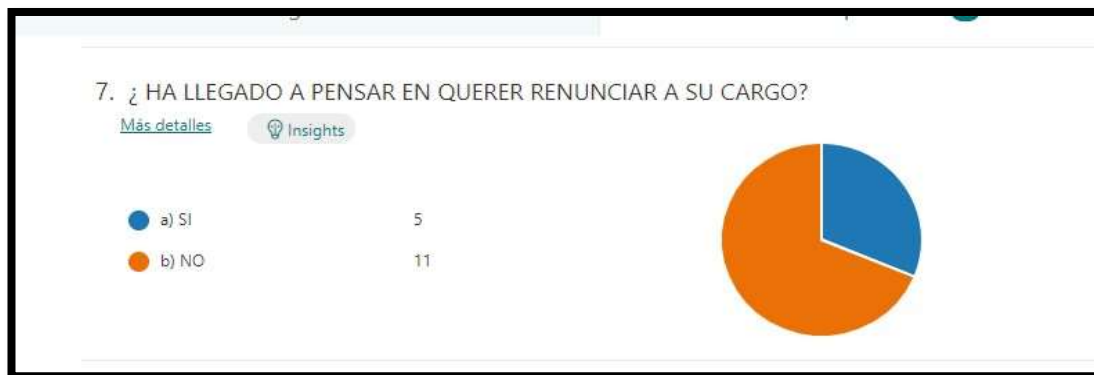


Ilustración 15. Respuesta acerca de si han querido renunciar al cargo, elaboración propia

Un 31% de los colaboradores de la organización han llegado a pensar querer renunciar a su cargo, lo que de alguna manera es preocupante teniendo en cuenta que correspondería a 5 personas del total de la población analizada.

8. SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUÉ SI, POR FAVOR INDIQUE DE MANERA ESCRITA EL MOTIVO

8 Respuestas

Id.	Nombre	Respuestas ↓
8	anonymous	SOBRECARGA LABORAL
3	anonymous	Sin comentarios
4	anonymous	No sentirme útil para mi cargo
6	anonymous	No
1	anonymous	Me gusta mi trabajo no he pensado en renunciar
7	anonymous	Exceso de carga laboral y percepción de bajo respaldo por parte del líder de la base
5	anonymous	Estar lejos de mi familia
2	anonymous	Ambiente laboral

Respuesta a pregunta número 8.

Ilustración 16. Respuesta motivo de renuncia al cargo, elaboración propia

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

La pregunta y respuesta anterior cumplió a cabalidad con el objetivo, porque de alguna manera muestra que la sobrecarga laboral, ambiente laboral, y dudar de las capacidades que tienes de sí mismo, es pilar para sentir desmotivación laboral algo que no influye positivamente a la empresa por que no están del todo augustos en lo laboral y más en cuanto a clima laboral se trata.

Respuesta a pregunta número 9.

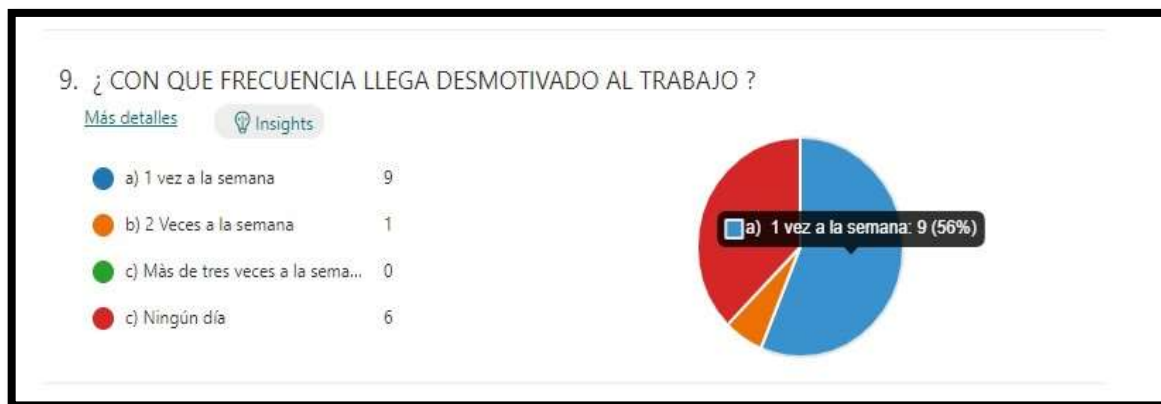


Ilustración 17. Respuesta desmotivación laboral, elaboración propia.

Al menos en 56% de los trabajadores llegan desmotivados al trabajo 1 vez a la semana, es decir más de limitad de la población, cifra que es preocupante debido a que un trabajador desmotivado no tiene el mismo rendimiento que uno que si lo está.

Respuesta número 10.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.



Ilustración 18. Respuesta desmotivación laboral, elaboración propia

Los encuestados se sienten motivados frecuentemente sin embargo 3 de las personas contestaron que algunas veces y el 13% que corresponde a 2 personas manifestaron que no se sienten motivados con frecuencia, algo representativo para la empresa que más del 70 por ciento estén motivados frecuentemente.

Respuesta número 11.



Ilustración 19. Respuesta a factores que lo desmotivan, elaboración propia

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Para el caso presente, la sobrecarga laboral es la que representa el porcentaje más alto, con un total de 8 personas que registraron como factor de desmotivación, seguido por elementos de trabajo en mal estado, lo anterior teniendo en cuenta que se reitera la sobrecarga laboral como factor determinante se le debe sumar, los elementos de trabajo en mal estado algo de sin duda afecta el desempeño y por ende la buena actitud frente al trabajo.

Respuesta número 12.

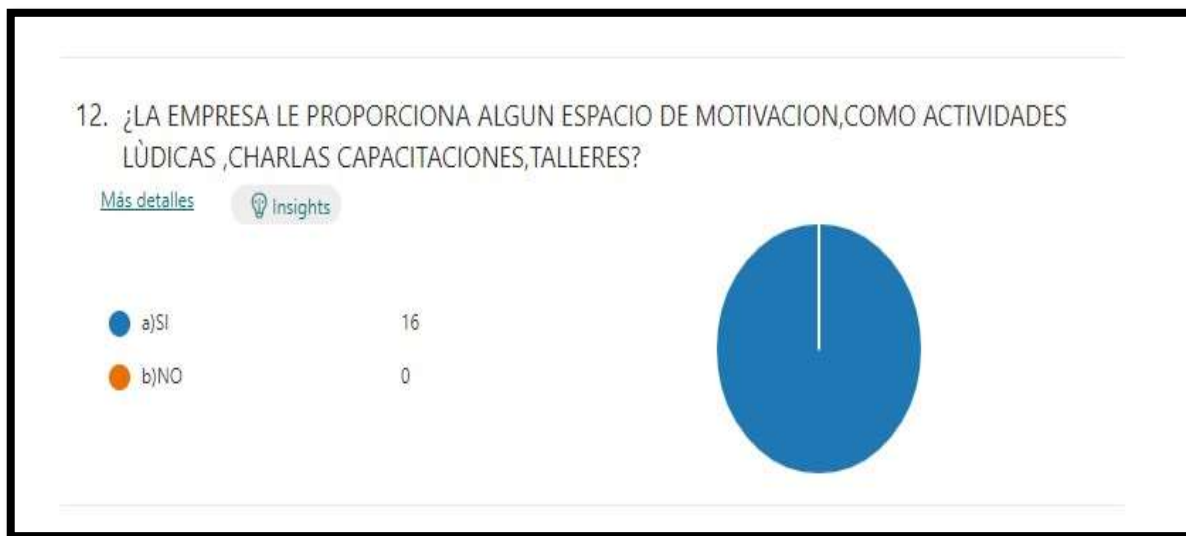


Ilustración 20. Respuesta obtenida pregunta número 12, elaboración propia

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

La totalidad de la población respondió que la empresa les proporciona espacio y diferentes actividades, algo importante debido a que los trabajadores saben de los espacios destinados para tal fin.

Respuesta número 13.

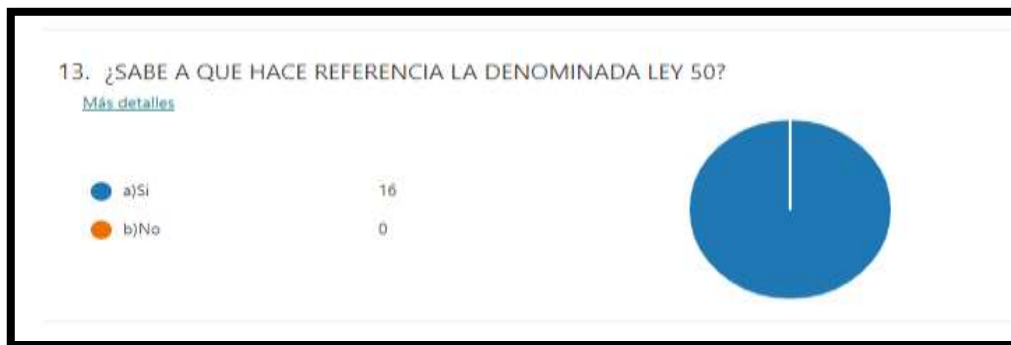


Ilustración 21. Respuesta obtenida acerca de si conocen la ley 50.

Los colaboradores Registraron en un 100% conocer a que hace referencia la denominada ley 50, algo se suma importancia a nivel emocional porque de alguna manera saben que es destinada para sí mismos.

Respuesta a pregunta número 14.



Ilustración 22. Respuesta actividades por la empresa., elaboración propia

La Ilustración 22 arroja como respuesta que Un 25% de los encuestados no están de acuerdo con las actividades que se realizan de ley 50 en la empresa, sin embargo, en su gran mayoría si, lo que representa un porcentaje bueno y representativo para la organización.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Respuesta a pregunta número 15.

