

“PROPUESTA PARA EL DESARROLLO DE UN SISTEMA DE RECOPIACIÓN Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN, EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO, QUE APORTE AL CUMPLIMIENTO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SATISFAGA AL CLIENTE INTERNO DE LA COMPAÑÍA.”

AUTOR:

Francisco Castañeda Niño– CÓDIGO 1611024652

ASESOR: MSC. GIOVANNY ALEXANDER BAQUERO VILLAMIL

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS BÁSICAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS EN INTELIGENCIA DE
NEGOCIOS
BOGOTÁ, D.C. 2018**

TABLA DE CONTENIDO

1	Título	3
2	Resumen	3
2.1	Español.....	3
2.2	Inglés	3
3	Tema	3
3.1	Dedicación.....	3
4	Fundamentación del proyecto	4
4.1	Marco contextual	4
5	Problema	5
6	Justificación	6
6.1	Objetivo General.....	6
7	Marco conceptual	7
8	Estado del arte	7
8.1	“Prácticas de responsabilidad social empresarial desde las áreas funcionales de Gestión Humana: Análisis de resultados en cuatro empresas del suroccidente colombiano”	7
8.2	“Gestión humana en la empresa colombiana: Sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral”	8
8.3	“Transformación organizacional y practicas innovadoras de gestión humana”	8
8.4	“La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas”	8
8.5	“Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: Una tecnología de aplicación”	9
8.6	“Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación”	9
8.7	“Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano”	9
8.8	“El factor humano como elemento dinamizador del proceso empresarial en la gestión de la información y conocimiento”	10
8.9	“Fundamentos de un sistema de gestión humana por competencias para soportar la estrategia organizacional en una PYME del sector de la industria de las artes gráficas en Cali (Colombia)”	10
8.10	“Relaciones entre recursos humanos y cultura organizacional. Un estudio empírico”	11
9	Objetivos Específicos, actividades y cronograma	11
9.1	Metodología	12
10	Presupuesto General del Proyecto	12
11	Plan de adquisiciones	13
12	Plan de riesgos	13
13	Plan de interesados	14
14	Viabilidad financiera	14
15	Conclusiones y recomendaciones	16
16	Bibliografía y referencias	17

1 Título

Propuesta para el desarrollo de un sistema de recopilación y gestión de la información, en el área de Gestión Humana, que aporte al cumplimiento de la planeación estratégica y satisfaga al cliente interno de la compañía.

2 Resumen

2.1 Español

Este proyecto consiste en el desarrollo de un sistema, que permita la recopilación y gestión de la información, en el área de Gestión Humana, con el fin de darle el manejo adecuado a dicha información, para que aporten al cumplimiento de la planeación estratégica, a la conclusión de este proyecto, la satisfacción del cliente interno de la compañía se verá aumentada al tener un más fácil acceso a la información de base, lo que mejorara la toma de decisiones.

2.2 Inglés

This project consists of the development of a system that allows the collection and management of information in the area of Human Management, in order to give the appropriate management to said information, so that they contribute to the fulfillment of the strategic planning, to The conclusion of this project, the satisfaction of the internal customer of the company will be increased by having easier access to basic information, which will improve decision making.

3 Tema

El área de Gestión Humana, recopila una gran cantidad de información, referente al personal que labora en la compañía, sin embargo, no toda la información recopilada, se compila de manera adecuada, esto lleva a que mucha de la información no sea tenida en cuenta, en la toma de decisiones, por tanto, el marco, en el que se toman estas decisiones, no contempla el panorama completo, o no refleja las necesidades propias de los colaboradores de la organización, esto obstaculiza, el cumplimiento de la planificación estratégica, dictaminada por la organización.

Desarrollar un sistema de información, adecuado a las necesidades del área de Gestión Humana, permitirá, tomar mejores decisiones, tales como, mejorar el proceso de selección y contratación, lo que llevaría a una disminución del índice de rotación del mismo, repercutiendo en una disminución de los costos, de contratación, liquidación y formación del personal, por otra parte, en relación al tema del ausentismo, que también tiene un impacto importante en las finanzas de la compañía, se podría estudiar de mejor manera, para diseñar políticas, desde el área, que lleven a disminuir, este factor, todo esto, al final contribuiría a mejorar el ambiente laboral, con lo cual, los niveles de productividad subirían, repercutiendo en mayores beneficios, para todos los integrantes de la organización.

