



Promover la calidad de vida de los empleados de Ferroequipos y Construcciones S.A.S a través del diseño de los procesos de gestión del talento humano de la empresa

Carlos Felipe Jaaman Ordoñez

Informe de práctica para optar al título de Trabajador Social

Tutor

Diana Elena Bedoya Bustamante, Especialista (Esp) en Psicología Organizacional

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Caucasia, Antioquia, Colombia
2022

Cita	(Jaaman Ordoñez, 2022)
Referencia	Jaaman Ordoñez C. (2018). <i>Promover la calidad de vida de los empleados de Ferroequipos y Construcciones S.A.S a través del diseño de los procesos de gestión del talento humano de la empresa.</i> [Informe final de practica]. Universidad de Antioquia, Cauca, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Biblioteca Seccional Bajo Cauca (Caucasia)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decano/Director: Alba Nelly Gómez García.

Jefe departamento: María Edith Morales Mosquera.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Dedicatoria

Quiero dedicar primeramente este proyecto de practica académica a mi familia los cuales me motivaron incansablemente para no desistir que sin siquiera darme cuenta, me dieron coraje y fortaleza para lograr mi objetivo y para concluir a mi profesora Diana Bedoya la cual con sus consejos y ayuda incondicional me ayudaron a desarrollarme como profesional.

Agradecimientos

A mi tutor la profesora Diana Bedoya sus palabras fueron sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos, sin usted y sus virtudes, su paciencia y constancia este trabajo no lo hubiese logrado tan fácil. A Dios quien con su sabiduría infinita fue una guía importante en mi camino, y a mis padres que han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio, siempre les estaré agradecido y nunca olvidare las enseñanzas y cumpliré mi sueño de ser profesional como trabajador social de la Universidad de Antioquia

Tabla de contenido

Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
1 Planteamiento del problema	12
2 Objetivos	14
2.1 Objetivo general	14
2.2 Objetivos específicos.....	14
3 Marco teórico	15
3.1 Sistemas y desarrollo humano.....	15
3.2 Generalidades de la institución.....	18
3.3 Misión.....	19
3.4 Visión	19
3.5 Objetivos organizacionales.....	19
4 Metodología	21
4.1 Aprender haciendo	21
4.2 Método centrado en tarea.	21
5 Resultados	23
6 Discusión	24
6.1 Actividad #1: Diseño de perfiles de cargo (07/11/2021)	24
6.2 Actividad #2: Categorización (12-21 de Mayo 2021).....	26
6.3 Actividad #3: Programa de reclutamiento y vinculación	27
6.3.1 Objetivo general:.....	27
6.3.2 Objetivos específicos:	27
6.4 Actividad #4: Educación	28

6.4.1 Capacitaciones	28
6.4.2 Plan carrera	29
6.5 Actividad #5: Evaluación de desempeño	31
6.6 Actividad #6: bienestar.....	32
10 Conclusiones	34
11 Recomendaciones.....	35
Referencias	36

Lista de tablas

Tabla 1.	22
Tabla 2.	25
Tabla 3.	27
Tabla 4.	28
Tabla 5.	31

Lista de figuras

Figura 1.	26
Figura 2.	29
Figura 3.	30
Figura 4.	30
Figura 5.	32
Figura 6.	33

Siglas, acrónimos y abreviaturas

UdeA	Universidad de Antioquia
TS	Trabajo Social
GTH	Gestión del Talento Humano

Resumen

El presente informe final de práctica profesional realizado en la empresa Ferroequipos y Construcciones S.A.S entre marzo del 2021 a junio del 2022, en el área de Talento Humano, contiene las acciones que desde trabajo social aportan al desarrollo de la empresa y la ejecución de la propuesta de intervención derivada del análisis y diagnóstico de las necesidades organizacionales de la empresa, en la cual se halló la necesidad de estructurar los procesos de gestión del talento humano(en adelante GTH) para garantizar la calidad de vida de los colaboradores.

Este proceso se realizó desde una perspectiva cualitativa con fundamentación teórica apoyada en la teoría general de sistema y las teorías del desarrollo humano y las herramientas metodológicas desde TS.

Los principales resultados fueron por medio de las acciones de TS diseñar e implementar los procesos de gestión del talento humano, desarrollando las funciones del departamento como reclutamiento, selección y vinculación, plan de bienestar, desarrollo, relaciones laborales como propósito de aplicar nuevos conocimientos aportando al desarrollo para garantizar la calidad de vida de los colaboradores.

Palabras clave: Trabajo social, bienestar, calidad de vida, gestión, talento humano, desarrollo, procesos.

Abstract

This final report of professional practice carried out in the company Ferroequipos y Construcciones S.A.S between March 2021 and June 2022, in the area of Human Resources, contains the actions that from social work contribute to the development of the company and the implementation of the intervention proposal derived from the analysis and diagnosis of the organizational needs of the company, in which the need to structure the processes of human talent management (hereinafter GTH) to ensure the quality of life of employees was found.

This process was carried out from a qualitative perspective with a theoretical foundation based on the general system theory and the theories of human development and methodological tools from TS.

The main results were through the actions of TS to design and implement the processes of human talent management, developing the functions of the department such as recruitment, selection and linkage, welfare plan, development, labor relations as a purpose of applying new knowledge contributing to the development to ensure the quality of life of employees.

Keywords: Social work, welfare, quality of life, management, human talent, development, processes.

Introducción

Bajo el marco de la práctica profesional del programa de Trabajo Social perteneciente a la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Antioquia, se llevó a cabo el ejercicio práctico en la empresa Ferroequipos y Construcciones S.A.S en Coveñas, durante un periodo de quince meses de manera presencial, desarrollada en el departamento de Gestión del Talento Humano, lo cual dio paso a generar y ejecutar el proyecto de intervención promover la calidad de vida de los empleados de Ferroequipos y Construcciones S.A.S A través del diseño de los procesos de gestión del talento humano de la empresa.

A partir de la anterior afirmación se identificó la necesidad de brindarle la importancia requerida al departamento de talento humano ya que se vuelve necesario pensar en el bienestar de los colaboradores y la satisfacción de los mismos, debido a que se realizó una investigación donde se evidenció la ausencia de procesos de Talento Humano, por medio de una observación directa de las actividades de la empresa provocando de esta forma que las ventajas competitivas actuales no sean las mejores.

A continuación, se realiza un informe de cada una de las actividades y labores ejecutadas y procesos de aprendizajes creados para todos los sujetos involucrados en el proceso y sobre todo los resultados finales que, desde mi experiencia como practicante considero que fueron muy provechosos y gratamente sorprendentes y que estoy seguro que para la empresa y colaboradores fue un proceso inolvidable y de construcción de un conocimiento mutuo.

Los temas a desarrollar son: reclutamiento y vinculación, educación y capacitaciones, evaluaciones de desempeño y por último bienestar laboral. Este documento primeramente realizará una presentación de la empresa, la cual le permitirá conocer más acerca de la empresa Ferroequipos y Construcciones S.A.S, seguidamente se realizó el diagnostico o identificación de necesidades el cual permitió determinar los temas a desarrollar o ejes de intervención, posteriormente el marco teórico en donde se realiza una descripción teórica y conceptual que dará soporte a los ejes.

Para finalizar los procesos del área de Talento Humano tiene como objetivo el de generar políticas e implementar planes y programas de la gestión donde haya equidad y transparencia, al realizar la selección, vinculación, inducción, capacitación y formación, evaluación de Desempeño, Bienestar Laboral e incentivos y retiro, desarrollando y generando procesos claros y acorde a las necesidades de la empresa.

1 Planteamiento del problema

Actualmente la gestión del talento humano y su importancia en los factores clave de los procesos gerenciales de la empresa es indispensable, es un área que asegura el crecimiento y el éxito, y conlleva al buen clima organizacional. se evidencia la influencia, importancia y necesidad de la creación de este departamento en la empresa “Ferroequipos y construcciones S.A.S” la evolución en las técnicas de gestión y cambios que se presentan a nivel global repercuten en las decisiones interna de las empresas, lo que es indispensable para el buen funcionamiento y la adaptación de manera óptima a estas nuevas tendencias.

Siguiendo con esta línea, las personas son el elemento fundamental para la ventaja competitiva y por lo tanto éste se constituye el motor fundamental para funcionamiento de las empresas por tal razón es clave e indispensable que para Ferroequipos y Construcciones SAS el contar con el diseño de gestión de talento humano el cual es de suma importancia para la estructura organizacional de esta forma lograr un desarrollo conjunto con todos los integrantes de la misma. Ahora bien, el no contar con este departamento en la empresa genera incertidumbre al momento de la realización de procesos internos de la misma ya que si bien es cierto se pueden realizar, esta práctica no garantiza la efectividad de los procesos que contribuyan al crecimiento de la empresa en todos sus aspectos.

Mediante este proyecto se busca la creación de este departamento el cual no solo beneficiaría a los trabajadores si no que este será muy útil para enfrentar los diferentes retos que se puedan presentar en el desarrollo de la empresa, por cual este seguirá con la idea de involucrar el talento humano teniendo en cuenta los conocimientos, las habilidades, actitudes y comportamientos de los mismos en pro de alinear los objetivos individuales con las metas organizacionales. De esta forma se realizará una gestión por competencias las cuales permitirá saber el desempeño de la empresa, esta estará integradas a tres conceptos clave que son: saber, poder y querer que responde al desarrollo de la misma, implicando un rol esencial para evaluar el desempeño.

Siguiendo con esta línea de ideas es de mayor relevancia los procesos atracción de personal, formación, calidad y responsabilidad social, por lo cual iniciaremos hablando sobre:

Procesos de atracción y su relevancia institucional ya que en este punto reclutamiento y selección de personal puede llegar a ser una tarea sumamente complicada debido a la falta de pasos

claros para la selección sin embargo, si se cumple con un proceso o política de reclutamiento y selección correcta se eliminan o llega a desaparecer la excesiva rotación del personal facilitando de esta forma no solo con la elección de los candidatos que cumplan con las condiciones pautadas, sino que se llegue al punto un compromiso institucional.

Formación y calidad es el proceso con el cual le damos al empleado la ayuda a adquirir competencias y habilidades de quienes integran una empresa, esta es vista como una inversión empresarial la cual permite reducir significativamente las diferencias que se puedan presentar entre el desempeño del personal y las metas propuestas por la empresa. De esta forma acrecentar las competencias predispuestas para cada puesto laboral como una actividad progresiva, sistemática, planificada y permanente para el desarrollo de los mismos generando una adaptabilidad de los empleados a su entorno cambiante.