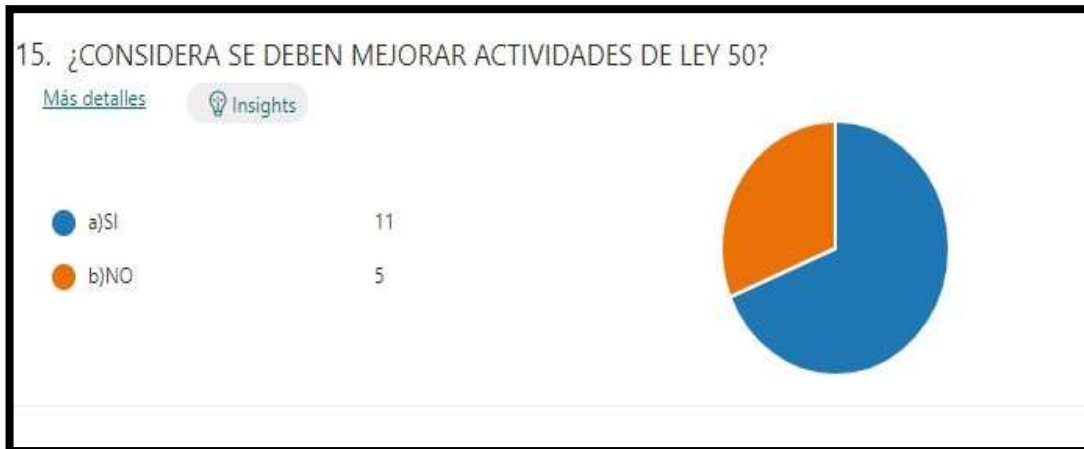


Ilustración 23. Respuestas mejorar las actividades de ley 50. elaboración propia

Se evidencia que más de la mitad de la población consideran que definitivamente se deben mejorar las actividades de ley 50, en un 69% que corresponde a 11 personas, algo que influye de manera negativa en la empresa porque a pesar de que conocen los espacios de actividades no están conformes con los mismos.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Respuesta a pregunta número 16.



Ilustración 24. Respuesta participación de las actividades de ley 50, elaboración propia

Para la presente pregunta un 63% de las personas participan de vez en cuando en las actividades propuestas de ley 50 en la base de Yopal Casanare de la empresa Consorcio Grupo Stork es decir más de la mitad de los trabajadores no están participando activamente.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Respuesta a pregunta número 17.

17. SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUÈ NUNCA O DE VEZ EN CUANDO EXPRES POR QUÈ NO PARTICIPA ACTIVAMENTE EN LAS ACTIVIDADES?

12 Respuestas

Id.	Nombre	Respuestas T
2	anonymous	Algunas actividades de campo no permites mi participación en las actividades en un 100%
3	anonymous	Aveces estoy en campo ejecutando alguna actividad en una base diferente a donde realizan la actividad
8	anonymous	Aveces hay muchas cosas laborales y se me olvida participar
10	anonymous	No
4	anonymous	No aplica
9	anonymous	No me envían el link de las actividades
6	anonymous	Por el exceso de trabajo
7	anonymous	POR QUÈ A VECES TRABAJO DESDE CASA Y ALGUNAS

Ilustración 25. Respuesta a encuesta realizada actividades de ley 50, elaboración propia

Algunos trabajadores de la empresa manifiestan que por estar en campo no pueden asistir a las actividades que plantea la empresa, sin embargo 2 personas manifiestan que por el exceso de trabajo o por aprovechar ese espacio para adelantar trabajo dejan a un lado la participación, algo que genera desmotivación que no puedan participar las diferentes actividades debido a la cantidad de trabajo.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Actividad 5: Diseñar matriz FODA.

Para continuar con la fase de diagnóstico se preguntó brevemente a un trabajador de la empresa con cargo de supervisor técnico, el cual lleva trabajando desde que inició el contrato del Consorcio hace dos años y que aportó algunos de los factores importantes a considerar respecto a fortalezas de la empresa, el cual en la conversación exaltó el trabajo en equipo, las instalaciones buenas de trabajo como elementos, la charla se hizo presencial como se evidencia en el **Anexo 15**, con base a lo anterior se diseñó de la matriz DOFA en Excel, en este se puede observar cada fortaleza, oportunidad, debilidad y amenazas; de tal manera que relaciona de manera integral las situaciones actuales de la empresa.

La empresa Consorcio Grupo Stork en la base de Yopal, Casanare, al conocer sus fortalezas pueden definir objetivos a cumplir sacando el mejor provecho con el fin de mejorar y enfrentar las debilidades de la misma, por otro lado, tener conocimiento veraz de las oportunidades que poseen para utilizarlas y traer beneficios importantes.

Tabla 6. Matriz FODA, elaboración propia.

INTERNOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	Amplia capacidad de trabajo en equipo.	Confianza entre los colaboradores.
	Personal competente en todas las áreas.	Renuncia de trabajadores inesperadamente.
	Normatividad legal estructurada.	No monitorear periódicamente la motivación de los colaboradores.
Infraestructura y elementos de trabajo en excelente estado.	La capacidad de internet baja.	
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
EXTERNOS	Ubicación estratégica.	Atentados a instalaciones de la empresa.
	Demanda de mantenimientos de líneas.	Fenómenos naturales por temporadas de lluvias.
	Amplia variedad de proveedores nacionales e internacionales.	Afectación a la salud de los colaboradores por virus COVID 19.
	Interés por parte de personal por las vacantes.	Que otras empresas brinden los mismos servicios en Yopal.

En la tabla 6 se observa cómo la empresa Consocio Grupo Stork posee amenazas que pueden influir significativamente como la afectación a la salud de los colaboradores por la Covid-19, por otro lado las oportunidades que tienen a su favor corresponde a la ubicación estratégica en la región que le permite desarrollar los trabajos operativos de manera rápida, de las fortaleza que posee se destaca Infraestructura y elementos de trabajo en excelente estado lo que permite desempeñar labores cómodamente.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

FASE 2. PLAN DE MEJORA

Actividad 6: Formular el plan de mejora.

Para la realización del plan de mejora primero se procedió a plasmar las acciones de mejora en el siguiente cuadro comparativo el cual demuestra los beneficios del mismo, lo que servirá de guía para establecer el plan de mejora del área del diagnóstico realizado anteriormente con los problemas detectados.

Tabla 7. Cuadro Problemas detectados y acción de mejora a proponer, elaboración propia.

PROBLEMA DETECTADO	ACCIONES DE MEJORA
Demora excesiva en el proceso de selección de personal con un total de 5 días por parte de la IPS. (Problema detectado en los cinco porqués).	Establecer nuevos proveedores de servicios de salud con respuestas más rápidas ante el proceso.
Demora por parte del área de supervisión de la empresa para realizar envío de entrevista técnicas de los candidatos. (Problema detectado en los cinco porqués).	Establecer tiempos exactos para el envío de entrevistas técnicas con el fin de agilizar dicho proceso con un tiempo de 4 horas como máximo para dicha respuesta.
La motivación laboral se ve afectada a causa de sobrecarga laboral. (problema detectado según encuesta realizada de desmotivación laboral).	Establecer funciones y calendarios fijos y alcanzables donde se relacionen los trabajos a realizar diariamente que sean alcanzables.
Baja participación de los trabajadores en actividades que propone la organización. (problema detectado según encuesta realizada de desmotivación laboral).	Proponer actividades teniendo en cuenta ideas propias de los trabajadores.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Los candidatos del área de influencia no se postulan a las vacantes publicadas. (problema detectado de entrevista técnica realizada).	Realizar capacitación en el momento que se estén dando las socializaciones del plan de trabajo, Brindar charlas y capacitaciones virtuales a los posibles candidatos antes de iniciar el proceso de selección.
Renuncias por parte de trabajadores. (Revisión documental).	Realizar reuniones periódicas por grupos de trabajo, donde se pueda investigar las causas puntuales y de cómo se puede prevenir este pensar de los trabajadores.

Lo anterior permite identificar las acciones de mejora por cada problema detectado según el diagnóstico, a continuación, con base en lo anterior se realiza la priorización de las acciones de mejora.

Tabla 8. Priorización de acciones de mejora, elaboración propia

Nº	ACCIONES DE MEJORA	DIFICULTAD (IMPLANTACIÓN)	PLAZO	IMPACTO	PRIORIZACIÓN
1.	Establecer funciones y calendarios fijos donde se relacionen los trabajos a realizar diariamente.	3.Poca	2.Medio	4.mucho	9
2.	Establecer tiempos exactos para el envío de entrevistas técnicas con el fin de agilizar dicho proceso con un tiempo de 4 horas como máximo para dicha respuesta.	3.poca	4.inmediato	3.bastante	10
3.	Establecer nuevos proveedores de servicios de salud con respuestas más rápidas ante el proceso.	1.Mucha	1.largo	4.Mucho	6

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

4.	Brindar charlas y capacitaciones virtuales a los posibles candidatos antes de iniciar el proceso de selección.	3.bastante	3.corto	3.bastante	9
5.	Realizar reuniones periódicas por grupos de trabajo, donde se pueda investigar las causas puntuales y de cómo se puede evitar este pensar de los trabajadores.	2.poco	4.inmediato	3.bastante	9
6.	Proponer actividades teniendo en cuenta ideas propias de los trabajadores.	1.ninguna	1.largo	2.poco	4

Es de suma importancia para la organización conocer la priorización de las acciones de mejoras cuales se deben realizarse de manera inmediata unas primeras que otras, con los puntajes obtenidos se establece un orden, así como se muestra en la Tabla 8.

Tabla 9. Orden de prioridad de acciones de mejora, elaboración propia.

