

Propuesta para la implementación del área de recursos humanos en la Empresa Ecogran S.A.S de
Villavicencio.

Juanita de Dios Casilimas Ceñas

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Modalidad a Distancia y Virtual
Villavicencio Meta
2020

Propuesta para la implementación del área de recursos humanos en la Empresa Ecogran S.A.S de
Villavicencio.

Juanita de Dios Casilimas Ceñas

Trabajo de grado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Director

Alberto Martínez Cárdenas

Administrador de Empresas con Énfasis en Marketing

Sp. Gerencia del Talento Humano

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Administración de Empresas

Modalidad a Distancia y Virtual

Villavicencio Meta

2020

Nota de Aceptación

TENERO APARICIO



Director



Evaluador 1

Evaluador 2

Villavicencio, Meta, 30 de mayo de 2020

Tabla de Contenido

Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción	10
1.Planteamiento del Problema	11
1.1 Identificación del Problema	11
1.2 Formulación del Problema	11
2. Justificación	12
3. Objetivos.....	13
3.1 Objetivos General.....	13
3.2 Objetivos Específicos.....	13
4. Marco Referencial.....	14
5. Marco Teórico.....	17
5.1 Definición.....	17
5.2 Clima laboral.....	19
5.3 Funciones y Responsabilidades.....	19
5.4 Gestión por Competencias	20
5.5 Evaluación del Desempeño	21
5.6 Motivación	22
5.7 Marco Legal de Contratación Laboral	22
5.8 Teoría del Caos.....	23
6. Marco Institucional.....	25
6.1 Tipo de Contrato del Personal de Ecogran S.A.S	25

6. Metodología.....	27
6.1 Diseño Metodológico	27
6.2 Enfoque de la Investigación	27
6.3 Población y Muestra.....	27
6.4 Método Instrumental de la Investigación.....	27
7. Tratamiento de la Información	29
7.1 Situación Actual Acerca de la GTH de la Empresa Ecogran S.A.S de Villavicencio	29
7.2 Visita con Formato de Registro a la Planta de Producción.....	29
8. Análisis de los Resultados	31
9. Conclusiones.....	43
10. Recomendaciones	44
Referencias Bibliográficas.....	45
Anexos.....	48

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Dimensión de Comunicación</i>	31
Tabla 2 <i>Dimensión de Adecuación</i>	32
Tabla 3 <i>Dimensión de Liderazgo</i>	33
Tabla 4 <i>Dimensión Resolución de Conflictos</i>	34
Tabla 5 <i>Dimensión de Satisfacción</i>	35
Tabla 6 <i>Dimensión de Adaptación</i>	36
Tabla 7 <i>Dimensión de Motivación</i>	37
Tabla 8 <i>Dimensión del Desarrollo Profesional</i>	38
Tabla 9 <i>Dimensión de Comunicación asertiva</i>	39
Tabla 10 <i>Dimensión de Autonomía Laboral</i>	40
Tabla 11 <i>Valor Porcentual de la Escala de Likert</i>	41
Tabla 12 <i>Respuesta del Elemento</i>	50
Tabla 13 <i>Escala de Likert</i>	50
Tabla 14 <i>Composición Total de Elementos</i>	51
Tabla 15 <i>Valor Porcentual de Elementos</i>	51

Lista de Graficas

<i>Grafica 1</i> ¿Su trabajo y esfuerzo son reconocidos?.....	31
<i>Grafica 2</i> ¿Cuenta con elementos de protección adecuados?.....	32
<i>Grafica 3</i> ¿El liderazgo de su jefe inmediato influye en el desempeño de sus actividades?.....	33
<i>Grafica 4</i> ¿Los conflictos personales son expuestos para buscar una solución?.....	34
<i>Grafica 5</i> ¿Se siente conforme con las condiciones de remuneración asignadas?.....	35
<i>Grafica 6</i> ¿Se adapta fácilmente a los cambios?	36
<i>Grafica 7</i> ¿Cuenta con motivación por parte de la organización para la realización de sus objetivos laborales y personales?	37
<i>Grafica 8</i> ¿Cuenta con apoyo educativo o capacitación laboral proporcionada por la organización?	38
<i>Grafica 9</i> ¿Existe comunicación asertiva dentro del equipo de trabajo incluyendo a sus superiores?	39
<i>Grafica 10</i> ¿Cuenta usted con autonomía en su puesto de trabajo?	40
<i>Grafica 11</i> Evaluación General de Resultados	41

Resumen

Esta propuesta plantea como objetivo la implementación del área de recursos humanos de la empresa de producción y comercialización ECOGRAN S.A.S Ubicada en la carrera 22 4d-110 sector la Primavera de Villavicencio, dedicada a la producción y comercialización de granos, con la idea de analizar su modelo de gestión en torno al recurso humano, con la realización de un trabajo de campo, se permite conocer la situación actual del modelo de GTH, identificando las necesidades que tiene la organización y así dirigirla hacia la implementación del ARH.

La metodología utilizada para fines de recolección de la información se direcciono en un enfoque mixto de naturaleza descriptiva, la cual permitió conocer la situación actual de la empresa entorno a la gestión del talento humano, conociendo de esta manera las condiciones laborales que brinda a sus empleados, el clima laboral, la ejecución de los procesos de reclutamiento, contratación, motivación y retención del personal. Utilizando formato de encuesta, registro de visita y entrevista. Se concluye que es necesario la implementación cuanto antes del área de recursos humanos, teniendo en cuenta las necesidades que ameritan el adecuado manejo y dirección del personal que labora directamente con la empresa, con los resultados obtenidos en la investigación se deduce que la organización carece de un modelo de gestión del recurso humano enfocado a la realización personal, la motivación, la gestión por competencias y la seguridad industrial.

Palabras clave: Gestión, Clima laboral, Motivación.

Abstract

The research project has the objective of proposing the implementation of the human resources area of the production and marketing company ECOGRAN S.A.S Located in the race 22 4d-110 Spring sector Primavera of Villavicencio, dedicated to the production and marketing of rice, with the idea of analyzing its management model around human resources, with the performance of Field work, it is possible to know the current situation of the model of GTH, identifying the needs of the organization and thus direct it towards the implementation of the ARH.

The methodology used for the purpose of collecting information was directed to a mixed approach of a descriptive nature, which allowed knowing the current situation of the company around the management of human talent, thus knowing the working conditions it provides to its employees, the work environment, the execution of the recruitment, hiring, motivation and retention processes. Using a survey, visit and interview record format.