Responsabilidad social en este apartado cabe resaltar que este es un compromiso voluntario que asume la empresa, esta puede estar dividida en dos: uno externo y uno interno de lo cual podemos expresar que a nivel externo está relacionada a la sociedad en general donde de forma ética esta debe realizar sus actividades para evitar los impactos negativos que se puedan presentar. Nivel interno está comprometida en una acción anexa a las actividades que desarrolla la empresa con la necesidad de que se presente un adecuado bienestar para el personal sin embargo, su enfoque debe complementarse entorno a al grupo familiar de los mismos y al impacto de motivación que puede aportarse de esta forma se presenten las mejores condiciones, beneficios y consideraciones que no solo afectan a los empleados sino que también las familias de los mismos produciendo un ambiente/espacio adecuado.

2 Objetivos

2.1 Objetivo general

Promover la calidad de vida de los empleados de Ferroequipos y Construcciones S.A.S a través del diseño de los procesos de gestión del talento humano de la empresa, logrando resultados que aumente la productividad y el equilibrio entre vida persona y trabajo.

2.2 Objetivos específicos

- Atraer y fidelizar el mejor talento a Ferroequipos y Construcciones S.A.S con proceso de admisión adecuados y debidamente estructurados que garanticen el perfil adecuado durante todo el año 2022.
- Garantizar procesos que ayuden a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la empresa.
- Promover las evaluaciones de desempeño y de esta forma crear un campo de mejora tanto para los empleados como para el área administrativa.
- Realizar una propuesta que garantice en la empresa un clima y Satisfacción laboral adecuado que contenga técnicas y herramientas para mejorar

3 Marco teórico

3.1 Sistemas y desarrollo humano

Para el desarrollo de este proyecto nos fundamentaremos en dos teorías las cuales son La teoría general de sistema y las teorías del desarrollo humano de Max Neef.

La teoría general de sistemas: “En un sentido amplio, la Teoría General de Sistemas (TGS) se presenta como una forma sistemática y científica de aproximación y representación de la realidad y, al mismo tiempo, como una orientación hacia una práctica estimulante para formas de trabajo transdisciplinarias.” (Cathalifaud & Osorio, 1998 p. 2) nos permite explicar la dinámica de la empresa y de dejar en claro que el todo es mayor que la suma de sus partes.

La teoría general de sistemas nos permite ver las empresas como un sistema que esta compuesta por conjuntos de elementos o subsistemas que se encuentran en una interrelación entre sí, la cual coordina los procesos internos para alcanzar los objetivos, lo cual nos da la posibilidad de comprender la relación entre empleado y la empresa ya que mediante la misma ayuda a ver que los sistemas se relacionan y de esta forma es algo reciproco ya que si una de las partes esta bien la otra igualmente se encuentra bien.

Mediante esta teoría entendemos las relaciones las cuales determinan la asociación que se presenta entre dos o más partes y es que ningún sistema puede estar completamente aislado por lo tanto siempre factores que pueden afectarlos. Siguiendo es necesario tener en cuenta las características de la teoría general de sistemas las cuales son las siguiente:

1. Interrelación e interdependencia de objetos, atributos, acontecimientos y otros aspectos similares. Este apartado nos explica que un elemento aislado no puede construir un sistema.

2. Totalidad. Ya que no consiste en un enfoque analítico este estudia de forma aislada todas las partes que se interrelacionadas e interdependientes.

3. Búsqueda de objetivos. Como se menciona cada sistema y su interacción presente ayuda a cumplir metas.

4. Insumos y productos. Este está relacionado a la dependencia de insumos para las actividades en pro de metas lo cual permite que los sistemas generen productos que ayudaran a los que los necesitan.

5. Transformación: todos los sistemas generan transformación de entradas en salidas.

6. Entropía. El estado de desorden.

7. Regulación. Si los sistemas son conjuntos de componentes interrelacionados e interdependientes en interacción, los componentes interactuantes deben ser regulados (manejados) de alguna manera para que los objetivos (las metas) del sistema finalmente se realicen.

8. Jerarquía. Generalmente todos los sistemas son complejos, integrados por subsistemas más pequeños. El término "jerarquía" implica la introducción de sistemas en otros sistemas.

9. Diferenciación. En los sistemas complejos las unidades especializadas desempeñan funciones especializadas. Esta diferenciación de las funciones por componentes es una característica de todos los sistemas y permite al sistema focal adaptarse a su ambiente.

10. Equifinalidad. Esta característica de los sistemas abiertos afirma que los resultados finales se pueden lograr con diferentes condiciones iniciales y de maneras diferentes. Contrasta con la relación de causa y efecto del sistema cerrado, que indica que sólo existe un camino óptimo para lograr un objetivo dado. Para las organizaciones complejas implica poseer diversidad de entradas que se pueden utilizar y la posibilidad de transformar las mismas, de diversa manera, es decir flexibilidad y adaptabilidad.

11. Dadas estas características se puede imaginar con facilidad una organización, un hospital, una universidad, como un sistema, y aplicar los principios mencionados a esa entidad. Por ejemplo, las organizaciones, como es evidente, tienen muchos componentes que interactúan: producción, comercialización, contabilidad, investigación y desarrollo, todos los cuales dependen unos de otros.

12. Al tratar de comprender la organización se le debe encarar en su complejidad total, en lugar de considerarla simplemente a través de un componente o un área funcional. Por ejemplo, el estudio de un sistema de producción no produciría un análisis satisfactorio si se dejara de lado el sistema de comercialización.

En este orden de ideas, la siguiente teoría fue acogida como eje central para el desarrollo del proyecto en la empresa la cual fue las teorías del desarrollo humano esta nos deja hacer un acercamiento a la idea general del proyecto que es la gestión de talento humano ya que hace hincapié en distinguir por el énfasis en la estructura y en las funciones que debe tener una empresa para lograr la eficiencia. Sostiene que es una actividad que depende de menos jerarquías, órdenes y mandatos y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa.

Siguiendo con lo anterior la teoría de desarrollo humana Max Neef nos da una mirada reflexiva que nos ayuda a comprender la estructura y dinámica que se presentan en las actividades sociales dominantes y es que esta teoría tiene su foco en las personas y esta comprende desde las perspectiva de la atención de las necesidades humanas básicas, de esta forma la traemos al ámbito empresarial la cual es necesaria ya que por medio de esta comprendemos con mayor cercanía las problemáticas que se presenten en la misma que afecten el factor humano y de esta forma ayudara a dar pronta respuesta como se sustentan en la siguiente cita

“Tal desarrollo se concentra y sustenta en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, en la generación de niveles crecientes de auto dependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado.” (Manfred A. Max-Neef, 1993. P. 30)

“Los derechos son la base a partir de la cual puede evaluarse el desarrollo de las capacidades. Estas van más allá de las nociones de habilidad y productividad, propias de la teoría del capital humano (Sen, 1997)”

Por medio de esta teoría nos permitió dejar acciones y lineamientos claros en materia de gestión del talento humano en la empresa ya que esta trabaja bajo la concepción que donde nos debemos centrar es en el desarrollo de las personas y es que primordialmente esta se caracteriza por la satisfacción de necesidades de manera integral lo que permitió ser un motor de cambio que potencializa el desarrollo de los colaboradores mejorando la calidad de vida.

3.2 Generalidades de la institución

Ferroequipos y construcciones S.A.S Se encuentra ubicado en el municipio de Coveñas, en el departamento de Sucre. El domicilio social de esta empresa es calle 3 5A - 122 barrio la isla, es una empresa de carácter privado creada con fines de la maximización del beneficio y cuyas decisiones se toman teniendo en cuenta las consideraciones tanto de los riesgos como el del mercado al cual se enfrenta, al igual es una organización la cual cumple con todos los requisitos que destaca la legislación Colombiana, brindándole empleos dignos a hombre y mujeres, garantizando en todos los sentidos las buenas condiciones laborales teniendo a fin el bien de nuestra sociedad, y a la vez pensando en la producción de bienes y servicios con fines lucrativos.

La empresa está abierta a la población de Coveñas-Sucre y sus alrededores interesada en la construcción ya sea vivienda, apartamentos, entre otras. Mediante la prestación de un servicio de calidad y la venta de productos para la construcción y el hogar. Por otra parte, incursiona en la metodología de créditos ya sea en materiales o implementos para el hogar tanto para los clientes como para los empleados.

Los porcentajes de créditos son los siguientes:

- Para los clientes se les cobrara un 15% por encima de su valor facturado el cual es subdividido en la cantidad de cuotas en su línea de tiempo
- Para los trabajadores en la sección de electrodomésticos se les realiza 10% de descuentos y en materiales se les vende precio de factura al igual que los clientes su valor es subdividido en cuotas en su línea de tiempo.

La empresa presta servicios de venta, alquiler de equipos para la construcción y el hogar, y asesoramientos para el mismo, uno de los aspectos que se deben resaltar son los convenios de crédito para facilitar a los clientes el acceso a los productos y servicios, por otra parte, la empresa busca e implementa programas sociales como “el plan maestro” el cual consiste en la capacitaciones e incentivos a aquellos maestros de obra con el fin de motivarlos a adquirir nuevos conocimientos y crecer juntamente con la empresa.

Otro de los aspectos que se debe tener en cuenta son los programas y capacitaciones para los empleados, este aspecto consiste en mejorar la calidad de vida de los mismos en el ámbito laboral y social, el cual busca por medio de convenios con entidades prestadoras de servicios de

educación como el SENA para instruirlos y ayudarlos a desarrollar capacidades que a un futuro les ayudara en su vida, de esta manera se planea que los empleados no solo se queden con lo aprendido anteriormente si no que los motiva a seguir superándose.

3.3 Misión

Somos una empresa ubicada en el Municipio de Coveñas, que contribuye al desarrollo y crecimiento en el campo de la construcción, ofreciendo productos y soluciones innovadores de alta calidad.

3.4 Visión

Para el año 2025 ser una empresa que compita a nivel departamental en el mercado del hogar y construcción.