Nº	ACCIONES DE MEJORA	DIFICULTAD (IMPLANTACIÓN)	PLAZO	IMPACTO	PRIORIZACIÓN
1.	Establecer tiempos exactos para el envío de entrevistas técnicas con el fin de agilizar dicho proceso con un tiempo de 2 horas como máximo para dicha respuesta.	3.poca	4.inmediato	3.bastante	10
2.	Establecer funciones y calendarios fijos donde se relacionen los trabajos a realizar diariamente.	3.Poca	2.Medio	4.mucho	9
3.	Brindar charlas y capacitaciones virtuales a los posibles candidatos antes de iniciar el proceso de selección.	3.bastante	3.corto	3.bastante	9
4.	Realizar reuniones periódicas por grupos de trabajo, donde se pueda investigar las causas puntuales y de cómo se puede evitar este pensar de los trabajadores.	2.poco	4.inmediato	3.bastante	9
5.	Establecer nuevos proveedores de servicios de salud con respuestas más rápidas ante el proceso.	1.Mucha	1.largo	4.Mucho	6
6.	Proponer actividades teniendo en cuenta ideas propias de los trabajadores.	1.ninguna	1.largo	2.poco	4

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

La tabla anterior establece un orden de prioridades para cada acción de mejora propuesta donde determina que la acción de mejora inicial corresponde a disminuir el tiempo de entrevistas técnicas de tres a dos horas, y la última corresponde a proponer aumentar la participación de los colaboradores para la programación de actividades donde se genere mayor aporte colectivo, de igual modo la dificultad de implantación se evidencia en la columna número 3 siendo la actividad 6 con ninguna dificultad.

El objetivo principal al cual se llegó, no era otro que proponer un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa Consorcio Grupo Stork base de Yopal, Casanare, dicho plan se muestra en la Ilustración 26.

La ilustración anterior muestra las acciones de mejora propuestas, para la elaboración del mismo, se tomó información guía de (Aneca, 2020) , donde proporciona los pasos para elaborar un plan de mejora, por otro lado el número de acciones de mejora propuestas corresponden a seis, como también las tareas dispuestas para lograr dicha acción, para cada tarea se dispone de una persona a cargo de la misma, como se relaciona anteriormente, ahora bien, para garantizar cumplimiento de dicho plan se establecieron indicadores de seguimiento los cuales permitirán alcanzar con la meta propuesta y así mismo la verificación, si se cumple con la misma o no, en caso de que la empresa Consorcio Grupo Stork en la base de Yopal, lo implemente el encargado de la acción propuesta deberá primero firmar al final de la hoja como también el Ing. Residente y diligenciar las dos últimas columnas según corresponda, por otro lado se contemplan los costos relacionados para cada actividad, el total del costo de dicho plan de mejora para seis meses de implementación es de \$ 6^700.300.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

FASE 3. ANÁLISIS FINANCIERO

Llevando a cabo la fase número tres de presente proyecto, se determina el tercer objetivo planteado, donde se establecen los costos y beneficios asociados, tanto a la implementación del plan, como a los beneficios que obtendrá la organización.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la renuncia de un colaborador implica no solamente la ausencia de dicho cargo en la empresa, sino también costos relacionados a la búsqueda, contratación, dotación e inducción de dicho trabajador.

Primeramente, se halló el costo incurrido en el proceso de selección, con lo cual se tuvieron en cuenta todos los tiempos del proceso, empleado mediante el salario devengado de la directora de recursos humanos para el proceso de selección, dicho proceso tarda 11 día 3 horas con un costo asociado cómo se evidencia en la Tabla 10.

Tabla 10. Costo del proceso de selección, elaboración propia.

PROCESO	TIEMPO
1.Publicación de la vacante	50 min
2. Esperar cierre de la vacante	3 días
3. Revisar postulados	50 minutos
4.solcitud de documentación	40 min
5.Envío de formatos de selección	15 min
6.Recepcion de la documentación	1 día
7.Verificación	30 min
8.Remisión a exámenes médicos	4 días
9.programación de entrevista técnica	15 min
10.Recepción a entrevista técnica	3 días
11.Enviár pruebas psicotécnicas	30 min
12.diligenciar formatos	1 h
13.Organizar en carpeta	30 min
14.Total del tiempo	11 días 3 horas.
COSTO DEL PROCESO= (Salario diario DCH/8*3) *11	\$690.000 = ((1.821.117/30) /8)

La tabla anterior comprende los costos para el proceso de selección en cuanto al tiempo del mismo, en la siguiente tabla se aprecia el costo total para dicho proceso de selección incluyendo otros gastos como el de recursos asociados al mismo como el valor total del mismo como se muestra en la tabla 11.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Tabla 11. Costo total del proceso de selección, elaboración propia.

COSTO DEL PROCESO DE SELECCIÓN 11 DÍAS 3 HORAS	
CONCEPTO	COSTO
Salario Mensual DCH	\$ 1.821.117
Salario diario	\$ 60.704
Salario por hora	\$ 7.588
Salario 3 horas	\$ 22.764
Salario 11 días	\$ 667.743
Recursos varios papelería minutos, internet	\$ 25.000
Costo total del proceso	\$ 715.507

El costo total para el proceso de selección es de \$ 715.507 como se evidencia en la Tabla 11.

Como también se sabe en la parte de contratación se ocupan recursos como minutos para llamar el candidato a celular y papelería para legalizar el contrato, el cual se realiza en 1 día, dichos costos se tomaron a partir del salario que devenga la auxiliar administrativa de la empresa, quien es la persona que realiza el proceso de contratación, lo que correspondería a costo de contratación, como también la afiliación a seguridad social para cada candidato como se observa en la Ilustración 27 .

Certificados de Aportes

Se certifica que CONSORCIO GRUPO STORK identificado(a) con NI 901239576 realizó los siguientes aportes al Sistema de Seguridad Social para DANIELA CARDENAS identificado(a) con CC 1118665201

Clave Planilla	Clave Pago	Tipo Planilla	Fecha Pago	Riego	Código	Administradora	Concepto	Periodo	Días	Inventariedades												Tercia	Cotización					
										leg	inf	scr	tur	sub	ter	vep	cor	vol	sh	sp	zou			vec	apf	vec	af	rep
9419485559	978794141	E	2021-05-04	EPS	EP9085	SANTAS	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-05	30																\$1,325,075	4%	\$53,109	
9419485559	978794141	E	2021-05-04	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-04	30																	\$1,325,075	16%	\$212,109
9419485559	978794141	E	2021-05-04	AFP	230201	PROTECCION	FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	2021-04	30																	\$1,325,075		\$0
9419485559	978794141	E	2021-05-04	AFP	230201	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	2021-04	30																	\$1,325,075		\$0
9419485559	978794141	E	2021-05-04	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA EMPLEADOR	2021-04	30																	\$0	0%	\$0
9419485559	978794141	E	2021-05-04	AFP	230201	PROTECCION	COTIZACIÓN VOLUNTARIA AFILIADO	2021-04	30																	\$0	0%	\$0
9419485559	978794141	E	2021-05-04	ARL	14-7	SEGUROS SOLIAR	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-04	30																	\$1,325,075	0.522%	\$7,209
9419485559	978794141	E	2021-05-04	COF	COF69	COMFACASAVARE	COTIZACIÓN OBLIGATORIA	2021-04	30																	\$1,325,075	4%	\$53,109

Este certificado se expide el día 2021-05-06 a las 02:39.

Ilustración 27. Costo afiliación al sistema de seguridad social, elaboración propia.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

De acuerdo a la tabla anterior de afiliación al sistema de seguridad social, se sumaron los valores de la columna de cotización y dio como resultado \$410.000 lo que corresponde al concepto que paga la empresa por cada trabajador, El suministro de dotación, que por ley se debe realizar por parte del empleador al trabajador, como lo dice el código sustantivo del trabajo Artículo 230 según (Santos calderon, 2015), y cuyos costos para la empresa Consorcio Grupo Stork para 1 persona se relacionan en la Tabla 12.

Tabla 12. Costos de dotación para 1 trabajador, elaboración propia.

DOTACIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL
CAMISA	2	\$ 27.933	\$ 55.866
PANTALON	2	\$ 21.334	\$ 42.668
BOTAS	1	\$ 96.900	\$ 96.900
BOTAS DE INVIERNO	1	\$ 27.200	\$ 27.200
IMPERMEABLE	1	\$ 23.050	\$ 23.050
CASCO	1	\$ 20.432	\$ 20.432
GUANTES DE VAQUETA	1	\$ 6.282	\$ 6.282
GAFAS OSCURAS	1	\$ 3.933	\$ 3.933
GAFAS CLARAS	1	\$ 3.933	\$ 3.933
PORTA CARNET	1	\$ 3.789	\$ 3.789
CAPUCHÓN	1	\$ 10.380	\$ 10.380
TAPABOCAS X 6 UNIDADES	6	\$ 3.550	\$ 21.300
TOTAL			\$ 315.733

De acuerdo a la tabla anterior se tiene un costo de \$315.733 para suministro de dotación para 1 trabajador que inicie contrato con la empresa.

A continuación, se halla el costo de contratación discriminado en la tabla relacionando los costos anteriores.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Tabla 13. Costo de ingreso de 1 trabajador, elaboración propia.1

COSTO DE CONTRATACIÓN INGRESO NUEVO	
CONCEPTO	COSTO
Salario Auxiliar administrativo	\$ 1.292.755
Salario diario	\$ 43.092
Salario por hora	\$ 5.386
Salario 8 horas	\$ 43.092
Recursos varios papelería minutos, internet	\$ 5.000
Seguridad social(Arl)	\$ 410.000
Dotación	\$ 315.733
Inducción corporativa	\$ 60.000
Costo total de contratación	\$ 833.825

El costo que incurre la empresa al contratar un nuevo empleado es de \$833.825, el concepto de este egreso corresponde a seguridad social, inducción, dotación entre otros recursos.

Con el fin de consolidar los costos asociados al proceso de selección de personal, y de concepto de cada uno de ellos como también la descripción para cada caso.

Tabla 14. Costos finales que incurre la empresa y descripción elaboración propia.