3.1 Dedicación

Tipo de Actividad	Subactividad	% de Dedicación
Investigación teórica	Estado actual de la información	15%
Diseño del Proyecto	Recopilación de la información	20%
Desarrollo	Prototipo/Piloto	35%
	Ambiente de Producción	30%

4 Fundamentación del proyecto

4.1 Marco contextual

Empresa: FokoPlast. S.A.S.

Quienes Somos:

Nos especializamos en el diseño, desarrollo y fabricación de envases y tapas plásticas para la industria de Fragancias, Cosméticos, Cuidado Personal, Farmacéutico, Alimentos, entre otros. Somos un grupo latinoamericano con presencia productiva en diversos países como Colombia, Perú y Ecuador, posicionándonos, así como un proveedor regional multi planta. Operamos diversos procesos como Inyección, Inyección Estirado Soplado, Inyección Soplado, Extrusión Soplado, Coextrusión Soplado, y Soplado de Preformas. Decoramos nuestros productos mediante procesos de Metalizado, Pintado, impresión en Serigrafía, Laser, Digital, Tampografía, Etiquetado (Adhesivo y termo encogible).

FOKOPLAST – Colombia

Contamos con una planta de 12,700 mt² y una capacidad productiva de más de 600 millones de unidades anuales. Nos especializamos en la fabricación de envases, potes y tapas, contamos con procesos de inyección, extrusión soplado, coextrusión soplado, inyección soplado, inyección estirado soplado, ensamble, decoración por serigrafía, tampografía, hot stamping, etiquetado (adhesivo y termo encogible), Pintura y metalización por Alto Vacío para plásticos y vidrio.

Misión:

Diseñamos, fabricamos y comercializamos soluciones de empaques plásticos, con altos estándares de eficiencia, productividad, innovación, calidad y servicio. Estamos comprometidos con la satisfacción de nuestros clientes, generando valor para los accionistas y beneficios para nuestros colaboradores.

Visión:

Consolidar nuestra operación a través de las Américas, siendo el proveedor de soluciones de empaques plásticos preferido por nuestros clientes, reconocida por la innovación, calidad y excelencia en el servicio.

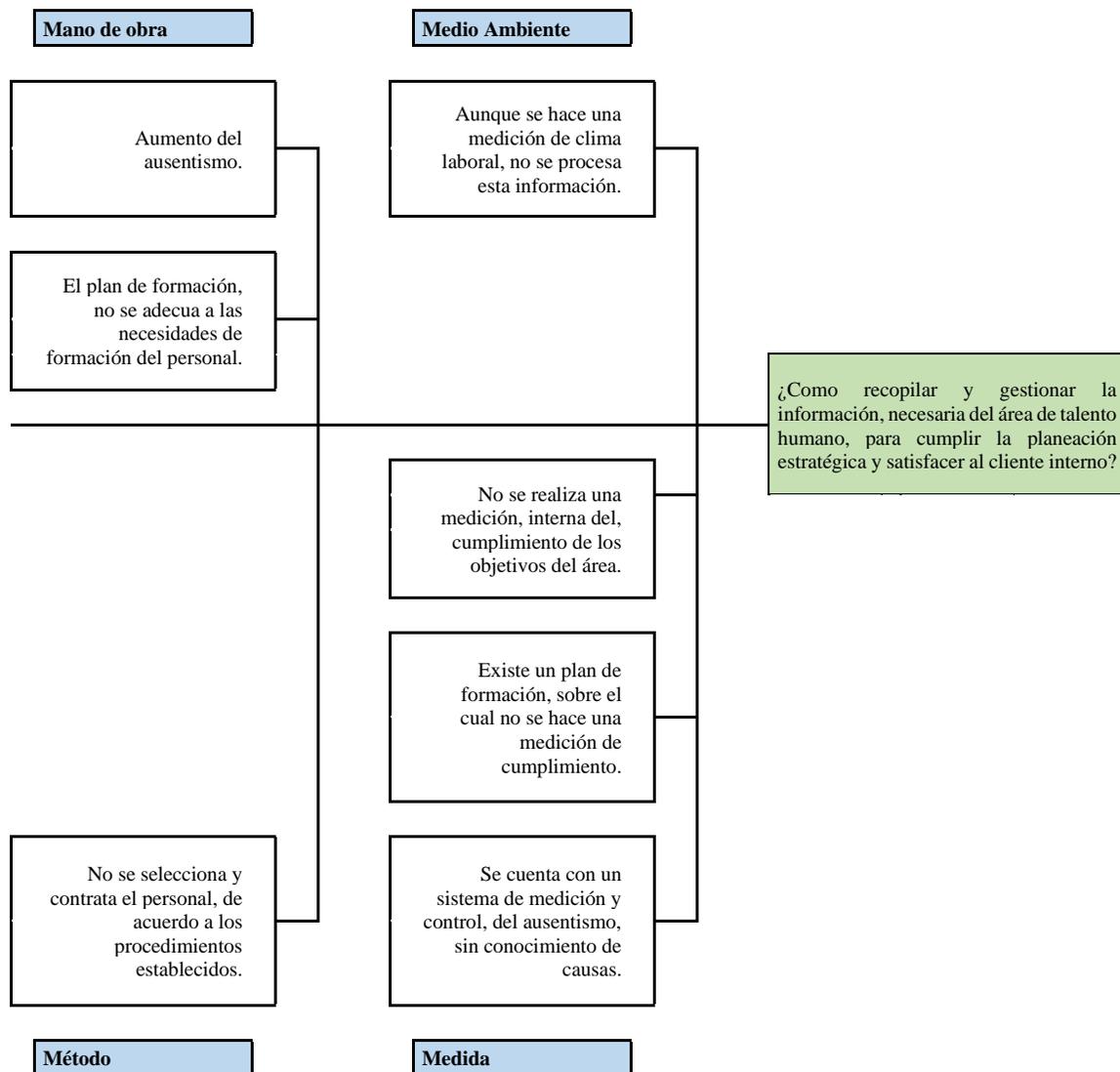
Clientes:





5 Problema

Diagrama espina de pescado¹



¹ Diagrama espina de pescado 1. *Diagrama espina de pescado del área de Gestión Humana*, Autor, Francisco Castañeda Niño.

El área de Gestión Humano, maneja una gran cantidad de información, que el momento actual, no se procesa de la manera adecuada, esto conlleva, a percepciones inadecuadas de las situaciones, que se presentan, ya que no se tiene el panorama completo, por lo cual, las decisiones que se toman en cuanto al manejo del personal de la organización, no siempre son las más acertadas, en casos específicos, como el aumento del ausentismo, no se conocen, las causas reales de este problema, debido a esto, no se tiene, un plan de acción adecuado para la disminución de este flagelo, que repercute, en altos costos para la compañía, al tener que pagar extras para suplir personal faltante, contrataciones continuas o detener la producción en una máquina, por la ausencia del operario.

Por otra parte, aunque se tienen unos objetivos, dentro del área, alineados con la planeación estratégica de la organización, sobre los que se plantea un cronograma de trabajo, que incluye, el plan de formación y capacitación del personal, no se hace un seguimiento a este, para tener claro el cumplimiento del mismo, al igual, que la pertinencia de dicho plan de formación, para las necesidades básicas del personal, lo que lleva a que recursos, que podrían usarse en pro del crecimiento del personal, que derive en el crecimiento de la organización, sean gestionados de manera inadecuada.

Por último, aunque existen unos parámetros establecidos, para la contratación del personal, en la mayoría de los casos, se dejan de lado, por lo cual, la selección y contratación no son las más adecuadas, esto genera, ausentismos, baja productividad, mal clima organizacional, que al final, se refleja en mala calidad del producto y baja productividad, que repercute en pérdidas no solo materiales, sino de tiempo, tanto por parte del personal como de las directivas.

6 Justificación

La pertinencia de este proyecto en la empresa FokoPlast . S.A.S., se basa en la necesidad urgente de tener una plataforma de información en el área de Gestión Humana, esto con el fin, de manejar el talento humano de manera adecuada, para tener el mejor talento, en el mejor momento, en el lugar adecuado, con el mejor costo posible, para lograr con esto, un crecimiento en el desempeño de este personal y de esta manera sacar el mejor provecho para la productividad de la compañía.

Para lograr esto, se debe trabajar con el mejor insumo, que es la información recopilada, que a día de hoy no se tiene compilada de manera adecuada, y que es el insumo primordial, para la toma de decisiones, que lleven a lograr los objetivos de la planeación estratégica de la compañía.