3.5 Objetivos organizacionales

Los objetivos organizacionales de la empresa Ferroequipos y Construcciones S.A.S son sés, con los que se logra evidenciar que hay una inclinación por el desarrollo empresarial y de igual forma al desarrollo de la calidad de vida de los colaboradores, esto busca generar procesos claros y adecuados con el fin de aumentar la satisfacción de los mismos en pro de mejorar su rendimiento y compromiso con la empresa.

- Capacitar a los empleados, en los aspectos de marketing personal y digital, atención al cliente, logística empresarial, salud ocupacional entre otras.
- Ser una empresa completamente de autoservicio. En el sentido de que el cliente valla directamente y escoja lo que necesita de cada sección, al igual todas las secciones tendrá sus debidos asesores.
- Implementar el desarrollo del talento humano.
- Fomentar el desarrollo de habilidades a los empleados como: liderazgo, confianza, trabajo en equipo, empatía, capacidad de comunicación entre otras.

- Implementar planes de desarrollo para el mejoramiento de la atención al cliente. (la empresa no tiene definido perfiles para la atención al cliente, actualmente se quieren llevar al debate ya practicas implementadas son adquiridas empíricamente).
- Introducirse al mercado digital.

4 Metodología

“El cambio es siempre el resultado final de todo verdadero aprendizaje.”

Leo Buscaglia.

4.1 Aprender haciendo

Por medio de esta metodología se buscó romper esos modelos tradicionales generando conocimiento en cada momento y ayudando a enfrentarse a retos individuales o colectivos, avivando el deseo de aprender y de superación continua. Por medio de esta el colaborador se mostró más receptivo a sus funciones y de igual forma a las indicaciones estimulando sus capacidades de aprender en el camino desarrollando procesos para llegar a un fin.

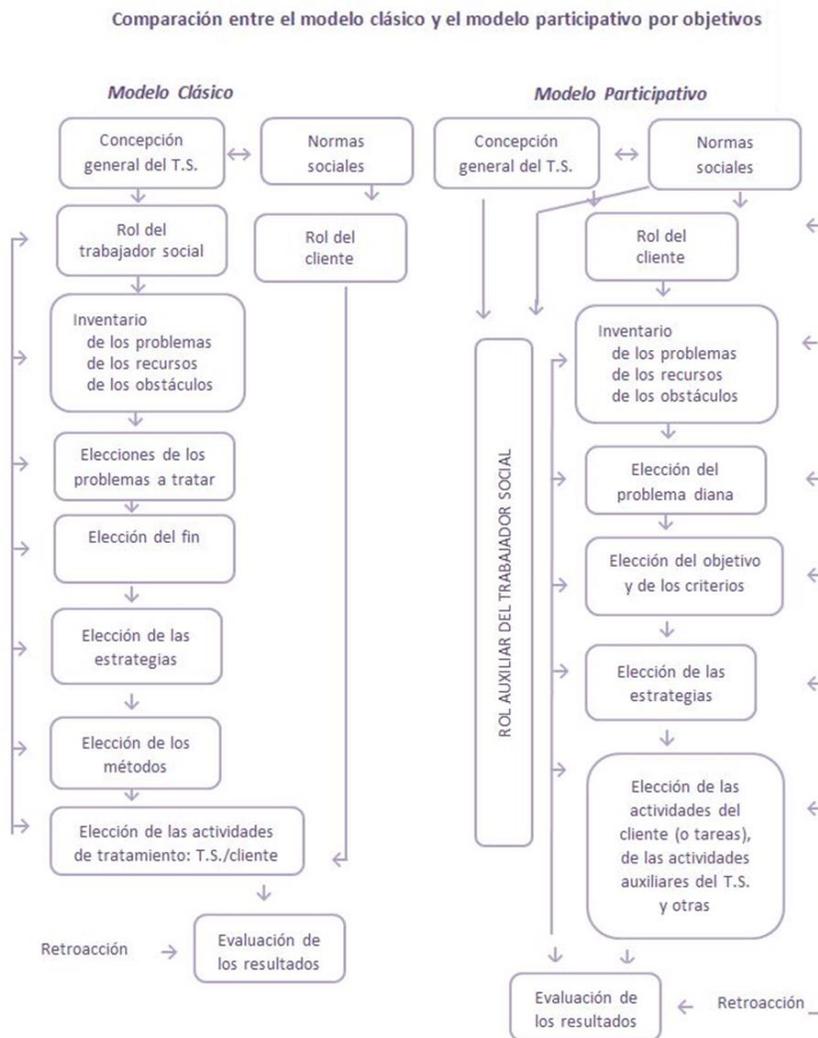
Esta es una perspectiva la cual permite construir conocimiento afrontando retos, en su mayoría con otros, en un ambiente colaborativo. De esta forma crea habilidades y competencias teniendo las características del ensayo y del error, de esta forma incentivamos al empleado a que mediante este forma de aprendiza este desarrolle conocimientos más profundos y estos de igual forma influyan en la experiencia personal, ya que al implementar esta metodología repercute en la empresa donde los involucrados aprenden día a día y de cada situación a las que se vean inmersos estos les dejara un aprendizaje lo cual será utilizado como una oportunidad de mejora continua elevando la calidad y capacidad de respuesta de nuestros empleados.

4.2 Método centrado en tarea.

el cual se centra en los problemas que son percibidos por las personas involucradas centrándolas para el proceso de intervención donde se explora y elige las o la solución al problema. Se debe dejar en claro que lo que se busca con este modelo es comprender y ayudar a la resolución de problemas de las personas que hagan parte de la empresa apoyando de esta forma el potencial de crecimiento de los mismos. A continuación, se presentará una gráfica la cual las cual presenta las ventajas de modelo centrado en tareas contra el modelo clásico.

Tabla 1.

Comparación entre el modelo clásico y el modelo participativo por objetivos



Nota: fuente Grafica 1. Araba Álava. MODELO CENTRADO EN LA TAREA. <https://www.ifbscalidad.eus/es/practicas/exclusin-social/practica/pr-498/#>.

Por medio del modelo centrado en tareas la intervención en la empresa fue dirigida a ayudar a los colaboradores a resolver los problemas que les preocupan y a desarrollar y llevar a cabo acciones o tareas en su entorno con el propósito de buscar la resolución de problemas, y la promoción a la capacidad de crecimiento individual que poseen.

5 Resultados

Se obtuvieron como resultados en este informe de prácticas los siguientes aspectos: en primer lugar, por medio de TS se logró reconocer la importancia de los procesos de gestión del talento humano un adecuado proceso ayuda a administrar el óptimo desempeño de los colaboradores mejoran su calidad de vida y logrando un equilibrio entre lo personal y el trabajo. Por lo cual fue necesario como trabajador social hacer un análisis de las necesidades de la empresa donde se realizó una caracterización para determinar el tipo de población a manejar y de esta forma determinar acciones pertinentes.

En segundo lugar, se logró diseñar y estructurar los procesos de gestión del talento humano lo produjo la generación de confianza por parte de los colaboradores a la empresa, de esta misma forma se redujo la rotación del personal, siguiendo por la construcción de procesos claros como una guía de procesos a seguir. Dentro de los resultados se encuentra el desarrollo para los colaboradores como para el departamento de talento humano donde los colaboradores se convirtieron en un activo valioso para empresa, para mejorar la calidad de vida.

Por medio de esto el departamento de talento humano empezó a invertir más en los colaboradores desarrollando programas de bienestar, estudios y las evaluaciones de desempeño esto con el fin de detectar sus capacidades y aptitudes para maximizar sus beneficios, donde por medio de una selección correcta evitamos la rotación y a oxigenamos las áreas necesitadas.

Para finalizar en el desarrollo de la practica logramos entender las necesidades de los trabajadores por medio de una mira analítica y profunda, fomentando un clima laboral de cooperación y liderazgo motivándolos a desarrollarse como personas y profesionales, evaluando su esfuerzo permitiendo conocerlos y ayudarlos a seguir avanzando con compromiso y motivación mejorando su calidad de vida.

6 Discusión

Durante el proceso de prácticas se construyeron informes los cuales contenían los procesos que se lograron desarrollar, contiendo las descripciones y las razones para su implementación.

El presente informe contiene las actividades desarrolladas en la agencia de prácticas las cuales estuvieron direccionas a mejorar la calidad de vida de los colaboradores por medio de los procesos de gestión del talento humano.

Para el desarrollo de la intervención nos fundamentamos en la teoría general de sistemas que nos permitió gestionar el acoplamiento y la interconexión entre los procesos organizacionales y los colaboradores, y las teorías del desarrollo de Max Neef la cual nos permite satisfacer necesidades de los colaborades.

La descripción de las actividades ejecutadas en la organización de prácticas se describe de la siguiente manera:

6.1 Actividad #1: Diseño de perfiles de cargo (07/11/2021)

Para la realización de esta actividad se determinó porque era necesario el perfil de puesto para la empresa lo concluyo que por medio de esta se llevaran a cabo eficientes procesos de reclutamiento y selección de personal, así como apoyan en la capacitación de nuevos ingresos para medir el desempeño de cada empleado y alentar su desarrollo.

Para la construcción de los perfiles se consideraron los siguientes aspectos se inició con un análisis del puesto donde se especifica, detalla el cargo, sus funciones y tareas claves, luego se realizó la descripción del puesto donde se define la finalidad básica del mismo explicando el tipo de desempeño que se busca, siguiendo se detallan las funciones del cargo donde incluyen sus tareas, actividades, responsabilidades y las habilidades con las que deben contar. Y para finalizar se incluyen los conocimientos mínimos para el correcto desempeño del puesto. A continuación, se presentará una foto de uno de los perfiles.

Tabla 2.