CONCEPTO	COSTO	DESCRIPCIÓN	Tiempo
Costo total del proceso de selección	\$ 715.507	La sumatoria del proceso de selección sólo donde interviene la directora de recursos humanos es de 11 días 3 horas.	11 días 3 horas
Costo total de contratación de personal sin dotación e inducción	\$ 458.092	Costo que incurre la empresa para la contratación.	1 día
Dotación para 1 persona	\$ 315.733	Dotación para 1 trabajador	
Inducción Hse	\$ 60.000	Inducción corporativa para 1 trabajador.	
TOTAL	\$ 1.549.332	Costos asociados al ingreso de un trabajador nuevo a la empresa.	12 días 3 horas.

Según la tabla líneas arriba se presenta un total de costos que corresponde a \$ 1.549.332 respectivamente en cuanto al proceso de selección en general como en la contratación de personal nuevo con una duración de 12 días con 3 horas respectivamente para 1 trabajador.

Para conocer el costo total a seis meses así:

Costo total del proceso de selección x 6

$(\$ 715.507 \times 6) = 4\`293.042$

Costo total de contratación de personal x6

$\$ 458.092 \times 6 = 2\`748.552$

El Costo de la dotación para 2 personas en 1 mes $\$ 315.733 \times 2 = \$ 631.000$ para seis meses será $\$ 631.000 \times 6 = 3\`786.000$.

Costos totales para seis meses $= 4\`293.042 + 2\`748.552 + 3\`786.000$.

Costos totales para seis meses = \$10`827.594

Conocidos los valores de los costos que incurre la empresa en cuanto a la contratación de procesos de selección y dotación que corresponden a **\$10`827.594** para seis meses y recordando que el costo del plan de mejora propuesto en la Ilustración 26; **Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, es de **\$ 6`700.300**, se pretende ahora aplicar la fórmula del beneficio costo, con el fin de conocer si los beneficios superan, o igualan o son menores a los costes.

Se aplicó mediante el método del valor presente neto en la herramienta de Excel, estos costos y beneficios se proyectan a 5 años para fines prácticos en la tabla se evidencia la proyección de los costos.

Se utilizó una tasa de inflación según proyecciones económicas en Colombia, para el año 2022 de 2.6%, año 2023 de 2.7% y de 3% para año siguiente hasta el 2026.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Tabla 15..Valor presente neto costos, elaboración propia.

Año	Periodo	Inversión inicial	Costo total	Pronóstico de la inflación	Inflación	Costo total
2021	0	\$ 6.700.300				\$ 6.700.300
2022	1		\$ 6.700.300	2,6%	\$ 174.208	\$ 6.874.508
2023	2		\$ 6.874.508	2,7%	\$ 185.612	\$ 7.060.120
2024	3		\$ 7.060.120	3%	\$ 211.804	\$ 7.271.923
2025	4		\$ 7.271.923	3%	\$ 218.158	\$ 7.490.081
2026	5		\$ 7.490.081	3%	\$ 224.702	\$ 7.714.783
TOTAL						\$ 43.111.714

VP	\$ 32.179.919,90
-----------	-------------------------

En la ilustración anterior se evidencia un valor presente neto de \$32'179.,90 para proyectado a cinco años.

Continuando con los costos de los beneficios a obtener como se evidencia se presenta la tabla16 donde se evidencia el valor presente neto para los beneficios.

Tabla 16. Valor presente netos de los beneficios, elaboración propia.

Año	Periodo	Beneficio	Pronóstico de la inflación	Inflación	Beneficio total
2022	1	\$ 10.827.594	2,6%	\$ 281.517	\$ 11.109.111
2023	2	\$ 11.109.111	2,7%	\$ 299.946	\$ 11.409.057
2024	3	\$ 11.409.057	3%	\$ 342.272	\$ 11.751.329
2025	4	\$ 11.751.329	3%	\$ 352.540	\$ 12.103.869
2026	5	\$ 12.103.869	3%	\$ 363.116	\$ 12.466.985
TOTAL					\$ 58.840.352

VP	\$ 45.546.173,93
-----------	-------------------------

Ahora bien, ya conociendo los costos y los beneficios se aplica la fórmula del beneficio costo como se evidencia a continuación:

$$\text{Beneficio/costo} = (\$45\ 546.173,93) / (\$32\ 179.919,90)$$

B/C	1,42
------------	-------------

De acuerdo a la relación costo beneficio hallada anteriormente, la cual demuestra que el costo beneficio es mayor a 1, siendo rentable para la organización en la Ilustración 28 se muestran los beneficios totales de manera cualitativa.

NÚMEROS DE BENEFICIOS	BENEFICIOS A OBTENER
1	Mejora de los tiempos de ejecución de actividades relacionadas al proceso de selección de personal.
2	Trabajadores que son conformes s por que confiàn mas en sus destrezas y capacidades relacionadas con sus funciones además dismunuye el estrés por sobre carga laboral.
3	Optimización de la búsqueda por las agencia públicas de empleo de candidatos, lo que disminuye el tiempo del proceso de selección de personal.
4	Contar con un personal feliz y motivado con un ritmo de trabajo exitosos donde significa mayor productividad en la operación
5	Conocer futuros proveedores capaces de agilizar los proceso de exámenes médicos disminuyendo en el proceso de selección en un gran porcentaje generando impacto positivo en la organización
6	Calendarios con ideas frescas y propias según interès de los colaboradores, incentivando a la participación de ley 50 en su totalidad.
BENEFICIOS TOTALES	El àrea de talento humano encargada de realizar el proceso de selección para el personal tendrà un mayor eficiencia en su proceso total disminuyendo el tiempo, los colboradores tendran un mejor estado de motivación lo que propiciarà un excelente clima laboral mejorano el renidmiento de a compaõia y evitando renunCIAS que generen costos a futuros relacionados con la contratació.

Ilustración 28. Beneficios a obtener, elaboración propia

Propuesta de un plan de mejora para el àrea de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

FASE 4. SOCIALIZACIÓN DEL PLAN

La fase presente es de las más importantes porque allí los colaboradores conocieron de manera técnica la mejora propuestas, primero se realizaron las diapositivas en PowerPoint, como también se aprovechó el espacio en las charlas que la empresa realiza en las mañanas con personal de la base de Yopal, y mediante un proyector audiovisual se les expuso a cabalidad el plan de mejora propuesto como se muestra en la Ilustración 29, obteniendo lista de asistencia de los asistentes como se ve en el **Anexo 16**, cumpliendo a cabalidad con el último objetivo del presente proyecto, a su vez se procedió a solicitar aprobación por el Ing. residente de la empresa mediante correo electrónico como se muestra en la ilustración , donde se obtuvo como respuesta una aprobación del mismo como se muestra en la Ilustración 31 respectivamente.



Ilustración 29.Registro fotográfico socialización, propio autor.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.



Ilustración 30. Correo electrónico de aprobación de plan de mejora, elaboración propia.

En la Ilustración anterior se evidencia el correo que fue enviado al Ingeniero Residente de la empresa, donde se adjuntaron dos archivos, el primero corresponde al proyecto final y otro que es el formato para recepción de la respuesta, dicho correo tuvo una contestación y es la que se evidencia en la Ilustración 31.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Yopal, Casanare mayo 26 de 2021

Mauricio Torres Pérez
Consortio Grupo Stork

Mi nombre es Alexandra Paz Barrera, laboro como practicante Universitario en la empresa actual, me permito solicitar de su colaboración para la posterior aceptación, a mi proyecto de grado, el cual tiene como título **Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa Consortio Grupo Stork en la base de Yopal Casanare, 2021.**

Aprobado	X
No aprobado	

Observaciones	Se evidencia fundamentación en la propuesta, con la posibilidad de contemplar una implementación que optimice el proceso de selección y disminuya las renunciaciones que afectan la empresa y problemáticas de las cuales no se tenía conocimiento.
---------------	---



Alexandra Paz Barrera
CC. 1115915289
Practicante Universitario
Universidad de Pamplona



Mauricio Torres Pérez
CC. 13.870.692
Ingeniero Residente
Consortio Grupo Stork

Ilustración 31. Aprobación de plan de mejora por parte del ingeniero residente, elaboración propia

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

9. Conclusiones

El tiempo que tarda el proceso de selección para el cargo de obrero supera los 11 días 3 horas y 40 minutos, la etapa del proceso que más tarda está relacionada con la realización de entrevista técnica que son 3 días y los resultados de exámenes médicos 4 días respectivamente, lo que corresponde una demora en el proceso de selección significativa para la operación.

Las causas por las cuales los trabajadores se desmotivan laboralmente en la empresa Consorcio Grupo Stork de la base de Yopal Casanare, corresponde a sobrecarga laboral como factor influyente, como también los colaboradores propusieron que se debe mejorar las propuestas de actividades de ley 50.

La desmotivación está estrechamente relacionada con las renunciaciones por parte de los trabajadores, según la encuesta realizada.

Se obtuvo un plan de mejora Para la empresa Consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare, donde se determinaron los problemas y acciones de mejora a tener en cuenta.

Los beneficios obtenidos al implementar el plan son mayores a los costos asociados a la implementación del mismo según el beneficio costo.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

10. Recomendaciones

Se recomienda implementar el plan de mejora en la empresa Consorcio Grupo Stork para que sea puesta en marcha cada una de las acciones las cuales beneficiara a la empresa no sólo en términos cualitativos si no cuantitativos.

Se recomienda que los procesos de selección para el cargo de obrero se realicen en menor tiempo con el fin de disminuir las demoras en el proceso.

Se recomienda tener mejor comunicación en temas de clima laboral o desmotivación laboral con los trabajadores de la empresa.

Se recomienda establecer funciones diarias para cada cargo dentro de la organización con el fin de evitar sobrecarga laboral y futura desmotivación por parte de los colaboradores.

Se recomienda realizar capacitaciones al personal de las zonas de influencia donde se lleven a cabo los trabajos con el fin de enseñar y garantizar la postulación a las vacantes publicadas en las agencias públicas de empleo.