La información del personal de la compañía, tratada de manera adecuada y alineada al plan de trabajo del área y de la organización, darán a esta una ventaja estratégica al aumentar el desempeño de los empleados, capacitándolos de manera adecuada y de acuerdo a las necesidades de la organización, esto a largo plazo conllevará a un aumento de la productividad, que al final redundará en beneficio, para el personal y la organización.

Si se conocen las causas del ausentismo y se reduce de manera, significativa este punto, la pérdida de tiempo, que se traduce en dinero, podrán atacarse de raíz, para que la Gestión del área, se vea reflejada en la gestión de la organización, adicional se proponen elementos de control, para el seguimiento de dichos objetivos, de modo que se lleven a buen término todos los objetivos que se tracen desde el área.

6.1 Objetivo General

Desarrollar, un sistema de información, en el área de gestión humana, que recopile y procese la información, de modo que esta pueda ser usada de manera adecuada, en la toma de decisiones, para lograr el cumplimiento de los planes estratégicos de la organización, mediante la mejora de las capacidades y la satisfacción, del personal; con los cual se reducirían tiempos en contratación,

ausentismos y de esta manera se mejoraría la productividad de la compañía, con un beneficio económico para la misma.

7 Marco conceptual

Teniendo como base, el sistema de “Lengnick-Hall y Lengnick-Hall (1988), que consideran que el constructo gerencia de recursos humanos tiene dos dimensiones: metas organizacionales y disponibilidad de recursos humanos, de tal manera que la matriz de estas dos variables genera cuatro escenarios que ellos denominaron: desarrollo (altas expectativas de crecimiento y bajo nivel de acoplamiento entre estrategia y habilidades de las personas), expansión (altas expectativas de crecimiento y buen acople estrategia-habilidades), productividad (bajas expectativas de crecimiento y gran capacidad para implementar la estrategia) y redireccionamiento (bajas expectativas de crecimiento y bajo acople); a partir de estos escenarios, su hipótesis es que las empresas que formulan su estrategia integrando recíprocamente recursos humanos y estrategia competitiva tendrán mejor desempeño en el largo plazo que las que lo hagan de forma independiente o considerando una sola dirección en el -- encaje recursos humanos-estrategia. Los sistemas de recursos humanos para cada cuadrante están determinados por la cultura organizacional, el tipo de habilidades que requiere la firma y la industria, las metas organizacionales, las decisiones de inversión, la madurez de la industria y del producto.”², donde se pone de manifiesto, la relación directa entre, la gestión estratégica y el área de recursos humanos, la matriz de información recopilada por el área, cobra importancia, al ser un insumo importante, para el trazado de la estrategia de la compañía, de ahí, la importancia del desarrollo de un sistema, para el manejo de dicha información.

Citando a Jim Collins, *Una gran visión sin grandes personas es irrelevante*, esto hace pensar que lo más importante, en una organización, es la gente, por ello, también se plantea, hacer seguimiento, a las actividades del área, esto para garantizar el bienestar de los colaboradores, así como el crecimiento, de cada uno de ellos, esto por medio del acceso a planes de formación y capacitación, para de esta manera garantizar que se tienen, grandes personas, que aportaran al cumplimiento de una gran visión.

Aunque en la actualidad, se hace recopilación de información, al momento del ingreso de cada una de las personas que hacen parte de la compañía, esta información, reposa en carpetas o en matrices, que pertenecen a una parte específica del área de gestión humana, es por esto que se propone recopilar la totalidad de la información, y organizarla en sistema, para poder entrar a gestionarla, para que haga parte del planteamiento de la planeación estratégica de compañía.

8 Estado del arte

8.1 “Prácticas de responsabilidad social empresarial desde las áreas funcionales de Gestión Humana: Análisis de resultados en cuatro empresas del suroccidente colombiano”

“Este artículo contiene un análisis de los resultados de cuatro estudios de caso, desarrollados con el objetivo de identificar y categorizar las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) desde las áreas funcionales de Recursos Humanos hasta los empleados de cuatro empresas en el suroeste de Colombia. Los resultados provienen de una investigación exploratoria y cualitativa, completada por Humanismo y Gestión, un grupo de investigación de la Universidad del Valle en 2010, en respuesta a una agenda de investigación emergente sobre el vínculo entre la

² Calderón Hernández, G., Álvarez Giraldo, C. M., Naranjo Valencia, J. C., 2008, Estrategia empresarial y gestión humana en empresas colombianas, Bogotá, Colombia, UNIBIBLOS, Universidad Nacional de Colombia.

Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y los procesos de Gestión Humana en las organizaciones, particularmente en el contexto colombiano.”³

8.2 “Gestión humana en la empresa colombiana: Sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral”

“La literatura especializada sobre gestión de recursos humanos ha indicado cambios conceptuales importantes, así como cambios en el papel que desempeña la gestión de recursos humanos en la contribución de valor cuando se trata de construir ventajas competitivas sostenibles utilizando el personal y como apoyo para alcanzar los objetivos de la organización. Este artículo establece el estado de este problema en las empresas colombianas, desde la visión de la empresa basada en los recursos y las capacidades y mediante la investigación que integra un enfoque descriptivo con uno integral. Según los resultados, las áreas de recursos humanos están ganando madurez; el área es reconocida como una capacidad de organización y el personal como una fuente de éxito; y los sistemas de práctica son apreciados como una condición para que la administración de recursos humanos agregue valor. Siguen pendientes dos preocupaciones: cómo medir adecuadamente los resultados de la gestión de los recursos humanos y qué tan poco contribuye a la formación de capital tecnológico. El artículo concluye proponiendo un sistema integral de gestión de recursos humanos.”⁴

8.3 “Transformación organizacional y practicas innovadoras de gestión humana”

“Este es un artículo de revisión que forma parte de un proyecto de investigación llamado Observatorio de prácticas innovadoras de gestión humana en Colombia (Observatorio de prácticas innovadoras de gestión humana en Colombia) que trata de proporcionar apoyo teórico para la transformación organizacional y su relación con la gestión humana. Se ha abordado este tema debido a la creciente importancia del cambio, especialmente el cambio profundo que implica una transformación en los aspectos centrales de las empresas, como la innovación, el rendimiento, la competitividad y la cultura organizacional.”⁵

8.4 “La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas”

³ Solarte, M.G.^a, Rodríguez, A.R.A.^b, Pelaez-Leon, J.D.^b, 2013, “Prácticas de responsabilidad social empresarial desde las áreas funcionales de Gestión Humana: Análisis de resultados en cuatro empresas del suroccidente colombiano”, Innovar Open Access, volumen 23, Edición 49, Paginas 83-100, ^a Universidad del Valle, Universidad de Tulane, Universidad Politécnica de Cartagena, Colombia, ^b Universidad del Valle, Colombia.

⁴ Hernández, G.C.^a, Valencia, J.C.N.^b, Giraldo, C.M.A.^c, Julio 2010, “Gestión humana en la empresa colombiana: Sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral”, Cuadernos de Administración, volumen 23, Edición 41, Paginas 13-36, ^aCultura Organizacional y Gestión Humana de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales, Colombiana de Gestión Humana-Bogotá, Murcia, España, Colombia, ^b Universidad Pablo de Olavide, Investigación en Cultura Organizacional y Gestión Humana, Categoría A de Colciencias. Correo electrónico, Murcia, España, Colombia, ^c Universidad de Murcia, Murcia, España, Colombia.

⁵ Hernández, G.C.^a, Castaño, J.C.^b, Giraldo, C.M.A.^c, 2013, “Transformación organizacional y practicas innovadoras de gestión humana”, Innovar Open Access, volumen 19, Edición 35, Paginas 151-166, ^a Universidad Nacional de Colombia, Colombia, ^b Industrias Kraft, Miami, United States, ^c Universidad Nacional de Colombia, Universidad de Manizales, Colombia.

“El presente artículo es el resultado de una investigación que se plantea dos objetivos: desde lo conceptual, establecer un modelo teórico (debidamente validado) para determinar el valor que agregan las dependencias de gestión humana a las organizaciones y, desde lo empírico, caracterizar el valor agregado por las áreas de gestión humana a las empresas colombianas. Dado que se asume la dirección del talento humano como una actividad de gestión, en especial como una función estratégica en la dirección de las organizaciones, el estudio se aborda desde las teorías de gestión y se asume la teoría de recursos y capacidades como el eje para la comprensión del fenómeno. La investigación se realizó en 109 empresas colombianas, mediante una metodología cuantitativa que se complementó con técnicas cualitativas, como entrevistas a profundidad, grupos foco y benchmarking. Los resultados arrojan diferencias significativas en las empresas estudiadas, entre las dimensiones de valor agregado asumidas teóricamente y entre los diversos sectores económicos.”⁶

8.5 “Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: Una tecnología de aplicación”