Perfil de cargo

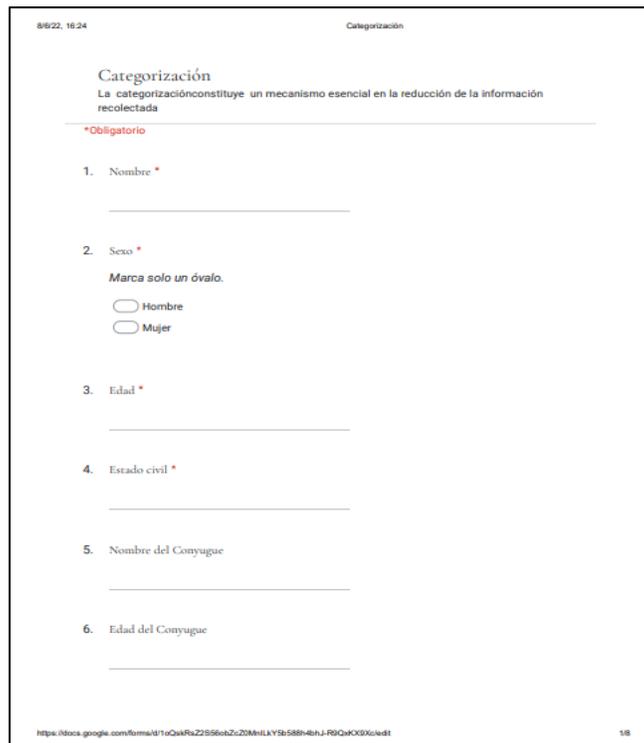
Cargo	bodeguero
Experiencia	Mínimo 1 años en el cargo
Estudios	Bachillerato o educacion basica, carreras o tecnicos o tecnologos afines (logistica empresarial, Logística y Distribución)
Responsabilidades del cargo	1. Atencion al cliente
	2. Mantener el orden de la bodega y almacenamiento de los productos
	3. Preparar y coordinar los despachos oportunos
	4. Controlar las existencias
	5. Ordenar y mantener los productos en almacenamiento de acuerdo a las condiciones de cada uno de ellos
	6. Solicitar la adquisición de compras
	7. Distribución y devolución de materiales
	8. Permitir o negar la salida de materiales o equipos de bodega, como también la entrada al área de bodega.
Competencias laborales/Personales	1. Comunicación Asertiva
	2. Trabajo en equipo
	3. Control de inventarios
	4. Proactivo
	5. Capacidad para trabajar bajo presión.
	6. Manejo Excel nivel básico.
	7. Organización espacial
	8. Rapidez
Salario	
Ubicación de la Organización	Coveñas-sucre
Tipo de contrato	Indefinido
Horario	Lunes - Viernes: 7:30 am - 5:30 pm Sábado: 7:30 am - 4:30 pm

6.2 Actividad #2: Categorización (12-21 de Mayo 2021)

Esta actividad dio apertura al diseño del proyecto, se llevó a cabo con el objetivo de procesar y organizar la información de los colaboradores, lo que permitió extraer un análisis de los tipos de población a intervenir, conociendo el contexto social, económico y cultural de los mismo, esto ayudo a que el proceso fuera lo más centrado posible y se delimitaran los campos de acción brindando conocimiento claro de las situaciones a los que se enfrentan los colaboradores.

Durante el desarrollo de la actividad se evidencio la falta de interés para llenar el formulario el cual se realizó de manera digital por medio de una de las plataformas de Google a continuación se compartirá el link de la categorización: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdsqRYckLJ8NbmlXfmYFedP7PcW8bXOXoqu34nREUPD6QzmGw/viewform?usp=sf_link lo que condujo a entrar en un proceso de motivación y de realizar una explicación detalla del por qué se estaba haciendo la encuesta, luego de realizar estos pasos los colaboradores mostraron más interés y motivación por llenar el formulario a continuación se compartirán unas fotos del formulario y de las del mismo.

Figura 1.
Categorización



8/9/22, 16:24 Categorización

Categorización
La categorización constituye un mecanismo esencial en la reducción de la información recolectada

*Obligatorio

1. Nombre *
2. Sexo *
Marca solo un óvalo.
 Hombre
 Mujer
3. Edad *
4. Estado civil *
5. Nombre del Conyugue
6. Edad del Conyugue

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdsqRYckLJ8NbmlXfmYFedP7PcW8bXOXoqu34nREUPD6QzmGw/viewform?usp=sf_link

1/8

Tabla 3.**Sistematización**

18/05/2021 14:28:24	Indira Atencio Romero	Mujer		44	Casada	Ubaldo Cardenas		46	Guarda de seguridad	Sinolejo	indoaten@hotmail.com	Barrio punta seca	3013303383	Teñioo
18/05/2021 20:03:59	Renzo jaramillo lopez	Hombre	36 años		Casado	Nohella esther morales	33 años		Ama de casa	24 octubre 1985	Jaramillorenzon@gmail.com	Cr 2 cl 8B _20 apto 01 g	3054291787	Basica secundari
19/05/2021 8:54:07	Yubellys Ortiz Melendez	Mujer		29	Casada	Cristian Puello Acevedo		28	Trabajador independiente	Unguia - Choco	stelove09@hotmail.com	Brr la Isla	3008880933	Tecnologo
19/05/2021 9:08:45	Luis Enrique Ozuna Alvan	Hombre		24	Casado	Andry Paola Berrio Ramos		22	Ama de casa	Tolu	orjaaman99@gmail.com	La Gulf	303902268	Basica secundari
19/05/2021 13:57:34	Sebastian Andres Atenci	Hombre		23	Soltero					Sinolejo-Sucre	sebhasrub@gmail.com	Punta Seca	3147030468	Teñioo
19/05/2021 14:08:38	Isaac de Jesus Acosta mt	Hombre	23 años		Union libre	Karla Alvarez sotelo	19 años		Ama de casa	Santiago de tolú sucre	acosmen123@gmail.com	Villanazareth manzana 9	3005203185	Teñioo
19/05/2021 14:22:30	Jerson castro herrera	Hombre		30	Soltero					Rio viejo Bolivar	castrojerson62@gmail.com	Brr la Isla	3124120988	Basica secundari
19/05/2021 14:29:34	Alinson coa Mogollon	Hombre		23	Union libre	Katty Ayala Hernandez		25	Oficios varios	Lorica	mogolloncoa@gmail.com	Bella vista	3235383297	Basica secundari
19/05/2021 14:55:40	Calixto Iadeuth Agamez	Hombre		42	Union libre	Belsaida Agamez Flores		41	Ama de casa	San Antero	orjaaman99@gmail.com	Cerro petrona San Anten	3214280055	Basica primaria
19/05/2021 15:05:44	Alexander Montes Sierra	Hombre		29	Casado	Orlidis Dias Espitia		25	Ama de casa	Puerto libertador cordoba	orjaaman99@gmail.com	Brr bella vista	3023278530	Teñioo

6.3 Actividad #3: Programa de reclutamiento y vinculación

Este programa tuvo como propósito el diseñar los procedimientos de reclutamiento y vinculación ya que la organización no contaba con ninguno de los procesos, lo primero que se realizo fue una construir estos procesos lo cual permitió generar un manual donde se describen paso a paso como se deben realizar los mismos.

Cabe resaltar que al no contar con procesos de reclutamiento y vinculación la mayor dificultad que se presento es que no se ha podido realizar a cabalidad dicho, es decir, no se pudo hacer convocatorias en donde la persona encargada de selección tenga a disposición varias personas para una vacante, por lo tanto, solo se tiene una persona y esa persona por la urgencia de cubrir la vacante debe ser seleccionada. Por lo tanto, en ocasiones durante el periodo de prueba se evidencio que puede no ser tan idónea para el cargo.

para la realización del programa fue necesario definir unos objetivos los cuales son los siguientes:

6.3.1 Objetivo general:

- Realización de un proceso de reclutamiento efectivo, con el fin de vincular a la empresa a personas que sean competentes y que apoyen el proceso de desarrollo de la empresa.

6.3.2 Objetivos específicos:

- Consolidar el proceso de reclutamiento y vinculación.
- Seleccionar a la persona idónea para el cargo.
- Construcción de base de datos

A continuación, se incluirán foto de los procesos:

Tabla 4.

Proceso de reclutamiento y selección

PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN							
1	2	N°	Actividad	Descripción	Responsable	Registro	nota
3	1		Requerimiento de personal	El líder del proceso que requiere la vinculación de un personal nuevo debe diligenciar el formato REQUERIMIENTO DE PERSONAL con las condiciones y perfil requeridos en el candidato, este requerimiento deberá estar firmado por el responsable del reclutamiento de hojas de vida se hace a través de diferentes medios: Plataformas de reclutamiento como Computrabajo, el Empleo.com, publicación de las vacantes en redes sociales, la vacante se publica con la información del perfil del cargo y el rango salarial según escala de salarios vigente, además del banco de hoja de vida, con las que la empresa jugará un rol. Una vez se cierra la convocatoria de la vacante se evalúan cada una de las hojas de vida postuladas y de acuerdo con el cumplimiento del perfil el proceso de talento humano socializa con el jefe inmediato y se determina cuáles serán las personas que se citarán a entrevista.	Líder de proceso	Requerimiento de Personal	NO se cuenta con un formato
4	2		Reclutamiento de hojas de vida	El reclutamiento de hojas de vida se hace a través de diferentes medios: Plataformas de reclutamiento como Computrabajo, el Empleo.com, publicación de las vacantes en redes sociales, la vacante se publica con la información del perfil del cargo y el rango salarial según escala de salarios vigente, además del banco de hoja de vida, con las que la empresa jugará un rol. Una vez se cierra la convocatoria de la vacante se evalúan cada una de las hojas de vida postuladas y de acuerdo con el cumplimiento del perfil el proceso de talento humano socializa con el jefe inmediato y se determina cuáles serán las personas que se citarán a entrevista.	Talento Humano	Publicaciones de las vacantes	
5	3		Preselección de hojas de vida	El reclutamiento de hojas de vida se hace a través de diferentes medios: Plataformas de reclutamiento como Computrabajo, el Empleo.com, publicación de las vacantes en redes sociales, la vacante se publica con la información del perfil del cargo y el rango salarial según escala de salarios vigente, además del banco de hoja de vida, con las que la empresa jugará un rol. Una vez se cierra la convocatoria de la vacante se evalúan cada una de las hojas de vida postuladas y de acuerdo con el cumplimiento del perfil el proceso de talento humano socializa con el jefe inmediato y se determina cuáles serán las personas que se citarán a entrevista.	Talento Humano	Hojas de vida	

6.4 Actividad #4: Educación

este punto se dividió en programas los cuales son: capacitaciones y el plan carrera

6.4.1 Capacitaciones

Este programa hace énfasis en el entrenamiento de las habilidades y competencias necesarias de los colaboradores donde se hicieron evaluaciones de las necesidades y se concretaron capacitación y entrenamiento que permita mejorar el desempeño y la competencia del personal una de las capacitaciones brindadas fueron sobre los productos en pvc de la empresa para que de esta forma los colaboradores conocieran los productos estas realizaron en horas de la mañana antes de iniciar la jornada laboral a continuación se anexaran fotos de la capacitación.