Se recomienda reprogramar la matriz de ley 50 teniendo en cuenta las opiniones de los colaboradores según el plan de mejora.

11. Referencias bibliográficas

- Arrieta, J. G. (2011). Aplicacion de Lean Manufacturin en la industrial Colombiana.Revision de la literatura en tesis y proyectos de grado. *Virtual Pro*, 11.
- Chiavenato, I. (28 de octubre de 1997). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de Psicología y Empresa: <https://psicologiayempresa.com/breve-historia-de-la-administracion-de-recursos-humanos.html>
- Cuenya, L. (2010). Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología. *Epistemological and Methodological Controversies Between the Qualitative and Quantitative Paradigm in Psychology*, 1.
- Diaz, L. B.-G.-H.-R. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *sciencedirect*, 162-167.
- Fandom*. (22 de enero de 2010). Obtenido de Introduccion a la metodologia de ia investigaciòn: https://adsucc.fandom.com/es/wiki/Revision_Documental
- Fernández, M. A. (2015). Perfil por competencias laborales y modelo de seleccion de personal para el cargo técnico A en Gestion de Recursos Humanos. *WINBLU*, 19.
- Gomez, M. A., Velezmoro Moncada, J. L., & Palomino, I. J. (2018). El Clima Organizacional y Su Influencia en El Desempeño Laboral de Los Colaboradores del Área de Recursos Humanos de LA EMPRESA PRECOTEX SAC, 2018. *Repositorio Institucional, Universidad Peruanas de las Américas*, 62.
- Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.*

Grajales, Tevni. (2000). TIPOS DE INVESTIGACIÓN. *Tipos de investigación. On line*, 4.

Guiñazú, G. (2004). *Capacitación efectiva de la empresa*. Argentina.

ISO 9001. (24 de NOVIEMBRE de 2014). *Guia Tecnica Colombiana*. Obtenido de

<https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2014/11/iso-9001-entendiendo-enfoque-basado-procesos/#:~:text=ISO%209001%2C%20ya%20desde%20su,de%20enfoque%20basado%20en%20procesos.&text=Un%20proceso%20es%20un%20conjunto,esencial%20la%20asignaci%C3%B3n%20de%20recursos>

MinTrabajo. (2021). *Código Sustantivo Del Trabajo*. Obtenido de Sistema Único de Información

Normativa: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

Moncayo, C. (2015). Relación Beneficio/Costo. *Instituto Nacional de contadores públicos de Colombia*, 1.

Ospina, V., & Juan Camilo. (2012). *Diseño y mejoramiento de los procesos del área de gestión humana en la empresa Servi Sound*. Universidad Autónoma de occidente, Santiago de Cali.

Pardo, C. E. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 39-48.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

- Parra, A. M. (19 de junio de 2019). *DIAGRAMA DE PARETO Y SUS MULTIPLES UTILIDADES*. Obtenido de *DIAGRAMA DE PARETO Y SUS MULTIPLES UTILIDADES*: <https://rockcontent.com/es/blog/diagrama-de-pareto/>
- Perez, A. M. (2001). Evaluación del desempeño laboral. *Upiicsa*, 6.
- Ramírez, C. M. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de administración*, 59-70.
- Rios, J. G. (2008). *Gestion humana: tendencias y prespectivas* . Medellin .
- Rodríguez, I. A. (2007). *Guía de elaboración de diagnósticos*.
- Sandoval, M. d. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 78-82.
- Sen, A. (1997). Capital humano y capacidad humana. *Dialnet Plus*, 6.
- Stork,a Fluor Company. (1 de enero de 2021). *STORK / MASA*. Obtenido de *STORK | MASA*: <https://www.stork.com/es/servicios/ingenieria-construccion>
- Trujillo, L. K. (2016). Plan de mejoramiento para el área de recursos humanos en la empresa de optimizacion de energia S.A ubicada en el municipio de Yumbo. *Funcacion Universitaria Católica*, 100.
- Valencia, A. F. (2014). **PLAN DE MEJORAMIENTO PARA EL DEPARTAMENTO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA MULTISSTREAM**
- Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.*

LATINOAMERICA SAS BOGOTÁ DC. *Biblioteca digital Univalle,*

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/11301/0523730.pdf?sequence=1>.

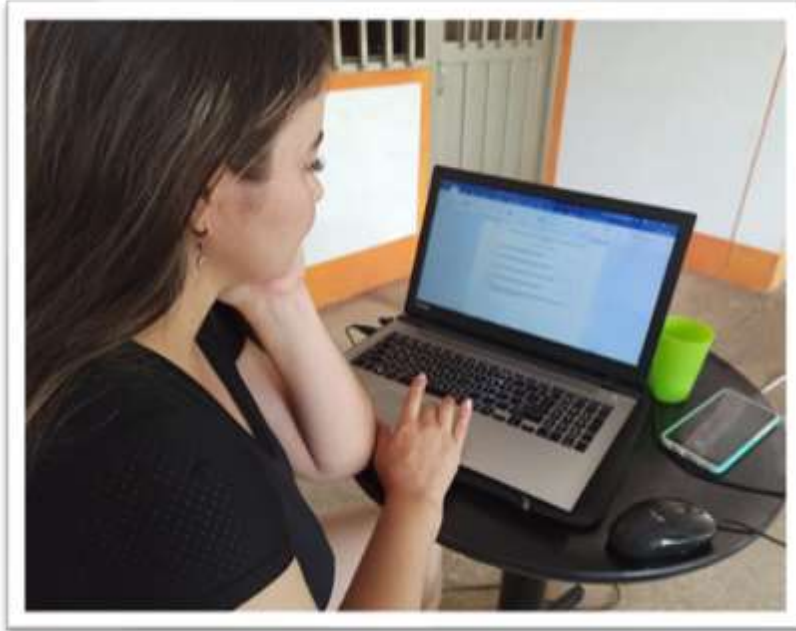
Aneca. (2020). Plan de mejora herramienta de mejora. *Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación*, 14.

Santos calderon, J. m. (2015). Código sustantivo del trabajo. *Ministerio de trabajo*, 165.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

12. Anexos

Anexo 1. Elaboración entrevista mediante herramienta Word.



Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Anexo 2. Aplicación de la entrevista.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Anexo 3. Formato de requisición de personal.

masa		STORK		Código: ST20000.600.220010 Versión: 3.0 Vigente desde: 07/11/2020	
A STORK COMPANY		A Plant Company			
FORMATO PARA REQUISICION DE PERSONAL					
1. INFORMACION DE LA VACANTE					
Número de consecutivo de la requisición:			RQ-LL-172		
Fecha de Solicitud de la Vacante:	15-mar-21	Entidad legal:	Consortio Grupo Stork		
Centro de costo:	524_1100-Obic O&M Llanos Dir	Asesor de Recursos Humanos:	Damaris Guerra		
Nombre y cargo del Jefe inmediato de la posición:	Cecyl Perez- Supervisor	Nombre del solicitante y cargo:	Mauricio Torres- Ing. Residente		
Cargo Vacante:	OBRERO	Cantidad de puesto de trabajo:	1		
2. MOTIVO DE LA REQUISICIÓN					
Motivo de la Requisición:	Nueva posición	Si la respuesta fue "Reemplazo" ¿a quién reemplaza?			
3. CONDICIONES DEL CARGO VACANTE					
Salario:	2.552.610	Tipo de Contrato:	Obra o labor		
Auxilios salariales (Sujeto a revisión del área de compensación):		Auxilios No Salariales (Sujeto a revisión del área de compensación):	1.048.320		
Presupuestada / Facturable No presupuestada / No Facturable:	Presupuestada / Facturable	Turno:	6x1		
Ubicación de la vacante:	Paz de Ariporo	Duración del contrato: (Verificar Cct Art. Estabilidad Laboral y Política de contratación compañía):	15 días		
4. OBSERVACIONES ADICIONALES (Por favor exponga todos los criterios que considera relevantes para el reclutamiento y selección de la posición y no están expuestos en el JOB DESCRIPTION)					
Obrero adicional para actividades de apertura de broches de acceso a predio donde se localiza el cheque 2. Este recurso se reconocerá como UMD en la facturación.					
5. PERSONAS QUE APRUEBAN REQUISICIÓN DE ACUERDO A LA MATRIZ DE APROBACIONES					
	APROBADOR 1	APROBADOR 2	APROBADOR 3	APROBADOR 4	APROBADOR 5
FIRMA:					
NOMBRE:	JORGE LEÓN ALARCÓN	ALEXIS ABAD GUTIERREZ			

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Anexo 4. Pantallazo de publicación de la vacante APE Comfacasanare.

Usted se encuentra en: Gestión de vacantes > Consultar y administrar vacantes - Modificar vacantes

 La vacante se encuentra en estado: **Publicada**

Título de la vacante: OBRERO

Código de la vacante: 1626134798-289

No de puestos requeridos:	Fecha de creación:				
1	15/04/2021				
Responsable del proceso:	Persona que solicita el cargo:				
DAMARYS GUERRA SOSSA	DAMARYS GUERRA				
Teléfono de contacto:	Correo electrónico de contacto:				
3185287085	damarys.guerra@stork.com				
Salario:	Tipo de Contrato:				
A convenir	Obra				
Distribución	Tipo de ampliación				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Departamento(s)</th> <th>Municipio(s)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CASANARE</td> <td>PAZ DE ARIPORO.</td> </tr> </tbody> </table>	Departamento(s)	Municipio(s)	CASANARE	PAZ DE ARIPORO.	Sin ampliación
Departamento(s)	Municipio(s)				
CASANARE	PAZ DE ARIPORO.				

Descripción de la vacante:

PERFIL: Empírico.

EXPERIENCIA: Entre 0 y 1 año de experiencia.

Conocimiento básico de herramientas y sistemas de medidas en trabajos específicos.
Debe tener conocimiento y/o capacitación en seguridad industrial y salud ocupacional.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Anexo 5. Formato de Bienvenida al proceso de selección.