It is concluded that the implementation of the human resources area is necessary as soon as possible, taking into account the needs that merit the proper management and direction of the personnel who work directly with the company, with the results obtained in the investigation it follows that the organization lacks a human resource management model focused on personal fulfillment, motivation, competency management and industrial safety.

Keywords: Management, Working environment, Motivation.

Introducción

El recurso humano de una organización es sin duda el activo intangible más valioso que posee, de ahí la importancia que debe generar una adecuada administración. La GTH es la capacidad que tienen las organizaciones para, la adquisición, retención y desarrollo personal del recurso humano, en pro del cumplimiento de objetivos en común, generando en la marcha de sus deberes, procesos que condicionen, motiven el pensamiento y la conducta humana, encaminado a los colaboradores a mantenerse a la vanguardia y los cambios de nuestra generación.

De acuerdo a lo anterior surge la necesidad de generar un estudio que permita conocer la situación real de la gestión del recurso humano en la empresa Ecogran S.A.S de la ciudad de Villavicencio donde se permita generar un diagnóstico que contribuya al mejoramiento de la gestión administrativa en beneficio del personal, encaminando sus labores al debido proceso de reclutamiento contratación, dirección y control del recurso humano.

Por lo tanto, la implementación del área de recursos humanos en la empresa Ecogran S.A.S de Villavicencio, debe adecuarse al mejoramiento de los procesos, logrando así determinar nuevas etapas que contribuyan al cumplimiento de las normas y políticas en la empresa, generando efectividad con una buena planificación, organización, dirección y control del talento humano. Que conlleve a generar el mayor provecho de sus competencias, y contribuir al mejoramiento del clima organizacional exaltando la ética y responsabilidades del ser humano en pro del crecimiento económico de la compañía.

Además, como estudiante de administración, se cuenta con los conocimientos requeridos para direccionar la organización en la propuesta de implementación del área de recursos humanos de la compañía, en pro del mejoramiento de la gestión del recurso humano, generando una experiencia significativa de aprendizaje, para optar por el título de Administrador de empresas con énfasis en Talento Humano.

1.Planteamiento del Problema

1.1 Identificación del Problema

la empresa ha venido presentando un deficiente clima laboral lo cual está incidiendo en desmotivación por parte de los trabajadores, al no contar con el departamento de recursos humanos carecen de la atención necesaria para un adecuado control y desarrollo de las actividades, de igual manera se incurre en un déficit de capacitación que no se ve reflejados en el nivel profesional de los colaboradores, esto contribuye a que el personal no tenga el más mínimo interés por mejorar sus competencias.

Además, se evidencia anomalías de factores en riesgo de baja eficiencia del talento humanos, a esto se le puede atribuir también la simple gestión de la seguridad industrial y salud ocupacional que por regla general debe primar en cualquier organización. esto conlleva a que los empleados no se sientan tan identificados con la organización, así mismo se evidencia la carencia de programas de motivación lo que conduce a que las responsabilidades se conviertan en obligaciones perdiendo así el interés por mejorar, no cuentan con un plan de capacitación que involucre a todos los empleados, la mala gestión entorno a la seguridad industrial expone a los colaboradores constantemente a riesgos laborales, sin un sistema de primeros auxilios acorde con una planta de producción de tal magnitud

1.2 Formulación del Problema

En torno a la problemática se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los requerimientos para implementar un área de talento humano en la empresa Ecogran S.A.S de Villavicencio?

2. Justificación

La dirección del presente trabajo está enfocada a la implementación y debida gestión de un departamento de recursos humanos, analizando aspectos como el manejo del clima organizacional de la compañía, la motivación, dirección y control del recurso humano. Además, con objetivos direccionados a la implementación de planes de seguimiento continuo para el mejoramiento de los modelos de comportamiento organizacional.

Como futuros administradores es un deber fundamental brindar la oportunidad de implementar conocimientos propios, al mejoramiento de las necesidades en las organizaciones y su contribución al desarrollo económico de la sociedad, en sus diferentes facetas, encaminadas a la producción, comercialización o de servicios. Por lo tanto, para el adecuado desempeño y desarrollo de sus actividades. Por lo cual se enfoca la investigación en torno a las necesidades que tiene la organización en la gestión del recurso humano.

Es de gran interés conocer de qué manera piensa y se comporta el personal frente a sus necesidades, y al control interno que ejerce la administración sobre el modelo de gestión, y a partir de ahí, proponer estrategias que aporten al mejoramiento de un clima organizacional más emotivo para cualquier ser humano que esté involucrado directamente con la planta de personal de la organización.

Cabe destacar que un estudio adecuado de los procesos con el acompañamiento directo de la administración, no solo brindara la información requerida para ejecutar un buen material de trabajo, sino que también contribuye al mejoramiento del modelo y diseño de los procesos de reclutamiento y pos contratación, obteniendo mejores resultados y garantizando en sí, la eficiencia en la gestión administrativa.

3. Objetivos

3.1 Objetivos General

- Delinear una propuesta de implementación del área de recursos humanos en la empresa Ecogran S.A.S de Villavicencio, para que mejore los procesos administrativos.

3.2 Objetivos Específicos

- Realizar un trabajo de campo, que permita conocer la situación actual de la planta de empleados en la empresa Ecogran S.A.S de Villavicencio.
- Identificar las necesidades que tiene la organización frente al debido proceso de reclutamiento, contratación y clima organizacional en la empresa Ecogran S.A.S de Villavicencio.
- Establecer la propuesta de implementación del area de recursos humanos para que direcciona la administración en la empresa Ecogran S.A.S de Villavicencio

4. Marco Referencial

4.1. Antecedentes

En la ciudad de Bogotá, en el año 2008, se llevó a cabo una investigación realizada en la universidad Javeriana por la estudiante Luisa Fernanda Mora Bautista, quien enfocó su proyecto en una propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en la empresa CNT Sistemas de Información S.A, con el fin de visualizar falencias en los flujos de comunicación entre las áreas y la GTH. Aplicando herramientas para la recolección de la información como, encuestas, entrevistas y contacto directo con la población, con una muestra de 28 empleados que permitió identificar necesidades como; Falta comunicación para dinamizar procesos y actualizar el sitio web, falencias de comunicación entre el cliente y la organización, pero sobre todo entre las áreas.