Figura 2.

capacitación pvc



Nota: Capacitación de las medidas de los tubos en pvc

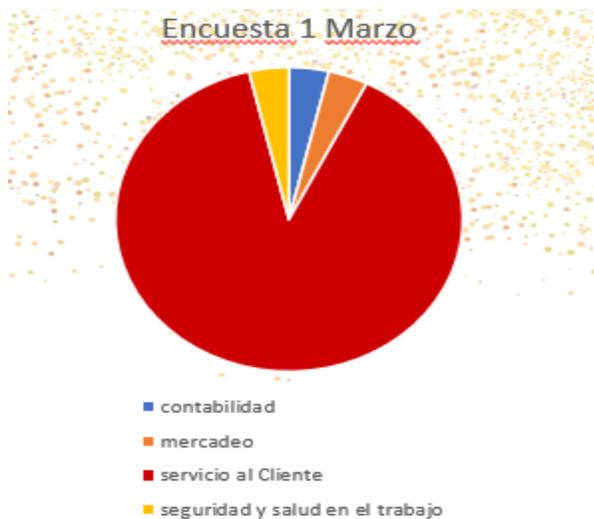
Durante el desarrollo de esta capacitación se pudo visualizar que muchos de los colaboradores no tenían conocimiento para identificar las medidas y las diferencias de las tuberías, ya que no se les había dado unas inducciones adecuadas y sus conocimientos eran adquiridos de manera empírica.

6.4.2 Plan carrera

Un plan de carrera es un proyecto de formación individual para el colaborador, cuyo propósito es trazar el curso de su carrera y desarrollo profesional dentro de la empresa por lo cual por medio del convenio con SENA se gestionó la realización de un curso por lo cual se desarrolló una encuesta para determinar el curso a realizar a continuación se presentará el resultado de la encuesta:

Figura 3.

Estudios a realizar



Cabe resaltar que el curso brindado por el SENA ayudo en gran manera a los colaboradores sin embargo este curso se dictaba al terminar la jornada laboral lo produjo inconvenientes en la atención del mismo ya que la fatiga aculada no les permitía estar 100% concentrados, aun así, los colaboradores mostraron un deseo de seguir aprendiendo y no desistieron. A continuación, se anexarán fotos del curso y de la planilla del plan carrera.

Figura 4.

Curso servicio al cliente



6.6 Actividad #6: bienestar

Para esta actividad se desarrollaron pausas activas las cuales se realizaban en jornadas de la mañana con el objetivo que los colaboradores liberen estrés y inicien sus jornadas laborales con toda la actitud.

Figura 5.

Pausas activas



Para finalizar, se evidencio que los colaboradores se mostraban conformes con la realización de estas pausas activas y un interés por esperar la próxima actividad

Figura 6.

Salida de campo



Nota: Fotografía tomada por Maria jose (salida de campo)

10 Conclusiones

Por la ejecución del proyecto de intervención con los colaboradores de la empresa Ferroequipos y construcciones S.A.S como practicante pude fortalecer y construir conocimiento logrando mayor claridad en los procesos llevados a cabo en el área de talento humano dentro de la empresa.

Igualmente se evidencio que el área de Talento Humanos en toda organización y en este caso tiene un alto nivel de importancia, ya que es un área del cual dependen un gran número de colaboradores que requieren de mucha atención en cada uno de sus aspectos tanto a nivel laboral como personal, con el fin de mejorar el desempeño y la calidad de vida de los mismos.

La inversión en el capital humano es motor indispensable para el crecimiento de la empresa en su totalidad, si se tienen los conocimientos adecuados se pueden realizar las labores de la mejor forma posible, pero si no, van a existir muchas deficiencias en la calidad de los procesos, cabe resaltar que una de las lecciones aprendidas fue que al invertir tiempo en capacitar al personal se obtienen grandes resultados y mejoras en los procesos no solo para la empresa sino también para el crecimiento individual de los colaboradores.

En este orden de ideas es pertinente decir que el trabajo llevado a cabo durante la práctica profesional enriquece todos los procesos que se realizan dentro del área de talento humano, como la capacitación, formación de los empleados, evaluación de desempeño, selección y vinculación entre otras; las descripciones de cargo y el levantamiento de las competencias, permite que se consolide y genere un sistema de gestión de talento humano de calidad que vele por el bienestar y el desarrollo de los colaboradores

Como trabajador social hay que considerar los aportes que deja para empresa donde por medio del diseño de proyectos medimos los impactos en lo social, laboral y económico que puede repercutir en los colaboradores con el propósito de mejorar la calidad de vida desempeñando un papel donde promovemos el cambio, la resolución de conflictos y fortaleciendo de las capacidades individuales para incrementar el bienestar.

Para finalizar la experiencia en general ha sido muy enriquecedora ya que me permitió generar nuevos conocimientos habilidades, destrezas y saberes que me serán de gran ayuda en mi carrera profesional ya que me permitió brindar la oportunidad para que las personas crezcan, compartan, mejoren y aporten nuevos conocimientos que ayudaran a su desarrollo futuro.

11 Recomendaciones

En primer lugar, se recomienda la articulación de un trabajador social permanente en el área de recursos humanos que permita incorporar una visión de costo-beneficio ya que como objetivo este debe procurar el logro óptimo de los objetivos organizacionales orientando sus acciones en pro de mejorar la calidad de vida de los colaboradores, y es que el TS debe ser visto como una inversión de que facilita la calidad en los procesos de gestión.

En segundo lugar, se recomienda fortalecer la cultura interna reconociendo los logros de los colaboradores y construyendo un buen ambiente laboral lo que permite conseguir la máxima satisfacción y rendimiento de los colaboradores.

En tercer lugar, se recomienda incentivar el liderazgo y trabajo en equipo donde los colaboradores puedan asumir liderazgos acordes a sus capacidades y que puedan contribuir al desarrollo continuo de la empresa y de esta forma se entra en un proceso de educación de los mismos para un futuro puedan aspirar a tomar otros cargos.

Referencias

Comunicación Institucional. (2020) ¿Qué es desarrollo empresarial? <https://bit.ly/3y75yPe>

Huergo, J. (2004). Los procesos de gestión. Material de lectura para los cursos de “Comunicación en las organizaciones públicas”. Provincia de Bs. As.: IPAP. <https://bit.ly/2MyjCM2>

La Iniciativa de Comunicación. (2004) “Teoría general de sistemas” <https://bit.ly/3a2DqEU>

Max-Neef, M. A., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (2006). *Desarrollo a escala humana: conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones* (Vol. 66). Icaria Editorial. <https://bit.ly/3ywfTWB>

Núñez. C. Brochero. M. (2019) “*El talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional en las empresas*”. [Tesis de pregrado Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta.] Biblioteca Digital Universidad Cooperativa de Colombia. <https://bit.ly/3nnuPjo>

Anexos

Anexo 1. Caracterización

Categorización

La categorización constituye un mecanismo esencial en la reducción de la información recolectada

***Obligatorio**

1. Nombre *

2. Sexo *

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer

3. Edad *

4. Estado civil *

5. Nombre del Conyugue

6. Edad del Conyugue

7. Ocupacion del Conyugue

8. Lugar de nacimiento *

9. Correo electrónico *

10. Dirección residencia *

11. Número de teléfono *

12. Nivel de escolaridad *

Marca solo un óvalo.

- Basica primaria
- Basica secundaria
- Tecnico
- Tecnologo
- Universitario

13. Estrato Socioeconomico *

Marca sólo un óvalo.

- 1
 2
 3
 4
 5
 6

14. Numero de hijos *

15. Numero de personas con las cuales convive en su hogar *

16. Es usted el mayor proveedor de ingreso en su hogar *

Marca sólo un óvalo.

- si
 no

17. Seguridad Social *

18. Tipo de hogar *

Marca sólo un óvalo.

- Hogar uniparental
 Padre o Madre solo/a que conviva con algún hijo/a
 Pareja sin hijos que convivan en el hogar
 Pareja con hijos que convivan en el hogar
 Otro tipo de hogar

19. Ingreso mensual

20. ¿Cuenta con vivienda propia? *

Marca sólo un óvalo.

- Si
 No

21. Si respondió "no" especificar la condicion en la que se encuentra actualmente.

22. Nombre *

23. Sexo *

Marca solo un óvalo.

Hombre

Mujer

24. Edad *

25. Estado civil *

26. Nombre del Conyugue

27. Edad del Conyugue

28. Ocupacion del Conyugue

29. Lugar de nacimiento *

30. Correo electrónico *

31. Dirección residencia *

32. Número de teléfono *

33. Nivel de escolaridad *

Marca solo un óvalo.

Basica primaria

Basica secundaria

Tecnico

Tecnologo

Universitario

34. Estrato Socioeconomico *

Marca solo un óvalo.

1

2

3

4

5

6

35. Numero de hijos *

36. Numero de personas con las cuales convive en su hogar *

37. Es usted el mayor proveedor de ingreso en su hogar *

Marca solo un óvalo.

si

no

38. Seguridad Social *

39. Tipo de hogar *

Marca solo un óvalo.

Hogar uniparental

Padre o Madre solo/a que conviva con algún hijo/a

Pareja sin hijos que convivan en el hogar

Pareja con hijos que convivan en el hogar

Otro tipo de hogar

40. Ingreso mensual

41. ¿Cuenta con vivienda propia? *

Marca solo un óvalo.

Si

No

42. Si respondió "no" especificar la condicion en la que se encuentra actualmente.

43. Nombre *

44. Sexo *

Marca solo un óvalo.

Hombre

Mujer

45. Edad *

46. Estado civil *

47. Nombre del Conyugue

48. Edad del Conyugue

49. Ocupacion del Conyugue

50. Lugar de nacimiento *

51. Correo electrónico *

52. Dirección residencia *

53. Número de teléfono *

54. Nivel de escolaridad *

Marca solo un óvalo.

- Basica primaria
- Basica secundaria
- Tecnico
- Tecnologo
- Universitario

55. Estrato Socioeconomico *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

56. Numero de hijos *

57. Numero de personas con las cuales convive en su hogar *

58. Es usted el mayor proveedor de ingreso en su hogar *

Marca solo un óvalo.

si

no

59. Seguridad Social *

60. Tipo de hogar *

Marca solo un óvalo.