FECHA		NOMBRE/APELL	
<p>Respetado señor(a).</p> <p>En esta oportunidad queremos darle la bienvenida al proceso de selección que la compañía está adelantando para el proyecto _____, para que este se desarrolle de manera adecuada, a continuación, encontrará las fases del mismo y algunas recomendaciones que son de vital importancia que tenga presente:</p>			
<p>1. Etapa de pruebas técnicas, pruebas psicotécnicas y entrevistas.</p> <p>a. Las personas que han sido convocadas a la sesión de pruebas y entrevistas, deben presentar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Hoja de vida actualizada con soportes: certificados de estudios y certificados laborales. Copia legible de la cedula ampliada al 150%. Certificado de: afiliación a fondo de pensiones, afiliación a EPS y certificado de cuenta bancaria. Certificado original y copia de territorialidad emitido por la alcaldía. Fecha de expedición no superior a 3 meses. <p>b. El proceso de selección y entrevistas está constituido por los siguientes formatos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Lista de Asistencia. Formato Habeas Data. Carta de Bienvenida al proceso de selección. Formato de Entrevista Técnica y de Recursos Humanos. Prueba Técnica. <p>c. Una vez finalizado el proceso anterior, se realizará revisión y calificación de las pruebas técnicas, pruebas psicotécnicas y entrevistas.</p> <p>d. El criterio para remitir al personal a exámenes médicos corresponderá a su desempeño en el proceso de evaluación y entrevistas.</p>			
<p>2. Remisión a exámenes médicos ocupacionales.</p> <p>a. Los candidatos que obtuvieron calificación suficiente para continuar como aspirantes al cargo dentro del proceso de selección, serán invitados a atender la cita para efectuarse exámenes médicos ocupacionales de preingreso, evento que tampoco se constituye como generador de obligaciones y que se efectúa cumpliendo el deber como empleadores de asumir una responsabilidad social de protección de la vida, salud, integridad y bienestar de la sociedad y comunidad, siendo estos unos valores primarios para determinar criterios de aptitud. Los costos de los exámenes médicos de preingreso serán cubiertos por la empresa oferente y sus criterios están definidos acorde al nivel de exposición de riesgo asociado a cada actividad de cada cargo. Conforme lo establecido en El Decreto 614 de 1984, la Resolución 2346 del 11 de Julio de 2007, Ley 361 de 1997 (artículo 26) los exámenes médicos hacen parte integral del proceso de selección que debe cumplir a cabalidad el candidato.</p>			
<p>Notas aclaratorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> La contratación del personal está sujeta a los cargos requeridos por la operación y por ende sujeta a cambios por causa objetiva. El participar en el proceso de selección NO genera vínculo ni obligaciones con los participantes. Los costos que asumieren los participantes para aplicar en los procesos de selección, tales como tiempo de internet, papelería, transportes etc., los asume exclusivamente el aspirante. La no presentación del total de documentos requeridos con la hoja de vida, será tomada como una manifestación de voluntad para NO realizar el proceso de contratación. La falsificación o adulteración de documentos presentados para la convocatoria, u ocultamiento de información, que presente el candidato serán motivo para no continuar con el proceso, o la cancelación -terminación del contrato de trabajo si ya fue contratado. 			
<p>Todos los derechos reservados para Stork, una compañía de Fluor ®. Copia no controlada si es descargada o impresa.</p>		<p>SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL</p>	

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Anexo 6. Formato para habeas data, manejo de información y notificaciones.

SOLICITUD PARA APLICAR A PROCESO DE SELECCIÓN	
Nombre:	Cédula:
Cargo al que aspira:	Ciudad:
Contrato:	Correo electrónico:

El aspirante y Titular de la información identificado como aparece en el encabezado y la respectiva firma del presente, quien en adelante me denominaré el Aspirante, manifiesto mi interés de participar en el proceso de selección de la empresa Mecánicos Asociados SAS, en adelante, la Empresa, el Operador o MASA, Posible Empleador para ocupar la vacante del encabezado o cualquiera que me pudiere ofrecer MASA, y satisfago mis aspiraciones económicas y laborales, reconozco que el participar en este proceso no implica la obligación para MASA de firmar contrato alguno, hacer reintegros de dineros usados por mí, mis familiares o mandatarios durante el proceso de selección.

Entiendo que quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa MASA o sus empresas relacionadas debe seguir el procedimiento establecido por la sociedad y acompañar los documentos que le soliciten los cuales deben ser veraces y autoriza a MASA para que hiciera las respectivas verificaciones, así mismo, el aspirante entiende que al entregar los documentos no está esperando su devolución y que serán propiedad de MASA. El aspirante debe dar a conocer cualquier vínculo que tuviere con personas dentro de la compañía, sus compañías asociadas, socias, filiales, matrices, relacionadas partners o clientes y acepta se practique el procedimiento para pruebas y exámenes de ingreso cuya práctica es requerida para poder ser admitido consiste en entrevistas, test de aptitudes, estudio de reacción y dominio del tema, pruebas teóricas, o técnicas que se pueden realizar de manera telefónica, electrónica, virtual o presencial que permita a MASA realizar el análisis respectivo para toma de decisiones de contratación así MASA se reserva el derecho de hacer los estudios que considere necesario implementar.

Al momento de remitir documentos, o manifestar expresa o tácitamente su intención a participar en el proceso de selección el Aspirante entiende que otorga la autorización para que de manera libre, previa, expresa, voluntaria, y debidamente informada permitan a todos los servicios y dependencias de MASA a continuar con el almacenamiento, uso, circulación y tratamiento de sus datos, información que es y será utilizada en el desarrollo de las funciones propias de MASA sus clientes y en los servicios que ofrece a, colaboradores, proveedores, terceros, usuarios y otros interesados, por sí misma o mediante su encargo a terceros. Los titulares de la información podrán ejercer sus derechos a autorizar, conocer, actualizar, rectificar, suprimir la información suministrada o revocar la autorización otorgada mediante el envío de una comunicación escrita a las oficinas ubicadas en la Cra. 1G # 16 - 43 en la ciudad de Neiva, dentro de los treinta (30) días hábiles contados a partir de la remisión de los documentos. La solicitud de supresión de la información y la revocatoria de la autorización no procederán cuando el titular tenga un vínculo, obligación legal o contractual de permanecer en la base de datos de MASA.

MECANICOS ASOCIADOS SAS como responsable del tratamiento de los datos personales suministrados por el ASPIRANTE, de conformidad con el artículo 10 del Decreto 1377 del 2013 y en cumplimiento a la ley 1581 de 2012, obtiene mediante el presente documento autorización del titular y aspirante para que de manera libre, previa, expresa, voluntaria, y debidamente informada, permita a MASA y empresas relacionadas, a que como operador de Información, empiece o continúe con el almacenamiento, uso, circulación y tratamiento de sus datos, autoriza recolección, almacenamiento, utilización, circulación, supresión, y en general la realización de cualquier otro tratamiento sobre los datos personales suministrados, necesarios para todos aquellos aspectos inherente s al proceso o vínculo que se llegare a derivar así como aquellos relacionados con el desarrollo del objeto social principal de la sociedad lo que implica el uso de los datos para ello incluyendo transferencia de los datos bajo parámetros de la ley 1581 de 2012 y demás normatividad que regule la materia así mismo autoriza consulta de información en las diferentes entidades que posean información cuya tales como pero sin limitarse a Policía Nacional, Data crédito, Centrales de Riesgo, Ministerio de Transporte, Consejos Profesionales, Sijin, Dijin, Autoridades Migratorias, etc. La presente autorización comprende la información que se hubiere suministrado y que se suministre en el futuro verbalmente o por escrito (hoja de vida, formatos, etc.) con ocasión de los procesos de selección y durante la vigencia de posible vinculación a la empresa y reconoce que la dirección física, correo electrónico, teléfono, celular, contacto de emergencias y otros serán medio plenamente valido para recibir a todo momento comunicaciones, citaciones y/o notificaciones judiciales o extrajudiciales a cualesquiera de los medios de contacto que diligenciare, entendiendo que con la evidencia de no devolución en medios físicos o de envío en medios digitales se entiende el Aspirante o a posible futuro TRABAJADOR notificado, así mismo autoriza expresamente a MASA para administrar, conservar, transferir, publicar, manejar, tratar, recolectar, almacenar, usar, circular o suprimir los datos personales suministrados, con el fin de facilitar la relación entre las partes y a hacer verificación de los mismos, otorgando mediante el presente documento autorización expresa a los operadores de información que hubiere citado en Mi hoja de vida o allegue a lo largo de la relación para que corroboren y/o entreguen datos relacionados a ella tras requerimiento del MASA. MECANICOS ASOCIADOS SAS y/o sus empresas relacionadas, sucursales, accionistas propietarias etc., como responsable de los datos personales objeto tratamiento de esta sociedad, comunica a los titulares que la información recolectada puede ser consultada, y autorización revocada (siempre que se trate de información que no deba ser conservada por mandato legal) a través de los siguientes mecanismos: Correo electrónico: info.comercial@stork.com, Dirección: Cra. 1G # 16 - 43, Teléfono (8) 8712303, Neiva Huila y reconozco conocer los derechos que dispone la ley 1581 de 2012 o la que haga sus veces.

EL ASPIRANTE acepta recibir a todo momento comunicaciones, citaciones y/o notificaciones judiciales o extrajudiciales a cualesquiera de los medios de contacto acá diligenciados y los atrás y a futuro aportados a lo largo del proceso, entendiendo que con la evidencia de no devolución en medios físicos o de envío en medios digitales se entiende el ASPIRANTE notificado, así mismo autoriza expresamente a EL

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Anexo 7. Formato para realizar entrevista de recopilación de datos individual.