A lo cual se deja a consideración estrategias de implementación que contribuyan al mejoramiento del clima laboral, asume que La solución es la aplicación de un proyecto que gestione talento humano y comunicación para direccionar mejor los procesos y compartir conocimientos y experiencias a nivel corporativo. Por lo que considera sustancial y estratégico la creación de un programa de promoción y Gestión del Talento Humano y Comunicación, con un objetivo Estratégico encaminado a fortalecer la Gestión del Talento Humano y la comunicación por medio de acciones que movilicen el conocimiento y beneficien el desarrollo humano y profesional de los trabajadores y de la compañía. (Mora Bautista, 2008)

En la ciudad de Lima-Perú, en el año 2017 fue realizada por el estudiante Alexander Fernando Vinueza Jara una investigación con referencia al clima organizacional de una compañía, la cual lleva como título: Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba – Ecuador, como se evidencia, fue un proyecto enfocado en el clima organizacional de una empresa ubicada en el exterior. Que busca la investigación

Para la recolección de la información se inclinaron hacia el método Hipotético –Deductivo de tipo correlacional mixto, con una muestra de 118 personas, soporte de análisis documental, ficha de procesos y encuestas. la apreciación que percibe el trabajador con respecto a las posibilidades de desarrollo personal y profesional, repercute en su satisfacción laboral.

La insatisfacción o inconformidad, que percibe el personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba provocado por un limitado enfoque de clima organizacional demanda de un diseño y ejecución de un modelo de gestión de Talento Humano en el efecto que tiene cada dimensión del clima organizacional en la satisfacción laboral, que contribuya a elevar y mejorar el nivel de calidad laboral, en las Empresas de Embutidos de la ciudad de Riobamba. (Vinueza Jara, 2017)

La siguiente investigación fue realizada en la ciudad de Bogotá en el año 2016, por los estudiantes Rodríguez Díaz y Santofimio Martínez, enfoque cuantitativo con base en la medición numérica para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, es de tipo descriptiva, con la siguiente problemática, se permite evidenciar la necesidad de realizar acciones que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional de la institución, de igual manera no se manifiesta el interés por la participación de las actividades de integración laboral y en ocasiones se presentaron momentos de inconformidad laboral y agresión verbal entre el recurso humano en la institución, se diseñó e implemento un modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional en el jardín infantil Alcalá Muzú de la localidad Puente Aranda y perteneciente a la Secretaría Distrital de Integración Social. (Rodríguez Díaz y Santofimio Martínez, 2016)

De acuerdo con el tema de gestión por competencias, se trae a coalición una investigación realizada en la ciudad de Guayaquil Ecuador en el año 2013, realizada por el estudiante Wilmer José Arrobo Celi con el título de “Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias de la Empresa Cimpexa S.A” con el fin de determinar las competencias respectivas para cada puesto de trabajo en la empresa Cimpexa, en base a indicadores de desempeño, la situación del recurso humano de la empresa, los factores que inciden para la designación de competencias, modelo de

capacitación en el personal, y que nivel de motivación debería tener el personal para aumentar su productividad,

Con una metodología basada en un enfoque mixto, de naturaleza descriptiva, con una muestra de 10 trabajadores y con la cual se realizan encuestas y entrevistas direccionadas a la recolección de los datos. Y concluye que mediante la aplicación del modelo 360°, se identificaron las competencias respectivas para cada puesto de trabajo, contribuyendo también a establecer un diccionario de Competencias para la empresa, que sirva de guía para la elaboración de los indicadores de desempeño, y evaluar al personal en forma constante, con el propósito de mejorar continuamente, además recomienda se recomienda, establecer un cronograma de capacitación en los diferentes departamentos de Cimpexa, en base a las necesidades y competencias determinadas en esta investigación. (Arrobo Celi, 2013)

5. Marco Teórico

A través del tiempo las organizaciones han considerado varias facetas del recurso humano, conceptos basados en las necesidades de cada una y la implementación de un modelo propio para el resultado de sus objetivos. Luna Arocas, (sf) define a la persona, como ser humano pensante, organizador, creativo y activo, ha sido siempre y será el elemento clave del devenir organizativo su carácter proactivo, acumulativo de conocimiento y sinérgico le ha hecho con el tiempo evolucionar de una especie puramente primate a un ser pensador que se desarrolla en las sociedades cada vez más complejas. Fruto de esta complejidad social y organizativa surgieron las primeras empresas e industrias, debiéndose plantear un nuevo sistema de relación humana en la empresa. (p, 17) por lo cual, el recurso humano se ha convertido en parte indispensable y funcional de las organizaciones.

5.1 Definición

La gestión del talento humano es el proceso más eficiente que deben tener las organizaciones por el cual las personas adquieren compromisos internos y externos, apoyándose en normas y políticas de comportamiento, con un diseño estructural enfocado en los objetivos de la empresa, por el cual el recurso humano de una compañía podrá contar con un sistema de control que influya en sus deberes y derechos laborales, evaluando su proceso y generando un ambiente de trabajo adecuado

- **Dirección de personal:** La función de Dirección de personal queda centralizada en un departamento staff, los especialistas en personal ejecutan funciones operativas tales como la planificación, evaluación y compensación. (Oltra Badenes, s.f.)
- **Gestión administrativa de personal:** Consiste en realizar tareas administrativas derivadas de la gestión del personal como pueden ser nóminas, seguros sociales, contratos, tramitación de sanciones, despidos, control horario...

- **Área de recursos humanos:** Podemos definir el departamento de recursos humanos como el encargado de organizar, gestionar y administrar los empleados de una empresa. Según el tamaño de la empresa, realizará unas tareas u otras. Formación y desarrollo profesional: Incorporación de nuevos empleados, promociones o ascensos de trabajadores, actualización y reciclaje de conocimiento de los trabajadores

- **Relaciones laborales:** El departamento de recursos humanos también se encarga de resolver conflictos que pueda haber dentro de la compañía y llevar a cabo las negociaciones de convenios colectivos con el comité de empresa.

- **Prevención de riesgos laborales (PRL):** La empresa debe realizar una serie de actividades que implique cumplir con la normativa en prevención de riesgos laborales y medio ambiente, con el fin de evitar accidentes y prevenir enfermedades profesionales (derivadas del puesto de trabajo).

- **Evaluación del desempeño:** Es importante llevar a cabo un control de la actividad que realiza cada empleado y comprobar si las políticas aplicadas son las correctas.

- **Beneficios Sociales:** Consiste en tratar los asuntos derivados de los beneficios sociales que se otorga a los trabajadores. No existe una normativa explícita al respecto, sino que cada compañía decide si se ofrecen o no y en qué condiciones. Hablamos de temas como: Seguro médico privado, servicio de guardería, ticket restaurante.