Hogar uniparental

Padre o Madre solo/a que conviva con algún hijo/a

Pareja sin hijos que convivan en el hogar

Pareja con hijos que convivan en el hogar

Otro tipo de hogar

61. Ingreso mensual

62. ¿Cuenta con vivienda propia? *

Marca solo un óvalo.

Si

No

63. Si respondió "no" especificar la condicion en la que se encuentra actualmente.

64. Nombre *

65. Sexo *

Marca solo un óvalo.

Hombre

Mujer

66. Edad *

67. Estado civil *

68. Nombre del Conyugue

69. Edad del Conyugue

70. Ocupacion del Conyugue

71. Lugar de nacimiento *

72. Correo electrónico *

73. Dirección residencia *

74. Número de teléfono *

75. Nivel de escolaridad *

Marca solo un óvalo.

- Basica primaria
- Basica secundaria
- Tecnico
- Tecnologo
- Universitario

76. Estrato Socioeconomico *

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

77. Numero de hijos *

78. Numero de personas con las cuales convive en su hogar *

79. Es usted el mayor proveedor de ingreso en su hogar *

Marca solo un óvalo.

- si
- no

80. Seguridad Social *

81. Tipo de hogar *

Marca solo un óvalo.

- Hogar uniparental
- Padre o Madre solo/a que conviva con algún hijo/a
- Pareja sin hijos que convivan en el hogar
- Pareja con hijos que convivan en el hogar
- Otro tipo de hogar

82. Ingreso mensual

83. ¿Cuenta con vivienda propia? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

84. Si respondió "no" especificar la condicion en la que se encuentra actualmente.

Anexo 2. Diapositivas entrega.



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
1803

Practica Profesional
Carlos Felipe Jaaman Ordoñez

Trabajo Social
Universidad de Antioquia

Informe de Gestión Ferroequipos y construcciones S.A.S




OBJETIVO GENERAL

Promover la calidad de vida de los empleados de Ferroequipos y Construcciones S.A.S a través del diseño de los procesos de gestión del talento humano de la empresa, logrando resultados que aumente la productividad y el equilibrio entre vida persona y trabajo.



OBJETIVO ESPECIFICOS

01
OPTIONS

Atraer y fidelizar el mejor talento a Ferroequipos y Construcciones S.A.S con proceso de admisión adecuados y debidamente estructurados que garanticen el perfil adecuado durante todo el año 2022.

02
OPTIONS

Garantizar procesos que ayuden a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la empresa.

03
OPTIONS

Promover las evaluaciones de desempeño y de esta forma crear un campo de mejora tanto para los empleados como para el área administrativa

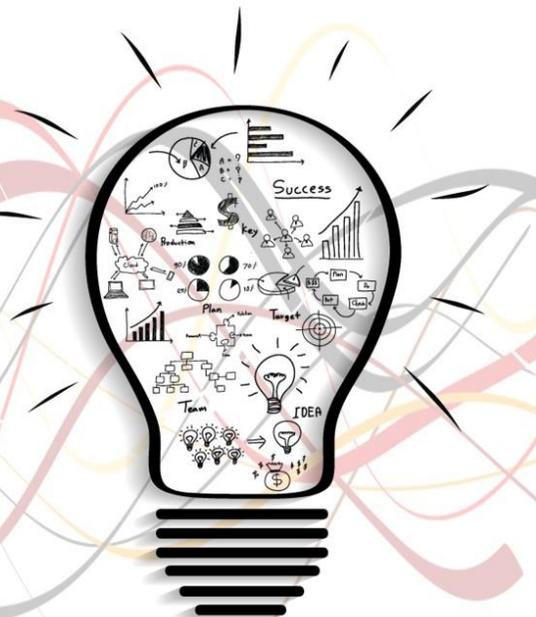
04
OPTIONS

Realizar una propuesta que garantice en la empresa un clima y Satisfacción laboral adecuado que contenga técnicas y herramientas para mejorar.

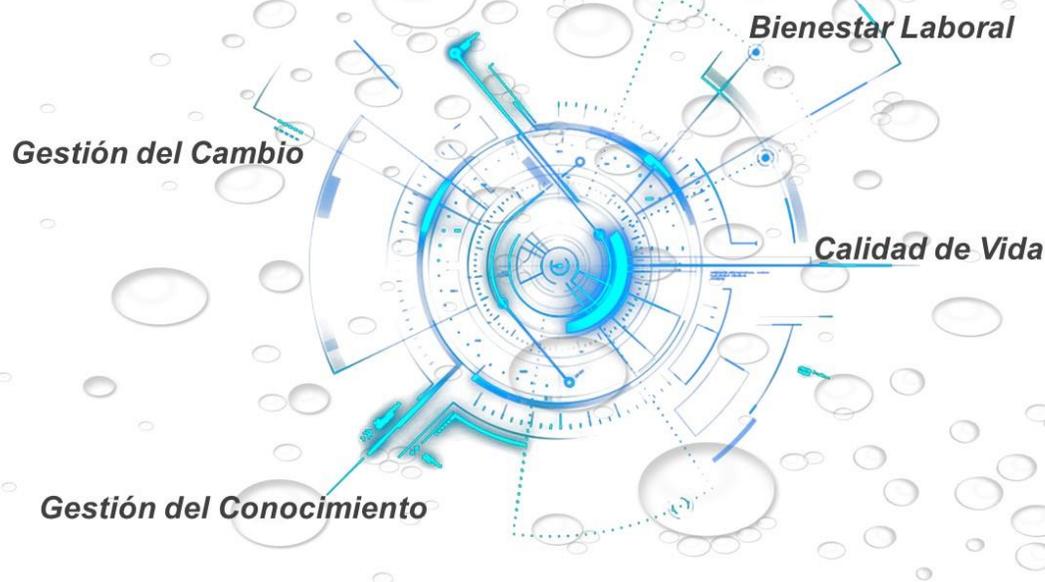
Enfoque Teórico

Teoría del desarrollo humano

Las teorías del desarrollo humano son diversos enfoques psicológicos que intentan explicar el desarrollo del hombre de acuerdo a sus características de conducta y personalidad. Se les llama también teorías psicológicas del desarrollo.



Referente Conceptual



Fundamentación Metodológica

Aprender Haciendo

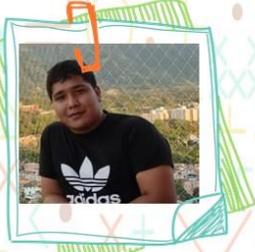
Es una perspectiva en la investigación que busca brindar habilidades y conocimientos sobre determinados temas, por medios de teorías como el constructivismo.



Modelo centrado en la tarea

el cual se centra en los problemas que son percibidos por las personas involucradas centrándolas para el proceso de intervención donde se explora y elige las o la solución al problema. Se debe dejar en claro que lo que se busca con este modelo es comprender y ayudar a la resolución de problemas de las personas que hagan parte de la empresa apoyando de esta forma el potencial de crecimiento de los mismos.

Sujetos Involucrados



Carlos Felipe Jaaman Ordoñez
Responsable del proyecto

Trabajador social en practica académica responsable del proyecto de diseño del área de talento humano y sus dependencia en la empresa Ferroequipos y construcciones SAS



Mery yeins Giraldo Sepúlveda
Gerente

Encargada de controlar, dirigir y coordinar todos los procesos administrativos de la empresa Ferroequipos y Construcciones SAS.



Colaboradores

El bienestar de los empleados es una herramienta indispensable para el desarrollo de las empresas



Bienestar Laboral

Programa de ejercicios y actividades al aire libre.

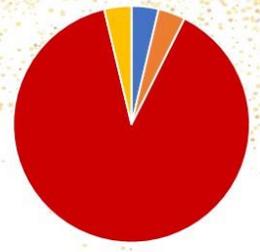
Planes de salud y campañas de prevención o promoción de salud.



Gestión del Conocimiento

Encuestas de estudios a realizar.

Encuesta 1 Marzo



- contabilidad
- mercadeo
- servicio al Cliente
- seguridad y salud en el trabajo

Acompañamiento del Trabajador Social en Práctica para Promover en estudio.



Capacitaciones sobre los avances en las diferentes áreas de trabajo.



Plan de reconocimiento

Programa empleado del mes



Salón de la fama (para implementar)

Evaluación de desempeño

Programa de deportes (planificar)

Realizar entregas de premios

Propuesta: Ser Papa es una Nota

1. Boletín

¿Por que se papá es una nota?



2. Cineforo papá...



3. Papelógrafo Retribución.



Asesorías Empleados

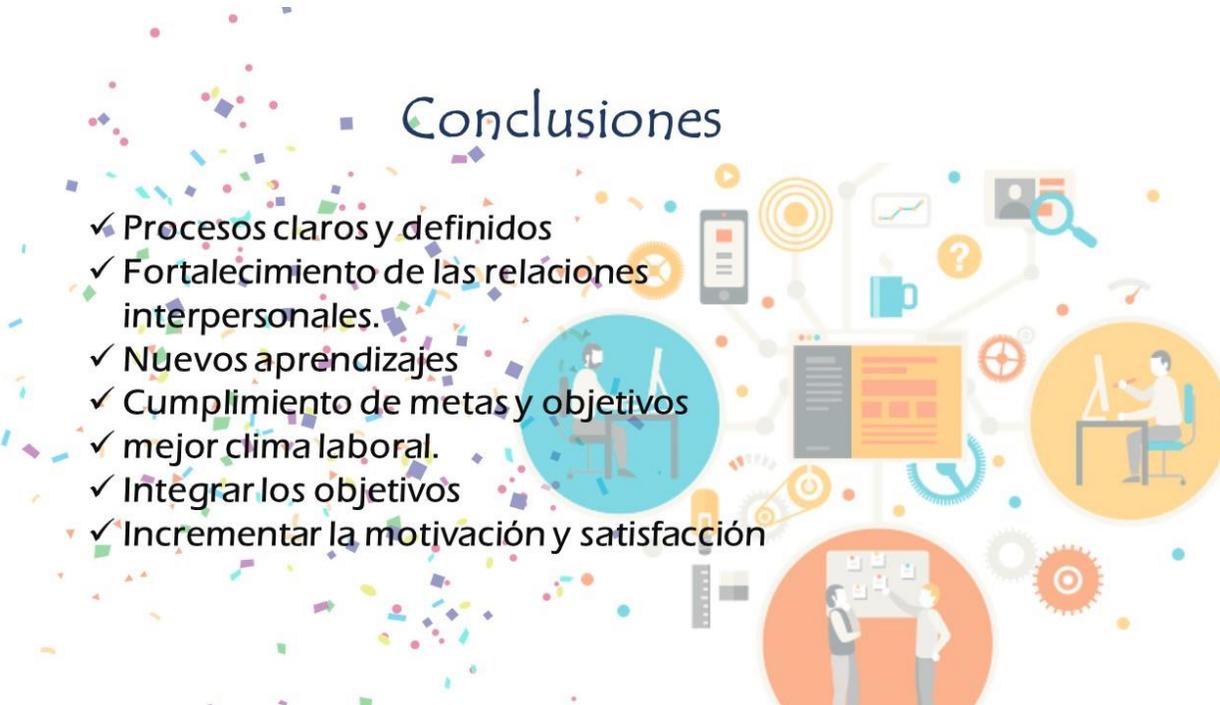
Casos Recurrentes

- ✓ Bullying Profesional – Presión de los compañeros para tomar decisiones.
- ✓ Relaciones afectivas en el trabajo.
- ✓ Conflictos entre trabajadores y conductores de tractocamiones.