FORMATO PARA REALIZAR ENTREVISTA DE RECOPIACIÓN DE DATOS INDIVIDUAL.	
ENTREVISTA DE RECOPIACIÓN DE DATOS INDIVIDUAL	
Fecha:	
Ciudad y/o municipio:	
Cargo al que aspira:	
Estimado oferente,	
Los invitamos a completar toda la información solicitada en este formato, con el fin de poder verificar todos sus datos como parte del proceso de selección.	
INFORMACIÓN GENERAL	
Nombre Completo:	
Cédula de Ciudadanía:	
Fecha y Lugar de Nacimiento:	
Edad:	
Estado Civil:	
Dirección, Ciudad y Barrio:	
Teléfonos de contacto:	
Correo electrónico (si tiene)	
Hace cuanto vive en ésta dirección (#Años / #Meses)?	
¿Cuántas personas viven en su residencia y Parentesco?	
¿Tiene usted algún familiar y/o persona conocida laborando en esta compañía? (Si su respuesta es afirmativa, por favor infómenos parentesco)	
GRUPO FAMILIAR PRIMARIO (SI APLICA)	
Nombre Conyugue:	
Edad del Conyugue:	
Ocupación del Conyugue:	
Número de Hijos:	
Nombre de los Hijos, Edad, Ocupación:	1)
	2)
	3)
	4)
Nombre los VALORES pilares en su Hogar:	
INFORMACIÓN LABORAL (A continuación, usted reportara todos los datos relacionados con sus dos últimos empleos)	
Referencia laboral 1 (último empleo)	
Nombre de la última empresa donde laboro:	
Fecha de inicio:	
Fecha de retiro:	
Salario:	
Nombre del Jefe inmediato:	

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Anexo 8. Documentos requeridos para el proceso de selección.

- Hoja de vida actualizada, con certificaciones laborales (cuando aplique) y académicas.
- Certificado de residencia emitido por la alcaldía (fecha de expedición no mayor a 3 meses).
- Fotocopia de la cedula ampliada al 150%.
- Certificado de afiliación al fondo de Pensiones.
- Certificado de afiliación a la EPS.
- Certificado de una cuenta bancaria, no mayor a 30 días de expedido.
- Carnet de vacunación con su ciclo completo (tétano-Fiebre amarilla)

Anexo 9. Formato para registro de entrevista técnica.

masa A STORK COMPANY		STORK A Your Company		Código: ST20000.600.220022 Versión: 2.0 Vigente desde: 28/11/2019	
FORMATO PARA REGISTRO DE ENTREVISTA TÉCNICA.					
1. INFORMACIÓN GENERAL DEL CANDIDATO					
Nombre del candidato:		Cargo al que aspira:	OBRERO		
Fecha del proceso (DD/MM/AAAA):		Contrato / Área / Ciudad:			
DCH responsable del proceso:		Evaluador técnico responsable:			
Puntaje final de la evaluación técnica (Califique de 0 a 100):		Puntaje final de la entrevista técnica (Califique de 0 a 100):	0		
2. CALIFICACIÓN GENERAL					
Califique de 0 a 100, siendo 0 en menor puntaje y 100 el mayor					
Conocimientos técnicos (Peso 40%)	Experiencia relacionada con el cargo (25%)	Certificaciones y conocimientos HSE (15%)	Valores de la compañía (10%)	Capacitación y formación específica (10%)	
3. EXPERIENCIA Y COMPETENCIAS					
Nombre los principales conocimientos técnicos expuestos por el candidato para desempeñar el cargo					
De un breve resumen de la experiencia laboral más relevante del candidato					
Exponga algunos conocimientos de HSE expuestos por el candidato					
¿Cuáles considera son los principales valores con los que cuenta el candidato, que se acopien a la compañía?					
¿En su criterio, cuáles son las oportunidades de mejora del candidato a nivel de conocimientos y experiencia técnica?					
Exponga las capacitaciones extra y/o certificaciones con las que cuenta el candidato y usted considera importantes para desempeñarse en la posición vacante					
4. CONCEPTO GENERAL DEL ENTREVISTADOR TÉCNICO					
5. DECISIÓN FINAL ÁREA TÉCNICA					
Exponga el concepto final del candidato (Marque con una X una de las cuatro opciones indicadas)	APTO PARA EL CARGO		NO APTO PARA EL CARGO		
	CONSIDERARLO PARA OTRA POSICIÓN		¿CUÁL POSICIÓN?		
6. PERSONA QUE ELABORÓ ESTE REGISTRO					
FIRMA DEL ENTREVISTADOR TÉCNICO:					
NOMBRE COMPLETO:					
CARGO:					
CONTRATO:					

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Anexo 10. Formato de entrevista de recursos humanos.

FORMATO PARA REGISTRO DE PROCESO DE SELECCIÓN.				
1. INFORMACIÓN GENERAL DEL CANDIDATO				
Nombre del candidato:		Documento de identidad:		
Fecha del proceso:		Cargo al que aspira:		OBRERO
Profesional RH a cargo:		Área/Contrato/ciudad:		PUERTO GAITAN
Prestador Autorizado SPE:	COFREM	Código de la Vacante:		1626147265-89
2. CALIFICACIÓN DEL PROCESO				
Califique de 0 a 100, siendo 0 en menor puntaje y 100 el mayor				
Perfil & Experiencia (Peso 10%)	Prueba técnica (25%)	Entrevista Técnica: Peso 35%	Prueba Psicotécnica: Peso 10%	Entrevista Recursos Humanos: Peso 20%
100	80	30	40	80
Calificación final del proceso de selección:		84,8		
Aspectos a tener en cuenta para completar el 100% del Job Descripción:				
3. CONCEPTO GENERAL RECURSOS HUMANOS				
Mencione el concepto general que tiene del candidato, fortalezas y aspectos por mejorar				
En caso de NO APROBADO recuerde que el candidato queda automáticamente descartado del proceso de selección.				
Aprobado	x		No aprobado	
Nombre del Coordinador de Seguridad física que emitió el concepto:	EDWIN HOYOS			
5. REFERENCIA INTERNA CON RELACIONES LABORALES				
En caso de NO APROBADO recuerde que el candidato queda automáticamente descartado del proceso de selección.				
Aprobado		No aprobado		No aplica
6. POLÍTICA DE RELACIONES FAMILIARES				
¿El candidato tiene un familiar que trabaja actualmente en la empresa?	Sí:		No:	
	Nombre de colaborador familiar:		Cargo del familiar:	
	Parentesco:		¿Presenta conflicto de intereses?	
				x
7. REFERENCIACIÓN ESTUDIO DE SEGURIDAD EXTERNO				
¿Se realizó estudio de seguridad?	Sí:		No:	
			x	N/A:
Indique el resultado	Aprobado		No aprobado	
				Sin respuesta
8. DECISIÓN FINAL				
¿Cuál es la decisión final del proceso?	Emplearlo		Se mantiene elegible:	
	x		No elegible:	
	Considerarlo para otro cargo:		¿Cuál cargo?	
9. OBSERVACIONES ADICIONALES				
CANDIDATO CON CERTIFICADO DE RESIDENCIA VIGENTE.				
10. PERSONAS QUE ELABORARON ESTE REGISTRO				
ASESOR / CONSULTOR DE RECURSOS HUMANOS				

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Anexo 11. Formato para Validación de perfil.

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL CANDIDATO							
Nombre:		Cargo al que aspira:	OBRERO				
Fecha del proceso:		Área/Contrato:	CENIT LINEAS				
2. PERFIL REQUERIDO PARA EL CARGO							
Especifique el perfil del cargo							
Educación	Empírico, bachiller, técnico o tecnólogo						
Experiencia	Empírico con mínimo 5 años de experiencia específica. Técnico de 5 años de experiencia						
Requisitos	Calificación pruebas de habilidad y conocimientos en campo Técnicos certificación por entidad competente (sena o similar) Certificación trabajo en las alturas (si aplica). Debe tener formación en Seguridad Industrial y Salud ocupacional Experiencia en aplicación de soldadura manual.						
3. PERFIL DEL CANDIDATO EDUCACIÓN							
Especifique el perfil del candidato presentado en la hoja de vida y certificados							
Profesión	Fecha de grado	Universidad / Entidad Educativa		Presenta diploma / certificado		Cumple / No cumple	
BACHILLER ACADEMICO	4/08/2017	INSTITUTO POLITECNICO JOSE CELESTINO MUTIS		SI		CUMPLE	
4. PERFIL DEL CANDIDATO EXPERIENCIA							
Especifique el perfil del candidato presentado en la hoja de vida y certificados							
Empresa	Fecha de Ingreso	Fecha de Salida	Cargo	Tiempo de experiencia específica (años)	Tiempo de experiencia general (años)	Comentarios	Cumple / No cumple
				0,00	0,00		CUMPLE
				0,00	0,00		CUMPLE
				0,00	0,00		CUMPLE
				0,00	0,00		CUMPLE
Tiempo total de experiencia del candidato:				0,00	0,00	AÑOS	
5. VERIFICACION DE CUMPLIMIENTO DEL PERFIL							
¿El candidato cumple el perfil?	% de cumplimiento en Educación:			100%			
	% de cumplimiento en Experiencia:			100%			
6. FIRMA							
QUIÉN ELABORÓ EL REGISTRO							
FIRMA							
NOMBRE	DAMARYS GUERRA						
CARGO	ASESORA DE RECURSOS HUMANOS						

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Anexo 12. Pantallazo 17 preguntas diseñadas.

Estimado(a), solicito de su amable colaboración para responder la siguiente encuesta, relacionada con el tema de motivación laboral, recuerde que es totalmente anónima, se tienen preguntas de selección múltiple y en algunos de los casos, respuesta abiertas, lo anterior con el fin de dar cumplimiento a la propuesta de mi proyecto de grado titulado, PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORA PARA EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA CONSORCIO GRUPO STORK EN LA BASE DE YOPAL CASANARE 2021.