- **Descripción y retribución del puesto de trabajo:** A través de la elaboración de una ficha técnica de cada puesto de trabajo según su análisis previo, determinaremos cuál será su retribución; Según sus funciones, responsabilidades, riesgos... De esta forma si se va a contratar a alguien, ya se conoce qué es lo que se le va a ofrecer y qué es lo que se está buscando. (alcalde, 2017)

Objetivos del área de recursos humanos: lograr el 100% del rendimiento del capital humano dentro de las organizaciones a través de modelos que permitan el desarrollo y crecimiento (profesional y personal) de los colaboradores. Innovar métodos de descubrimiento y reclutamiento de talentos necesarios para la empresa, con el propósito de fortalecer cada una de las áreas que la componen con personal capacitado con potencial de crecimiento. RH se encarga de enseñar a los trabajadores cuál es su papel dentro de la organización. (Vive tu Empresa, 2013)

5.2 Clima Laboral

Para muchos la palabra clima laboral tiende a significar el ambiente que se desarrolla en cualquier tipo de organización, pero, su significado deriva del entorno en donde x cantidad de personas realizan una actividad en conjunto, para lo cual es necesario la generación de un ambiente donde se promueva la comunicación, el respeto a las normas y adecuado desarrollo de sus actividades.

Para una mayor definición Gan y Triginé, (2012) afirma que: El “clima laboral es un concepto con amplia tradición en los estudios e investigaciones acerca del fator humano en las empresas y organizaciones. Por razones evidentes, el clima laboral es un indicador fundamental en la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza” (p,3, o 275) lo que induce a la satisfacción personal.

5.3 Funciones y Responsabilidades

Chiavenato en cuanto a las organizaciones afirma que, “gerente, jefe o supervisor, cada administrador desempeña en su trabajo las cuatro funciones administrativas que constituyen el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. La ARH está relacionada con estas

funciones del administrador pues se refiere a las políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas a saber.

- 1) Análisis y descripción de cargos
- 2) Diseño de cargos
- 3) Reclutamiento y selección de personal
- 4) Contratación de candidatos seleccionados
- 5) Orientación e integración (inducción) de nuevos funcionarios
- 6) Administración de cargos y salarios
- 7) Incentivos salariales y beneficios sociales
- 8) Evaluación del desempeño de los empleados
- 9) Comunicación con los empleados
- 10) Capacitación y desarrollo del personal
- 11) Desarrollo organizacional
- 12) Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo
- 13) Relaciones con los empleados y relaciones sindicales” (3 edición).

5.4 Gestión por Competencias

Para la organización la gestión por competencias es un proceso que le permite identificar, analizar y promover las capacidades de las personas en un cargo adecuado, con un desempeño superior, medir sus capacidades y aprovechar sus talentos tácitos para convertirlos en explícitos, y así generar un aprovechamiento de los objetivos en común.

En relación con la gestión por competencias. Cuesta Santos afirma que: “La gestión del desempeño por competencias se enfoca esencialmente en el desarrollo, en lo que las personas “serán capaces de hacer” en el futuro. A esa gestión, el pensamiento estratégico y la proactividad le son inmanentes. La gestión de competencias es hoy concepción relevante a comprender en la gestión de recursos humanos (GRH), implicando mayor integración entre estrategia, sistema de trabajo y cultura organizacional, junto a un conocimiento mayor de las potencialidades de las

personas y su desarrollo. (2010)” cabe destacar que el ser humano desarrolla sus capacidades basado en estrategias que le permitan crecer profesionalmente, entre más conocimiento adquiera se considera más completo.

5.5 Evaluación del Desempeño

Para un adecuado proceso de evaluación del recurso humano se deben tener en cuenta varios aspectos:

- a) Personalidad, cualidades y comportamiento de la persona. De esta manera la organización tiene de primera mano toda la información necesaria con la cual podrá tomar decisiones convenientes.
- b) Grado de contribución del empleado a los objetivos propuestos o el trabajo requerido, para la organización es de vital importancia que el recurso humano este bien motivado, por tanto, también quiere la retribución de parte de este para el logro de sus objetivos.
- c) Potencial que hay que desarrollar, La mayoría de las organizaciones tienen el deber de garantizar el libre desarrollo de sus empleados, capacitarlos para que crezcan dentro de la empresa. (autor propio)

Para el ARH, es de vital importancia saber cómo, cuándo y dónde, los colaboradores manifiestan sus debilidades y así poder intervenir para descubrir que sus fortalezas pueden ser mayores, aprovechar las oportunidades y reducir las amenazas que representa un mal elemento en la organización. Para Gan, “La evaluación del desempeño es un procedimiento de expresión de juicios de manera sistemática constructiva en la empresa, inevitablemente se establecen juicios o etiquetas: es un “manta”, “es cumplidor, “no tiene iniciativa...” se trata de establecer un sistema objetivo, sistemático y constructivo, tratando de hacer conocer a los evaluados cuáles son sus puntos fuertes y débiles, para conseguir un afianzamiento de los primeros y una progresiva estación

de los últimos.” (Gan,2006) se podría decir que es un explorador intangible de las capacidades humanas.

5.6 Motivación

La motivación en las organizaciones es quizás uno de los elementos más esenciales que debe contener la gestión talento humano, los seres humanos somos, por naturaleza, movidos por una fuerza interna que busca la forma de satisfacer de la mejor manera nuestras necesidades, abarcar la mayor ganancia posible y sentir que somos parte importante de la empresa. (ap.)

Es casi como decir que el lugar de trabajo debe tener la misma impresión de nuestro hogar. Para Chiavenato “lo esencial de las empresas es el recurso humano, alude, que: Las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito. Por una parte, el trabajo requiere los esfuerzos y ocupa una buena cantidad del tiempo de las vidas de las personas, quienes dependen de aquél para su subsistencia y éxito personal. Pero, para lograr el cumplimiento de los objetivos de una organización, lo adecuado es gestionar de manera eficiente su activo intangible más importante.” (Chiavenato, 2009) generando en ellos sentido de pertenencia.

Los colaboradores pasan de ser simples trabajadores, a ser parte primordial para la realización de los objetivos internos y externos de la empresa. Para Alles, M “Las personas tienen motivación para diferentes cosas, unas en relación con el trabajo y otras en relación con otras actividades; también podremos encontrar personas con motivaciones compartidas que, si bien tienen motivaciones por temas extralaborales, poseen un adecuado caudal de motivación en su trabajo.” (Alles, M,2005) por lo tanto la motivación laboral es quizás uno de los temas de mayor atención en el área de RH.