Conclusiones

- ✓ Procesos claros y definidos
- ✓ Fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
- ✓ Nuevos aprendizajes
- ✓ Cumplimiento de metas y objetivos
- ✓ mejor clima laboral.
- ✓ Integrar los objetivos
- ✓ Incrementar la motivación y satisfacción



Anexo 3. Plan de Bienestar

Plan de ejecución e inversión							
objetivo	programa	objetivo	actividad	ubicación/objetivo	responsables	fecha	indicadores
calidad y clima laboral.	HAY QUE RECREARSE	Incrementar los espacios de recreación en la empresa, la cual es un herramienta fundamental para desarrollar el aprendizaje social del empleado, generando espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo afianzando los valores organizacionales y personales.	1. Diseñar actividades variadas y con diferentes posibilidades para que los empleados escojan el tipo de actividad del que quieren participar, por ejemplo (día de campo, almuerzo campestre, juego de campo, entre otros). Por lo menos tres veces al año (principio, mitad y final año). 2. Hacer convocatorias a todos los empleados para actividades de recreación. 3. Las actividades deben ser realizadas en periodos cortos y en horarios donde se pueda contar con la participación de todos los empleados independiente de los horarios de trabajo. 4. Se deben realizar las actividades teniendo en cuenta las épocas del año para las convocatorias a cada actividad (periodos de vacaciones) 5. Debe estar siempre un registro de inscripción y asistencia obligatoria en las planillas previamente diseñadas. 6. Las actividades de recreación deben tener continuidad desde el comienzo hasta el fin de la misma.	los colaboradores y familias de la empresa los requieren.	departamento de RRHH	enero-junio-noviembre	Número de actividades recreativas desarrolladas / Número de actividades propuestas / Número de asistentes
		Fomentar la práctica deportiva, generando espacios de integración a nivel competitivo entre compañeros de trabajo y de esta forma generar eventos y actividades que motiven a las familias con el fin de extender los beneficios y lograr espacios de integración entre los mismos y que conozca de sus competencias y su entorno laboral.	1. Los eventos deportivos que se pueden ejecutar son campeonatos internos y externos con otras organizaciones de deportes como tenis de mesa, ajedrez, tenis, mini tenis, baloncesto, voleibol, fútbol, entre otros. Para el desarrollo de estas actividades se debe: *Identificar los espacios con los que cuenta la organización para estas actividades. *Identificar empleados expertos en estas actividades para la planeación y ejecución de los programas de deporte. *Identificar empresas con las cuales se puedan realizar convenios, como cajas de compensación para el desarrollo de las actividades. *Definir la coordinación de los eventos. *Representar a la organización en eventos deportivos. *Conformar comité de inscripción. *Conformación de equipos deportivos. *Reglamentación. *Prerrogativa deportiva. *Evaluación del evento. 2. Apartado dos Familia *Inscripción de los hijos de los empleados para los eventos. *Programación y ejecución del evento. *Evaluación del evento. *Identificar las empresas con las cuales se pueden establecer convenios. *Con la dirección del Instituto de Recreación y Deporte, constituir actividades que se puedan realizar en los periodos de vacaciones de los hijos de los empleados, en los espacios de los cuales dispone la empresa. *Una actividad semestral de integración con los empleados y su familia (tande deportiva, carrera de observación). *Recreaciones recreativas.	los colaboradores y sus familias.	departamento de RRHH	julio y diciembre	Número de empleados participantes en las actividades deportivas/ número de actividades realizadas/ facturas de compras/ número de familiares participantes.
MOTIVACION Y SENTIDO DE PERTENENCIA	SOY IMPORTANTE VAMOS A FESTEJAR	La más importante de este apartado es reconocer los logros del empleado y realizar constantes comunicaciones sobre su trabajo en la organización generando espacios donde se pueda celebrar y a la vez lograr que estas actividades sirvan de integración entre los empleados.	Diseñar y aplicación de evaluaciones de desempeño de todos los niveles jerárquicos y con los resultados de posible mejora implementar procesos de formación y retroalimentación para los empleados. Estas evaluaciones de desempeño se deberán realizar dos veces al año. *Evaluar *A la hora de evaluar el rendimiento de un empleado se tiene en cuenta cuatro criterios principales: *Desempeño individual. *Competencia, actitud y comportamiento. *Ejemplaridad en su puesto. *Trabajo realizado en general. INSTRUMENTOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Los instrumentos del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral del Sector Privado son: *Los niveles de Cumplimiento b. Los porcentajes de cumplimiento c. Los niveles de Calificación especiales 1. Realizar desde principio de año todo el cronograma de fechas especiales para la organización y para los empleados. 2. Diseñar planillas para cada fecha especial. 3. Proponer actividades entre áreas o los mismos empleados para celebrar cada fecha especial. 4. Diseñar previamente cronogramas para convocar a los empleados. *Por ejemplo en los cumpleaños publicación de las planillas con fechas de cumpleaños en las carteleras internas, correo electrónico. La frecuencia para la celebración de los cumpleaños se puede hacer 2 veces al año para todos. *Día de los niños Actividad para los niños y las familias de los empleados, proponer un concurso de diademas y una actividad de recreación o zona con temas previamente establecidos. *Mes del amor y la amistad Realizar una actividad de integración fuera del lugar de trabajo por medio de actividades de esparcimiento. Jugar al campo vecino. *Después de fin de año: Realizar una actividad de integración fuera del lugar de trabajo por medio de actividades de esparcimiento.	los colaboradores y familias de la empresa los requieren.	Bienestar laboral, RRHH	Recomendación meses de febrero y noviembre	calificación de la evaluación de desempeño/ Número de actividades de integración desarrolladas al año/ número de asistentes/ factura de compras.
		Se procura dirigirse a formar y capacitar a todos los empleados con estudios que permitan orientarse a mejorar las habilidades de los empleados con las funciones que realizan y así crecimiento personal y profesional.	La organización deberá crear convenios con varias empresas dedicadas a la continua actualización y formación en temas específicos que ayuden a la organización y a los empleados en su crecimiento personal y profesional, por ejemplo: 1. Crear un cronograma anual de capacitaciones, cursos, seminarios o diplomados a los que los empleados puedan asistir. *ETAPA DE DIAGNOSTICO Actividades. (a. Informarse del contexto, b. Reunión con representantes de potenciales beneficiarios, C. Evaluación inicial de conocimientos y brechas técnicas) *DISEÑO DEL PROGRAMA Actividades. (a. Definición de objetivos específicos de aprendizaje, b. Definición de contenidos, c. Definición de actividades de aprendizaje, d. Programación, e. Definición de equipo relator, f. Compromiso de actores locales.) *PREPARACION Actividades. (a. Plan de trabajo y articulación, b. Convocatoria e inscripción, c. Definición del lugar del curso, d. Definir y diseñar otros elementos de la logística, e) Preparar los materiales y equipamiento.) *EJECUCION Actividades. (a. Recepción de participantes, b. Inauguración, c. Presentación del curso o de la capacitación, d. Análisis de expectativas y necesidades, e. Acuerdos y reglas de juego, f. Desarrollo de las actividades programadas, g. Registro y documentación) *EVALUACION Actividades. (a. Evaluación de satisfacción, b. Evaluación del aprendizaje.) 2. Confirmar la participación en estas actualizaciones. 3. Dar seguimiento a la aplicación de conocimientos.	los colaboradores y sus familias es requerido.	departamento de RRHH	Abril, Agosto y Diciembre	Número de capacitaciones desarrolladas / Número de solicitudes de capacitación / número de participantes/ encuesta de satisfacción.
CULTURA ORGANIZACIONAL	SEGURIDAD, CULTURA Y SALUD	1. Sensibilizar a los empleados acerca de la importancia de su participación en programas como brigadistas, Cupos, salud ocupacional, prevención de accidentes y enfermedades, planes de riesgo. 2. Crear la cultura del descanso dentro del tiempo de trabajo aplicar la normatividad vigente. Mostrar la importancia de la salud en el medio laboral. 3. Reforzar la cultura en la organización y en los empleados, estableciendo nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios. 4. Concientizar al trabajador sobre los riesgos a que está expuesta su salud en su puesto de trabajo.	1. Capacitación a las brigadas de emergencia, simulacro de evacuación. 2. Programa de pausas activas a empleados Capacitación en investigación y reportes de accidentes de trabajo. Celebración de la semana de salud ocupacional. 3. Programa dirigido a reuniones entre empleados y con sus familias, en horarios que la permitan, por ejemplo Velas a los mamás y momentos aquietados/ o parques temáticos, presentaciones artísticas (música, poesía, danza, teatro). También se pueden incluir celebraciones de días como el día de los niños, día de la familia, día del idioma, día de la madre, del padre, entre otros. 4. Capacitaciones sobre enfermedades de fácil contagio, información sobre el alcohol, el tabaquismo, drogas y otros que pueden afectar el desempeño en el lugar de trabajo. 5. Consulta con médico cuando se crea necesario. 6. Charlas y capacitaciones establecidas al año relacionadas con los riesgos que los empleados pueden tener en sus diferentes lugares de trabajo.	los colaboradores y sus familias es requerido.	departamento de RRHH/ARP, EPS	Enero, Julio, Diciembre	Destinación de recursos de Incapacidades/ Número de familias asistentes a las actividades/ Número de actividades/ destinación de enfermedades.
SELECCIÓN Y VINCULACION	MEJORES PROCESOS	Reforzar los procesos de Selección y Vinculación del personal de trabajo en la empresa Ferropuertos y Comunicaciones SAS	1. PROCESO DE SELECCIÓN Y VINCULACION *El proceso se inicia cuando se presenta una vacante, cuya definición literal es: el puesto o cargo no cuenta con titular. *Se revisa el manual de funciones a fin de conocer cuáles son las funciones y requisitos del puesto vacante. *Se realiza la convocatoria pública a través de carteleras, anuncios de periódicos, boletines, etc.) *Se reciben las Hojas de Vídeos de los aspirantes al puesto. *Se eligen los mejores Hojas de Vídeos teniendo en cuenta los requisitos del cargo o puesto. *Se verifican los datos proporcionados por los candidatos en la solicitud. *Se entrevista a los candidatos. Resultados de las entrevistas y las pruebas psicotécnicas aplicadas. *El candidato elegido se hace los exámenes médicos. *El Administrador y el candidato seleccionado firman el contrato laboral, bajo las condiciones previamente concertadas por las partes. Se define la seguridad social del empleado (salud, pensiones, cesantías y riesgos profesionales). 2. PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN DEL PERSONAL. *Se requiere dar al nuevo colaborador una inducción u orientación. *Se le entrega manual de funciones correspondiente al cargo. *Se le entrega el manual de funciones correspondiente al cargo.	Para nuevos colaboradores o para colaboradores el cual se le asigna un cargo diferente.	gerencia y departamento de RRHH	cuando se requiere	Incremento de satisfacciones/ destinación en la rotación del personal/ número de personas contratadas.