CARGO QUE OCUPA DENTRO DE LA COMPAÑÍA -----

¿CUANTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO PARA ESTA EMPRESA?

- Entre 6 meses y 1 año
- Entre 1 y 2 años
- Entre 2 y 3 años

¿CREE QUE SU SALARIO ES ACORDE A SU CARGO Y FUNCIONES EN LA EMPRESA?

- SI
- No

SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUÉ NO RESPONDA A LA SIGUIENTE PREGUNTA ¿POR QUE CREE QUE SUS SALARIO NO ES ACORDE A SUN FUNCIONES Y CARGO?

¿EN ALGÚN MOMENTO HA MEZCLADO SUS PROBLEMAS LABORALES CON LOS PERSONALES Y VICEVERSA?

- SI
- No

¿SI LA RESPUESTA ANTERIOR FUÉ SI, POR FAVOR DESCRIBA ¿POR QUE?

¿HA LLEGADO A PENSAR EN QUERER RENUNCIAR A SU CARGO?

- SI
- No

SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUÉ SI, POR FAVOR INDIQUE DE MANERA ESCRITA EL MOTIVO

¿CON QUE FRECUENCIA LLEGA DESMOTIVADO AL TRABAJO?

- 1 vez a la semana
- 2 Veces a la semana
- Más de tres veces a la semana
- Ningún día

¿SE SIENTE MOTIVADO CON FRECUENCIA?

- SI
- No

¿CUALES SON LOS FACTORES QUE CONSIDERA, LO DEMOSTIVAN LABORALMENTE?

- SOBRECARGA LABORAL
- SALARIO
- IMPLEMENTOS DE TRABAJO EN MAL ESTADO O INEXISTENTES
- NO TENER BUENA RELACION CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO Y/O JEFE
- NINGUNO
- Otros-----

¿LA EMPRESA LE PROPORCIONA ALGUN ESPACIO DE MOTIVACION, ¿COMO ACTIVIDADES LÚDICAS, ¿CHARLAS CAPACITACIONES, TALLERES?

- SI
- No

¿SABE A QUE HACE REFERENCIA LA DENOMINADA LEY 50?

- SI
- No

¿ESTÁ AGUSTO CON LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN PARA LEY 50?

- SI
- No

¿CONSIDERA SE DEBEN MEJORAR ACTIVIDADES DE LEY 50?

- SI
- No

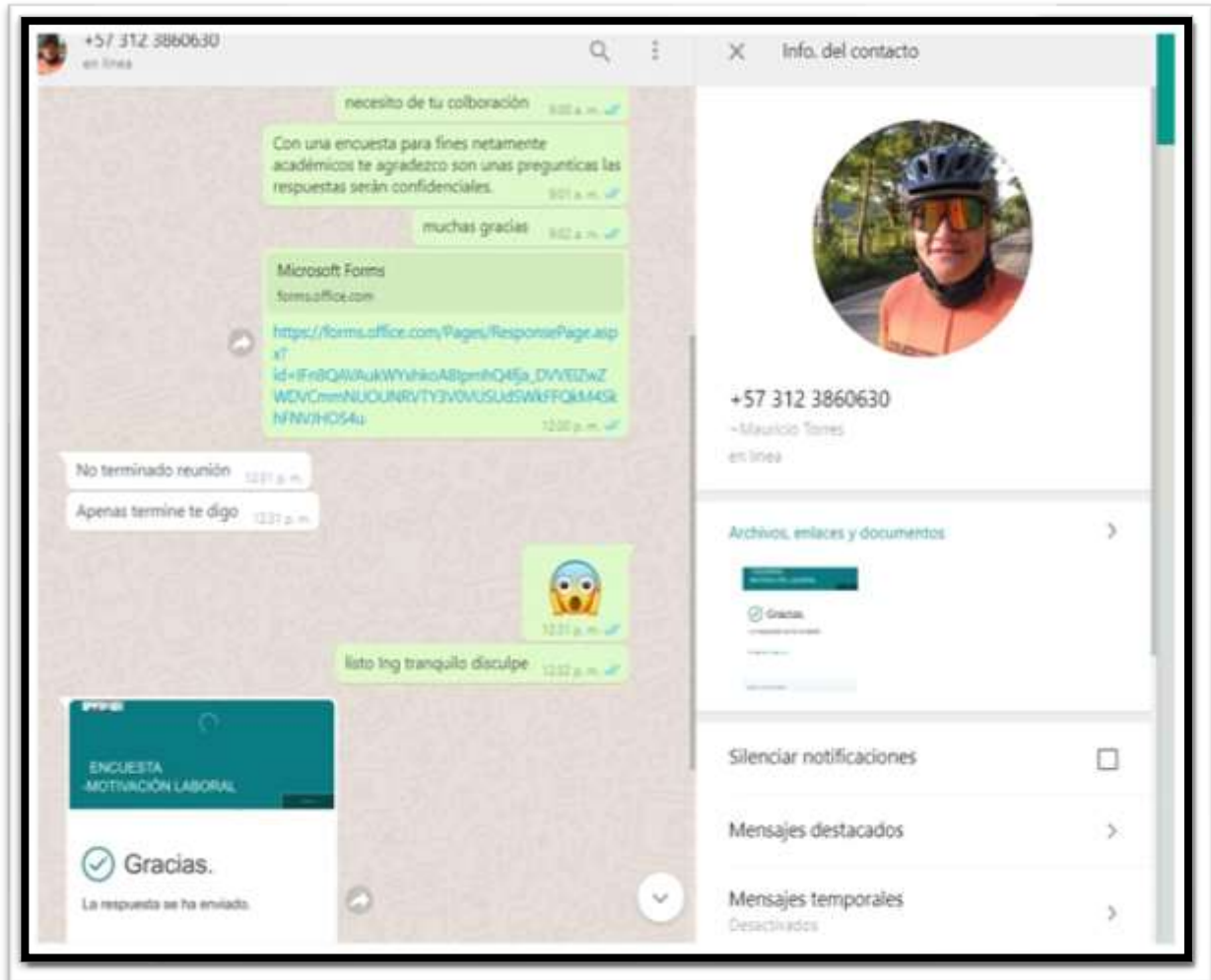
POR FAVOR RESPONDA CON HONESTIDAD LA SIGUIENTE PREGUNTA ¿USTED PARTICIPA ACTIVAMENTE DE LAS ACTIVIDADES QUE LA EMPRESA PROPONE?

- NUNCA
- DE VEZ EN CUANDO
- SIEMPRE

SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUÉ NUNCA O DE VEZ EN CUANDO EXPRESE ¿POR QUÉ NO PARTICIPA ACTIVAMENTE EN LAS ACTIVIDADES?

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Anexo 13. Difusión y respuesta de la encuesta de motivación laboral al Ing. residente.



Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Anexo 14. Vista previa del número total de colaboradores que respondieron la encuesta.

ENCUESTA - MOTIVACIÓN LABORAL - Guardado

Vista previa

Preguntas Respuestas 16



ENCUESTA -MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado(a), solicito de su amable colaboración para responder la siguiente encuesta, relacionada con el tema de motivación laboral, recuerde que es totalmente anónima, se tienen preguntas de selección múltiple y en algunos de los casos, respuesta abiertas, lo anterior con el fin dar cumplimiento a la propuesta de mi proyecto de grado titulado, PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORA PARA EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA CONSORCIO GRUPO STORK EN LA BASE DE YOPAL CASANARE 2021.

1. CARGO QUE OCUPA DENTRO DE LA COMPAÑÍA *

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Anexo 15. Charla con colaborador de la empresa.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

Anexo 16. Lista de asistencia a socialización de la propuesta del plan de mejora




Código: ST20000.037.220003
 Versión: 1.0 Vigente desde: 20/09/2018
 Página: 1 de 1

FORMATO PARA REGISTRO DE ASISTENCIA A ACTIVIDADES

1. INFORMACION GENERAL				
TEMA REUNIÓN:	SOCIALIZACIÓN PLAN DE MEJORA			
PROYECTO / ÁREA:	ZONA LLANOS	LUGAR:	BASE YOPAL - CASANARE	
FECHA:	4/05/2021	HORA INICIO:	2:00	HORA FIN: 4:00pm
2. OBSERVACIONES				
3. INFORMACIÓN DE LOS ASISTENTES				
No.	NOMBRE	CARGO	DOC. IDENTIDAD	FIRMA
1	Valely Chovano	P. EEAM	1075292551	<i>Valely Ch</i>
2	Julio P Salas	SGTISE	1122647208	<i>Julio P</i>
3	Linda Carbonell J	Asist Prog	1129518455	<i>Linda C</i>
4	NICOLAS ROBAYO	LIDEX A.	1.118.532.849	<i>Nicolas R</i>
5	Daniela Corderos	Asst. Adm	1.118.560.201	<i>Daniela C</i>
6	Andrés Suárez	Prof Prog	80193121	<i>Andrés S</i>
7	Dennis Rosas	G.D	1.118.560.942	<i>Dennis R</i>
8	Alexandra Paz B	Proc RH	1115915281	<i>Alexandra P</i>
9	Diego Guayana	Practicante	1045308111	<i>Diego G</i>
10	Fernando Urbani C.	SPTDIE	7710290	<i>Fernando U</i>
11	Maria Camila Robayo	Administrador	104638686	<i>Maria C</i>
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

RESPONSABLE	NOMBRE	CARGO	FIRMA
	Alexandra Paz	Proc RH	<i>Alexandra P</i>

NOTA DE HABEAS DATA / DISCLAIMER
 Conforme con el Decreto 1377 del 2013, la Ley 1581 de 2012 y sus modificaciones, con el diligenciamiento del presente registro, autorizo expresamente a la Compañía y sus empresas relacionadas, para que, como responsables del tratamiento de datos, administre, transfiera, publique, ceda, recolecte, almacene, use, circule o sustraiga sus datos personales.

Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos en la empresa consorcio Grupo Stork para la base de Yopal Casanare año 2021.