5.7 Marco Legal de Contratación Laboral

Bajo el marco legal de contratación la ley enfatiza que:

- a) El marco jurídico de los principios del Derecho Laboral encuentra su fundamento principal en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, el cual indica:
- b) El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:
- c) Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.
- d) El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”. (Diazgranados, Quimbaya, y otros, 2018)

5.8 Teoría del Caos

Esta teoría denomina la naturaleza del recurso humano como un todo en las organizaciones, basada en la conducta del ser como la necesidad básica para el ejercicio de sus funciones, como el sistema más adecuado para el proceso del conocimiento y aprovechamiento del recurso humano en todo su esplendor.

Según Díaz, N, menciona que, la complejidad tácita de los seres humanos es la base de los sistemas sociales y su conducta es la fuente de inspiración para la teoría del caos. Esta teoría es un

estudio cualitativo cuya función permite entender la conducta de un sistema social de manera cuantitativa, de modo que se pueda: determinar los estados exactos del sistema en el futuro, entender la conducta a largo plazo y buscar patrones sobre una escala de relaciones de una forma holística en lugar de una forma reduccionista. (Díaz, N, 1996 – 2020), con lo cual se entenderá de forma más exacta el comportamiento de las actitudes humanas y trabajar en la dirección correcta.

6. Marco Institucional

La familia Ecogran S.A.S, tiene la misión fundamental de contribuir al desarrollo económico y social de la región, enfoca sus esfuerzos en brindar a sus clientes y empleados la mayor satisfacción con excelente calidad y tecnología de punta. Encaminados a un crecimiento laboral y social de los colaboradores.

El objetivo principal de la organización es brindar a sus clientes un producto de excelente calidad, empleando un riguroso control en los procesos de producción y comercialización, con el fin de contribuir al desarrollo económico y social de todos y cada uno de los involucrados. Para el año 2025, Ecogran S.A.S proyecta su visión corporativa y su mayor esfuerzo, para lograr posicionarse como una de las procesadoras de arroz en el mercado nacional, Con prestigio y reconocimiento de liderazgo. (A, P)

6.1 Tipo de Contrato del Personal de Ecogran S.A.S

En la actualidad la organización cuenta con una planta de empleados no tan extensa, donde intervienen dos tipos de contrato, Contrato a término fijo y contrato de prestación de servicios.

- **Contrato a término fijo:** Este tipo de contrato tiene una duración entre un día y tres años y puede ser renovado hasta por tres veces su permanencia. El empleado goza de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley (cesantías, vacaciones y primas) y para su finalización es necesario un preaviso de 30 días. Las deducciones por nómina de este tipo de contrato son iguales a las de cualquier contrato de vínculo laboral. La vinculación puede ser directamente con la empresa o a través de temporales.
- **Contrato de prestación de servicios:** La remuneración se acuerda entre las partes y no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales. La duración es igualmente en común acuerdo dependiendo del trabajo a realizar. El

empleado recibe un sueldo al cual se le descuenta únicamente por concepto de retención en la fuente. (Fierros, 2020)

6. Metodología

6.1 Diseño Metodológico

La investigación es de tipo descriptiva de naturaleza cuantitativa, método por el cual se inclina la investigación al estudio de las variables, con énfasis en un enfoque estadístico, basado en encuestas. Para un contexto más específico Alcalá afirma que “La investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes. La investigación cuantitativa implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados. Es concluyente en su propósito ya que trata de cuantificar el problema mediante la búsqueda de resultados proyectables a una población mayor.” (Alcalá, 2019) para la obtención de resultados confiables.

6.2 Enfoque de la Investigación

El enfoque del diseño de esta investigación es de naturaleza descriptiva, se pretende llegar a la muestra de manera presencial socializando con el personal, con la idea de generar resultados estadísticos, realizando un análisis personal generando un concepto favorable y recomendable.

6.3 Población y Muestra

La muestra en este caso corresponde a la planta de personal que consta de 8 empleados, en este caso se efectuará el respectivo muestreo, teniendo en cuenta que el objeto de estudio es de 8 personas, se trabajará con la totalidad de individuos que conforman la planta de empleados directos e indirectos, excluyendo al gerente y el revisor fiscal.

6.4 Método Instrumental de la Investigación

Los métodos que se aplicaran para la recolección de los datos como técnica de estudio, son:

- **Por Entrevista:** la idea es recopilar la mayor cantidad de información, con un modelo de encuesta especialmente preparado, para cada persona en su nivel de rango y cargo que ocupa en la organización, con la inclusión del tema según los objetivos de la investigación.

- **Contacto Directo:** la observación directa del personal, es un método indispensable en varios modelos de investigación. Por lo tanto, en este caso, se realizará un trabajo de campo interactuando con la población y obteniendo de la muestra resultados visibles de su área de trabajo, su actividad laboral, ambiente y como se relacionan.

- **Formato de Registro:** se hace necesario llevar un formato o registro de observaciones, donde queden plasmadas, todas y cada una de las observaciones hechas, para lograr una mayor información recolectada.

- **Formato de Encuestas:** Para la realización de la encuesta se tendrá en cuenta la información aportada por cada una de las personas que pertenecen a la planta de empleados, excluyendo al gerente general y el revisor fiscal, en el formato debidamente diligenciado, se aplicaran preguntas estructuradas, relacionadas con el tema a investigar.

Para dar inicio al estudio de la muestra y la recolección de datos de la planta de empleados de Ecogran S.A.S. Se toman a consideración todos los factores que involucran la ejecución de la información necesaria, para el abordaje de los temas de investigación de este proyecto. Dando inicio al protocolo de actividades a realizar y contando con la autorización previa del gerente de la organización, se implementarán los siguientes pasos para la recolección de la información.

- a) Visita con formato de registro a la planta de producción.
- b) Entrevista personal con formato de encuesta.
- c) Análisis y Evaluación de los Datos.

7. Tratamiento de la Información

7.1 Situación Actual Acerca de la GTH de la Empresa Ecogran S.A.S de Villavicencio

Para un contexto más específico en torno a la organización y su modelo de reclutamiento se destacan algunas falencias muy notorias y de especial atención, el proceso mediante el cual se ejecuta la adquisición de personal está siendo llevado a cabo prácticamente por el señor contador, quien gestiona de manera empírica la contratación de talento humano, llevando un control interno de sus compromisos contables con el personal, mas no se ve involucrado en el manejo operacional del personal ni del área de producción, enfoca sus obligaciones en condiciones de estricto cumplimiento. Además, se visualiza la gestión del RH de la empresa y se evidencia un sistema básico reglamentario para la contratación del personal.