Anexo 4. Matriz de componentes y actividades

componentes	Actividades
1. Programa de capacitaciones.	1.1.Hacer un diagnóstico y establecer prioridades. 1.2.Definir los objetivos 1.3.Armar cronograma de capacitación 1.4.Iniciar la capacitación 1.5.Evaluar el proceso
2. Diseñar el flujo de actividades a evaluar y realizar un plan de recompensas e incentivos.	2.1.Definir los indicadores 2.2.Elegir el método (metodología) 2.3.Generar el instrumento (métodos de evaluación) 2.4.Aplicar y dar seguimiento 2.5. Interpretar los resultados y premiar al mejor empleado del mes.
3. Asesorías profesionales, talleres y campañas de concientización invirtiendo en la calidad de vida de los colaboradores.	3.1.Determinar cuáles son los objetivos del plan e incluir el rublo. 3.2.Analizar y barajar alternativas. (si es necesario contratar profesional o compañía externa.) 3.3. Definir equipo. 3.4. Diseñar y mejorar de las actividades. (didácticos, retribuciones, entretenimiento y conciliación) 3.5.Realización del programa.
4. Realización de talleres, inducciones y reuniones para determinar los criterios de contratación y la estructuración de los procesos.	4.1.Definir las etapas del proceso de vinculación. 4.2.Clasificar los medios de difusión. 4.3.clasificación de las pruebas de selección. (entrevistas, pruebas escritas, pruebas psicotécnicas, comprobación) 4.4.Diseño de los talleres e inducciones a realizar. 4.5.Realización de los procesos de vinculación.
5. estudio ideal, talleres de beneficios del estudio, campaña de motivación.	5.1. Definir las etapas para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores. 5.2.buscar oportunidades. (Sena o entidades prestadoras de servicios) 5.3.Encuestas para determinar potencial futuro de los trabajadores. 5.4.Realización de campañas, talleres e inicio de proceso de superación para los colaboradores.

Anexo 7. Paso a Paso

PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN				
N°	Actividad	Descripción	Responsable	Registro
1	Requerimiento de personal	El líder del proceso que requiere la vinculación de un personal nuevo debe diligenciar el formato REQUERIMIENTO DE PERSONAL con las condiciones y perfil requeridos en el candidato, este requerimiento deberá estar firmado por el responsable del proceso	Líder de proceso	Requerimiento de Personal
2	Reclutamiento de hojas de vida	El reclutamiento de hojas de vida se hace a través de diferentes medios: Plataformas de reclutamiento como Computrabajo, el Empleo.com, publicación de las vacantes en redes sociales, la vacante se publica con la información del perfil del cargo y el rango salarial según escala de salarios vigente, además del banco de hoja de vida, con las que la empresa jugará un papel fundamental.	Talento Humano	Publicaciones de las vacantes
3	Preselección de hojas de vida	Una vez se cierra la convocatoria de la vacante se evalúan cada una de las hojas de vida postuladas y de acuerdo con el cumplimiento del perfil el proceso de talento humano socializa con el jefe inmediato y se determina cuáles serán las personas que se citarán a entrevista.	Talento Humano	Hojas de vida
4	Citación a entrevistas	El proceso de talento humano convoca a los candidatos preseleccionados y los cita a la entrevista previamente programada, donde participa el área de talento humano y el proceso que hace el requerimiento de personal.	Talento Humano	Registro de citaciones.
5	Entrevista individual	La entrevista en forma individual debe quedar consignada en la guía de entrevista, se deben seguir las preguntas ya establecidas. La realización de las preguntas y las demás que espontáneamente se presenten, deberán ser anotadas en el campo observaciones.	Talento Humano y Líder de proceso	GUIA DE ENTREVISTA Y ENTREVISTA REALIZADA
6	Prueba técnica conocimientos en el cargo	El líder del área para la cual se está evaluando el candidato determina si considera necesario aplicar prueba técnica para el cargo, en caso de requerirse diseña la prueba y la califica, la cual servirá para tomar la decisión en el proceso de selección del candidato.	Talento Humano y Líder de proceso	Evaluación escrita
7	Prueba psicotécnica	Una vez preseleccionados los candidatos se programa una prueba psicotécnica; se articulan los resultados de la entrevista y se selecciona a quien mayor puntaje tenga. Todas las pruebas que se le aplique a todos los candidatos deberán ser evaluadas por el proceso de talento humano y dejar un informe en forma escrita	Talento Humano	Prueba escrita
8	Verificación de referencias laborales y personales	Una vez se decida el candidato haya sido preseleccionado, se procede con la verificación de referencias laborales	Talento Humano	Verificación de referencias laborales y personales.
9	Selección de candidato	Se elige al candidato teniendo en cuenta la articulación de todo el proceso de selección: Competencias organizacionales, competencias individuales, conocimiento en el cargo, pruebas psicotécnicas.	Talento Humano y Líder de proceso	
10	Requisitos de contratación	Se le notifica al candidato que fue seleccionado a ocupar la vacante y se le entrega el lista de requisitos para contratación, para haga entrega de los requisitos de contratación y exámenes de ingreso.	Talento Humano	Lista de requisitos para contratación
11	contratacion y vinculacion	luego de la recepcion de los documentos y exámenes dispuesto por la empresa se procesa a iniciar el proceso de contratacion y vinculacion a la seguridad social.	Talento Humano	contrato, caja de compensacion, salud
12	induccion	una vez el candidato seleccionado se precede con un proceso de induccion donde se le presentara que es la empresa Ferroequipos y Construcciones SAS donde se socializa la planeación estratégica y los beneficios a los que tiene derecho el colaborador y sus deberes.	Talento Humano y Líder de proceso	presentacion
13	periodo de prueba	este se da luego que el candidato paso con éxito todo los procesos anteriores y entra en un periodo donde se evaluarán sus capacidades en el puesto de trabajo.	Líder de proceso	Evaluación

Anexo 8. Planilla

Plantilla de plan de reclutamiento								
Fuente de reclutamiento	Meta de contratación	Estado	Asignado a	Comentarios	Fecha de inicio	Fecha final	Lecciones aprendidas	
Plan de reclutamiento								
Reclutamiento Online								
Agencias de proveedores								
Sede del reclutamiento								
Feria de empleo								
Asociaciones universitarias								
Objetivo de reclutamiento								
Pasantías								
Eventos de reclutamiento								
Referidos de los empleados								
Programa de referidos de empleados								

Anexo 9. Comparar dos documentos

BASE DE DATOS													
N.I.F. RAZÓN SOCIAL	Razón Social	Dirección	Teléfono	Página web por la cual se entero.	E-mail	Actividad Principal	Persona contacto	Teléfono	Nombre de Beneficiario	Dirección	Ciudad	Otra información de interés	Observaciones
X00000001	indicar nombre	indicar dirección	indicar telefono	indicar página web	correo electronico	indicar actividad	indicar persona de contacto	dato campo12	dato campo13	dato campo16	dato campo18	Indicar otros datos de interes	indicar las observaciones que se desee
X00000002	indicar nombre	indicar dirección	indicar telefono	indicar página web	correo electronico	indicar actividad	indicar persona de contacto	dato campo12	dato campo13	dato campo16	dato campo18	Indicar otros datos de interes	indicar las observaciones que se desee
X00000003	indicar nombre	indicar dirección	indicar telefono	indicar página web	correo electronico	indicar actividad	indicar persona de contacto	dato campo12	dato campo13	dato campo16	dato campo18	Indicar otros datos de interes	indicar las observaciones que se desee
X00000004	indicar nombre	indicar dirección	indicar telefono	indicar página web	correo electronico	indicar actividad	indicar persona de contacto	dato campo12	dato campo13	dato campo16	dato campo18	Indicar otros datos de interes	indicar las observaciones que se desee
X00000005	indicar nombre	indicar dirección	indicar telefono	indicar página web	correo electronico	indicar actividad	indicar persona de contacto	dato campo12	dato campo13	dato campo16	dato campo18	Indicar otros datos de interes	indicar las observaciones que se desee
X00000006	indicar nombre	indicar dirección	indicar telefono	indicar página web	correo electronico	indicar actividad	indicar persona de contacto	dato campo12	dato campo13	dato campo16	dato campo18	Indicar otros datos de interes	indicar las observaciones que se desee

Anexo 10. Capacitación



Anexo 11. Celebración de cumpleaños



Anexo 12. Pausas activas