Hay un horario de entrada, pero no hay quien vigile su cumplimiento; hay un modelo de trabajo, pero es monitoreado por el mismo gerente, en caso de no estar este en la empresa su rol de mando solo en el proceso operacional, lo ejecuta el jefe de producción con previa autorización del gerente, pues este no delega funciones de mando a ningún subalterno.

7.2 Visita con Formato de Registro a la Planta de Producción

FORMATO PARA: REGISTRO DE VISITA	
CARGOS	Con referencia a los puestos de trabajo cabe resaltar que cada empleado está ubicado de acuerdo a su cargo en su lugar correspondiente.
ELEMENTOS DE TRABAJO	Los implementos de seguridad portados por los colaboradores de la planta de producción son deficientes, no se observa el porte adecuado de estos, aunque utilizan uniforme acorde y tapabocas industrial, no portan el calzado adecuado a esta labor, tampoco se cubren su cabeza con el casco de protección correspondiente.

ZONA DE DESCANSO	Al momento de tomar su hora de almuerzo no cuentan con un lugar de descanso adecuado para el consumo de sus alimentos.
SERVICION PUBLICOS	Se pueden evidenciar las instalaciones de los servicios sanitarios con buena higiene y un adecuado espacio para el uso de los trabajadores.
ZONA DE PRIMEROS AUXILIOS	No cuenta con área de primeros auxilios, el botiquín no tiene los implementos necesarios para atender una emergencia, además no cuenta con una sala de recibimiento de emergencias para los empleados.
AREA DE ATENCION AL CLIENTE	El área de atención al cliente se encuentra en buenas condiciones, físicamente se encuentra acorde con las necesidades tanto para los clientes como para los empleados.
SEÑALIZACION	No cuenta con un sistema de señalización eficiente, la entrada a la planta no posee señalización, tampoco cuenta con un plan de punto de encuentro para emergencias sísmicas.

8. Análisis de los Resultados

El método que se llevara a cabo para la recolección de la información está basado en la escala de Likert, sistema por el cual se genera un cuestionario para identificar el acuerdo o desacuerdo de una interrogante, con este método sabremos qué tan satisfechos están los empleados y como es su relación con la empresa.

Luego de aplicar el instrumento a los 8 empleados de la empresa Ecogran S.A.S, se obtuvieron los siguientes resultados:

Reconocimiento	Frecuencia
Muy en Desacuerdo	0
En Desacuerdo	3
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	2
De Acuerdo	3
Muy de Acuerdo	0
Total	8

Fuente: elaboración propia

Tabla 1

Dimensión de Reconocimiento

¿Su trabajo y esfuerzo son reconocidos?



Grafica 1 ¿Su trabajo y esfuerzo son reconocidos?

Análisis: A la primera pregunta, ¿Su trabajo y esfuerzo son reconocidos? Un 12% contestaron que están muy en desacuerdo, un 25% de los empleados contestó que están en desacuerdo y asumen poco reconocimiento, un 37% manifiesta no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, se nota indiferencia ante la situación, un 13% está de acuerdo y otro 13% contestaron estar de acuerdo.

Reconocimiento	Frecuencia
Muy en Desacuerdo	0
En Desacuerdo	4
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3
De Acuerdo	1
Muy de Acuerdo	0
total	8

Fuente: elaboración propia

Tabla 2

Dimensión de Adecuación

¿Cuenta con elementos de protección adecuados para ejercer sus funciones?



Grafica 2 ¿Cuenta con elementos de protección adecuados?

Análisis: A la pregunta número dos, ¿Cuenta con elementos de protección adecuados? Un 50% contestaron que están en desacuerdo aludiendo una falla muy importante, un 37% de los empleados contestaron que no están en acuerdo ni en desacuerdo, esto hace referencia a los empleados que laboran en las oficinas, y un 13% manifiestan estar de acuerdo.

Reconocimiento	Frecuencia
Muy en Desacuerdo	0
En Desacuerdo	1
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3
De Acuerdo	4
Muy de Acuerdo	0
total	8

Fuente: elaboración propia

Tabla 3

Dimensión de Liderazgo

¿El liderazgo de su Jefe Inmediato Influye en el desempeño de sus actividades?



Grafica 3 ¿El liderazgo de su jefe inmediato influye en el desempeño de sus actividades?

Análisis: A la pregunta número tres, ¿El liderazgo de su jefe inmediato influye en el desempeño de sus actividades? Un 50% de los empleados contestaron estar de acuerdo y se evidencia liderazgo en la mitad de los empleados, un 38% manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 12% manifiesta estar en desacuerdo.

Reconocimiento	Frecuencia
Muy en Desacuerdo	0
En Desacuerdo	3
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	5
De Acuerdo	1
Muy de Acuerdo	0
Total	8

Fuente: elaboración propia

Tabla 4

Dimensión Resolución de Conflictos

¿Los conflictos laborales son expuestos para buscar una solución?



Grafica 4 ¿Los conflictos personales son expuestos para buscar una solución?

Análisis: A la pregunta número cuatro, ¿Los conflictos personales son expuestos para buscar una solución? Un 50% de los empleados contestaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo manifestando indiferencia, un 37% responden que están en desacuerdo y un 13% manifiesta estar de acuerdo por lo que se evidencia un clima laboral en descuido.

Reconocimiento	Frecuencia
Muy en Desacuerdo	0
En Desacuerdo	4
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3
De Acuerdo	0
Muy de Acuerdo	1
Total	8

Fuente: elaboración propia

Tabla 5

Dimensión de Satisfacción

¿Se siente conforme con las condiciones de remuneración asignadas?



Grafica 5 ¿Se siente conforme con las condiciones de remuneración asignadas?

Análisis: A la pregunta número cinco, ¿Se siente conforme con las condiciones de remuneración asignadas? Un 50% contestaron que están de acuerdo con la remuneración, un 37% manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 13% manifiesta estar muy de acuerdo.

Reconocimiento	Frecuencia
Muy en Desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3
De Acuerdo	2
Muy de Acuerdo	0
Total	8

Fuente: elaboración propia

Tabla 6

Dimensión de Adaptación

¿Se adapta fácilmente a los cambios laborales?



Grafica 6 ¿Se adapta fácilmente a los cambios?

Análisis: A la pregunta número seis, ¿Se adapta fácilmente a los cambios? Un 12% contestaron estar muy en desacuerdo, un 25% manifiesta estar muy en desacuerdo. Otro 25% considera estar de acuerdo y un 38% manifiesta indiferencia ante la situación.

Reconocimiento	Frecuencia
Muy en Desacuerdo	1
En Desacuerdo	3
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	1
De Acuerdo	2
Muy de Acuerdo	1
Total	8

Fuente: elaboración propia

Tabla 7

Dimensión de Motivación

¿Cuenta con motivación por parte de la organización para la realización de sus objetivos laborales y personales?



Grafica 7 ¿Cuenta con motivación por parte de la organización para la realización de sus objetivos laborales y personales?

Análisis: A la pregunta número siete, ¿Cuenta con motivación por parte de la organización para la realización de sus objetivos laborales y personales? Un 12% de los empleados contestó estar muy en desacuerdo, un 37% manifiesta estar en desacuerdo. Un 13% se evidencia indiferencia ante la situación. un 25% están de acuerdo, y un 13% muy de acuerdo.

Reconocimiento	Frecuencia
Muy en Desacuerdo	2
En Desacuerdo	4
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0
De Acuerdo	2
Muy de Acuerdo	0
Total	8

Fuente: elaboración propia

Tabla 8

Dimensión del Desarrollo Profesional

¿Cuenta con apoyo educativo o capacitación laboral proporcionada por la organización?



Grafica 8 ¿Cuenta con apoyo educativo o capacitación laboral proporcionada por la organización?

Análisis: A la pregunta número ocho, ¿Cuenta con apoyo educativo o capacitación laboral proporcionada por la organización? Un 25% de los empleados contestó estar muy en desacuerdo, un 50% manifiesta estar en desacuerdo y un 25% manifiesta estar de acuerdo.

Reconocimiento	Frecuencia
Muy en Desacuerdo	0
En Desacuerdo	0
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4
De Acuerdo	3
Muy de Acuerdo	1
Total	8

Fuente: elaboración propia

Tabla 9

Dimensión de Comunicación Asertiva

¿Existe comunicación asertiva dentro del equipo de trabajo incluyendo a sus superiores?



Grafica 9 ¿Existe comunicación asertiva dentro del equipo de trabajo incluyendo a sus superiores?

Análisis: A la pregunta número nueve, ¿Existe comunicación asertiva dentro del equipo de trabajo incluyendo a sus superiores? Un 13% de los empleados contestó estar muy de acuerdo con la comunicación entre jefes y empleados, un 37% manifiesta estar de acuerdo y un 50% en desacuerdo.

Reconocimiento	Frecuencia
Muy en Desacuerdo	2
En Desacuerdo	2
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	2
De Acuerdo	1
Muy de Acuerdo	1
Total	8

Fuente: elaboración propia

Tabla 10

Dimensión de Autonomía Laboral

¿Cuenta usted con autonomía en su puesto de trabajo?



Grafica 10 ¿Cuenta usted con autonomía en su puesto de trabajo?

Análisis: A la primera pregunta diez, ¿Cuenta usted con autonomía en su puesto de trabajo? Un 25% de los empleados contestó estar en desacuerdo con la autonomía en su puesto de trabajo, un 13% manifiesta estar muy en desacuerdo. Un 25% ni de acuerdo ni en desacuerdo manifestando indiferencia ante la situación. Un 12% está de acuerdo y un 25% muy de en desacuerdo.

Valor Porcentual de Elementos	
Totalmente en Desacuerdo	0,08%
En Desacuerdo	0,31%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0,31%
De Acuerdo	0,22%
Totalmente de Acuerdo	0,06%
Total	100 %

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 11

Valor Porcentual de la Escala de Likert

Evaluación General de Resultados



Grafica 11 Evaluación General de Resultados

Teniendo en cuenta la evaluación general de resultados, se puede analizar lo siguiente: el 40% del personal afirma están en desacuerdo con los procesos y la ejecución de los mismos. ¿pero esto a que se debe? el proceso por el cual se realiza el reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal es completamente empírico, no hay quien vigile de manera estricta los procesos y las necesidades del personal generando una motivación acorde a su esfuerzo, para lo cual urge que mejore las condiciones laborales de su equipo de trabajo y así direccionar todo el equipo al logro de los objetivos, mejor rendimiento y resultados.

9. Conclusiones

- Al finalizar la propuesta se determina la necesidad de implementar el Departamento de Talento Humano, mediante la ejecución de la propuesta debidamente estructurada para cumplir con las necesidades de la empresa Ecogran S.A.S de Villavicencio.
- Los resultados de la ejecución de la propuesta apoyaron a la priorización de procesos que se adaptan a la realidad del contexto y dinámica actual de la empresa; tomando en consideración que la propuesta realizada demandará en un futuro la implementación de nuevos procesos dentro del área de Talento Humano para el fortalecimiento y desarrollo del departamento.
- Por medio del diagnóstico organizacional se determinó que los procesos del área de la gestión del Talento Humano que se realizaban en la empresa eran ejecutados empíricamente, los cuales eran: reclutamiento y selección de personal, inducción, descripción de puestos y remuneración.
- Con los resultados de los proyectos ejecutados se afirmó la necesidad de procesos del Departamento de Talento Humano orientados en las seis áreas básicas: integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y auditoría.

10. Recomendaciones

- Se recomienda por medio de la propuesta, la Implementación del Departamento de Talento Humano, encargado de los procesos de la Gestión del Talento Humano, con el objetivo primordial de lograr los objetivos de la empresa y los de los colaboradores.
- Otorgar la responsabilidad de la dirección del Área de Recursos Humanos a una sola persona, capaz de realizar de manera correcta los procesos correspondientes.
- Realizar estudios periódicamente a cerca de las necesidades del departamento de Talento Humano, para actualizarlo con nuevos proyectos que se requieran.
- Efectuar los procesos incluidos en la propuesta de Implementación del Departamento de Talento Humano de manera correcta para obtener resultados favorables para la empresa y colaboradores.
- Considerar la creación y la implementación de un programa de capacitación y motivación para el personal, debido a la deficiencia existente en este factor primordial para el logro de un clima laboral satisfactorio.
- Para garantizar el cumplimiento con lo establecido en la Propuesta de Implementación del Área de Recursos Humanos, se recomienda la ejecución de un sistema de Evaluación del Desempeño.

Referencias Bibliográficas

- Alcalá, U. (23 de Julio de 2019). *¿Qué es la investigación cuantitativa?*, Master en Finanzas. Madrid (España)
<https://www.master-finanzas-cuantitativas.com/que-es-investigacion-cuantitativa/>
- Alcalde, J. C. (19 de noviembre de 2017). *Economipedia. funciones del departamento de Recursos Humanos.*
<https://economipedia.com/guia/10-funciones-del-departamento-de-recursos-humanos.html>
- Alles, M. A. (2005). *Desarrollo del Talento Humano: Basado en Competencias.* Ediciones Granica. Buenos Aires.
https://www.academia.edu/33494469/Desarrollo_del_Talento_Humano_Basado_en_Competencias_de_Alles_Martha
- Arrobo C, W. J. (2013). *Modelo de Gestión del Talento Humano*, Universidad Tecnológica Equinoccial. http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1125/1/54735_1.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano.* México: 3ra Edición. McGraw Hill.
https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gesti%C3%B3n_del_talento_humano._3ra_Edici%C3%B3n._McGraw_Hill
- Chiavenato, I. (s.f.). *Gestión del talento humano*, 3 edición. México. Sin pagina
https://www.academia.edu/25792388/Libro_gestion_del_talento_humano_chiavenato
- Cuesta S, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento.* Bogotá: Editorial Eco Ediciones P, 243. Universidad Cooperativa de Colombia.

- Díaz., N. C. (Copyright 1996 - 2020 UMNG). *Evolución del talento humano: teorías y conceptos*: Universidad Militar Nueva Granada Bogotá D.C.
http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/odin/odin_desktop.php?path=Li4vb3Zhc y9hZG1pbmlzdHJhY2lvd19lbXBvZXNhcy9nZXN0aW9uX2RlbF90YWxlbnRvX2h1bW Fuby91bmlkYWRFMS8=
- Díazgranados, L. Perafán, E. Vallecilla, L. Gómez, S. Montenegro, J. Almanza Junco, J. (2018). *Derecho Laboral en Colombia*. (Proyecto de Grado). Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C. <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombia-cato.pdf>
- Luna A, R. (s.f.). *Gestión Del Talento*. Universidad Cooperativa de Colombia: Difusora Larousse - Ediciones Pirámide p,17.
- Empresa, V. T. (9 de junio de 2013). *Los objetivos de Recursos Humanos*: <https://www.vivetuempresa.com/los-objetivos-de-recursos-humanos/>
- Fierroz. (abril de 2020). *Tipos de Contratos en Colombia*. <https://fierros.com.co/noticias/tipos-de-contratos-en-colombia/>
- Gan, F, & Triginé, J. (2012). *Clima laboral. Madrid*: (monografías) Ediciones Díaz de Santos p 12.
<https://books.google.co.ve/books?id=bSSMoQ2pwIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Gan, F. Triginé, J. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid España: Ediciones Díaz de Santos p.194.
https://issuu.com/nilmarty0/docs/manual_de_instrumentos_de_gesti_n

- Mora, L. F. (31 de enero de 2008). *Propuesta Para la gestión del talento humano y la comunicación* (Tesis de grado) Universidad Javeriana. Bogotá D.C.
- Oltra, R. F. (s.f.). *Características diferenciales entre la Dirección de Personal y la Gestión de Recursos Humanos*. Universitat Politècnica de València.
https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/48069/Art_Docente_Diferencias_DirPer_GR_RHH_Cast.pdf?sequence=1
- Rodríguez, L. A., & Santofimio Martínez, A. C. (2016) *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. (Tesis de grado). Universidad Libre de Colombia. Bogotá D.C.
- Vinueza, A. F. (2017). *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba – Ecuador*. (Tesis de Grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.
<https://industrial.unmsm.edu.pe/upg/archivos/Tesis2018/Doctorado/tesis15.pdf>

ANEXOS

Formato de cargos y tipos de contrato.

TALENTO HUMANO	CARGO	CLASE DE CONTARTO
Gildardo López rozo	Gerente General	Propietario de la empresa
Fabio Pedraza Rondón	Revisor fiscal	Prestación de servicios
Miller emir Rinta	contador	Prestación de servicios
Andres Fernando López	secretario	Termino fijo
Manuel Camacho	Molinero	Termino fijo
Sandra Lopez Rozo	Operadora de bascula	Termino fijo
Omar Bedoya	Jefe de producción	Termino fijo
John Jairo Padilla	Jefe de coteros	Prestación de servicios
José María Cortez	Cotero	Prestación de servicios
Oscar Mauricio Barreto	Cotero	Prestación de servicios

Formato de Encuesta

	FORMATO DE ENCUESTA	M. en	En	Ni de	De	Muy
#	Pregunta	Desac	Desac	Acuer	De	de
				Ni en	Acuer	Acuer
				Desa		
1	¿Su trabajo y esfuerzo son reconocidos?	0	3	2	3	0
2	¿Cuenta con elementos de protección adecuados?	0	4	3	1	0
3	¿El liderazgo de su superior influye favorablemente en sus actividades?	0	1	3	4	0
4	¿Los conflictos laborales son expuestos para buscar una solución?	0	3	4	1	0
5	¿Se siente satisfecho con las condiciones de remuneraciones asignadas?	0	4	3	0	1
6	¿Se adapta fácilmente a los cambios?	1	2	3	2	0
7	¿Cuenta con motivación por parte de la organización para el logro de sus objetivos laborales y personales?	1	3	1	2	1
8	¿Cuenta con apoyo educativo o capacitación laboral proporcionada por la organización?	2	4	0	2	0
9	¿Existe comunicación asertiva dentro del equipo de trabajo incluyendo a mis superiores?	0	0	4	3	1
10	¿Cuenta con autonomía en su puesto de trabajo?	2	2	2	1	1

Tabla 12 Respuesta del Elemento

Respuesta de Elemento	Valor
Totalmente en Desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3
De Acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 13 Escala de Likert

ENCUESTA		VALORES DE ELEMENTOS DE ACUERDO ALA ESCALA DE LIKERT										
#	Sujeto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	valor por sujeto
1	ANDRES	2	3	2	2	2	4	2	4	3	2	26
2	JHON	4	2	4	5	5	3	5	2	4	4	38
3	JUAN	2	2	3	3	3	2	2	1	3	1	22
4	MILLER	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	40
5	MANUEL	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	30
6	SANDRA	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	23
7	OMAR	4	2	4	3	2	3	4	2	4	3	31
8	OSCAR	2	2	3	2	2	3	1	1	3	1	20
valor x elemento		24	21	27	23	22	22	23	18	29	21	230

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14 Composición Total de Elementos

Composición Total de Elementos	
Totalmente en Desacuerdo	7
En Desacuerdo	25
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	25
De Acuerdo	18
Totalmente de Acuerdo	5
Total	80

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15 Valor Porcentual de Elementos

Valor Porcentual de Elementos	
Totalmente en Desacuerdo	0,08%
En Desacuerdo	0,31%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0,31%
De Acuerdo	0,22%
Totalmente de Acuerdo	0,06%
Total	100 %

Fuente: Elaboración propia