“El objetivo de este estudio fue diseñar un modelo integrado para la gestión del conocimiento y los recursos humanos utilizando un enfoque o perspectiva estratégica. La metodología implicó la investigación de acción durante los estudios de maestría en gestión de recursos humanos en diversas empresas cubanas. Un resultado fundamental fue la tecnología para la aplicación práctica del Modelo integrado para la gestión de recursos humanos; el modelo incluye el diagnóstico, la planificación y el control estratégico de esa gestión, que recibió la aprobación práctica en el país. En conclusión, se obtuvo el modelo propuesto, que difiere de los reflejados en la literatura científica actual en que considera el ciclo completo para gestionar el cambio. El valor agregado esencial es la generación de tecnología para aplicar el modelo, además de integrar la gestión de recursos humanos con la gestión de conocimientos.”⁷

8.6 “Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación”

“En el marco de una investigación financiada por la Universidad Nacional de Colombia se escribió este artículo de revisión de la literatura especializada sobre la gestión humana en las organizaciones. En el texto se determinan las principales teorías que han servido de sustento a las investigaciones en el campo disciplinar, se perfilan las tendencias tanto para la práctica como para el debate académico en la gerencia de recursos humanos y se destacan los hallazgos sobre la importancia de las personas para construir una ventaja competitiva sostenida y del área de gestión humana para obtener capacidades organizativas.”⁸

8.7 “Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano”

⁶ Gregorio Calderón Hernández, 2006, “La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas”, Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), 19 (31): Páginas 9-55, enero-junio de 2006.

⁷ Cuesta Santos, A., “Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: Una tecnología de aplicación”, 2012, Revista Venezolana de Gerencia, Volumen 17, Edición 57, Páginas 86-98, Facultad de ingeniería industrial, universidad tecnológica de la Habana (CUJAE), Cuba.

⁸ Gregorio Calderón Hernández, 2006, Claudia Milena Álvarez Giraldo, Julia Clemencia Naranjo Valencia, “Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación”, Cuadernos de Administración, Bogotá (Colombia), 19 (32): Páginas 225-254, julio-diciembre de 2006.

“La incursión de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en el contexto organizacional ha revolucionado el pensamiento administrativo y gerencial, esto se evidencia en varios aspectos, uno de ellos es la forma como se gestiona el talento humano. Este artículo pretende mostrar los resultados de una investigación relacionada con la evaluación de las TIC utilizadas como apoyo a la gestión del talento humano y su objetivo esencial es caracterizar las principales herramientas TIC que se utilizan en los procesos operativos involucrados en la gestión del talento humano. La investigación se desarrolló en dos fases; primera, identificación de las herramientas TIC que apoyan los procesos de gestión humana, y segunda, determinación del software utilizado para la gestión del talento humano en 60 empresas del sector Industrial, Comercial y de Servicios de la ciudad de Santiago de Cali. Los resultados de la investigación indicaron que existen diversas herramientas que facilitan las actividades del área de gestión del talento humano y que se utilizan en mayor proporción en los sectores comercial y de servicios.”⁹

8.8 “El factor humano como elemento dinamizador del proceso empresarial en la gestión de la información y conocimiento”

“El ritmo de los cambios en el mundo empresarial, disparados por la competencia global y la revolución de las innovaciones tecnológicas en todas las áreas del conocimiento, ha conllevado a un incremento sustancial de los usuarios de la información financiera y no financiera. La dinámica del entorno de la llamada era de la información o del conocimiento ha transformado los puntos de vista y necesidades sobre la información contable y exige que esta refleje explícitamente los principales elementos generadores de los beneficios de las organizaciones, principalmente los comprendidos en los activos intangibles, donde se destaca el factor humano que a la vez se refleja, en cierta medida, en el capital intelectual de la organización. En el escenario actual, disponer de este conocimiento ha alcanzado una relevancia estratégica para la organización y constituyen, según estudiosos del tema, verdaderas ventajas competitivas. Por ello, el establecimiento de mecanismos o modelos para la gestión de este importante recurso ha constituido objeto de estudio de innumerables investigaciones interdisciplinarias. Se pretende, con la presente contribución, identificar las tendencias actuales que caracterizan a la gestión del conocimiento y la gestión del capital intelectual y su integración con los sistemas de gestión de información.”¹⁰

8.9 “Fundamentos de un sistema de gestión humana por competencias para soportar la estrategia organizacional en una PYME del sector de la industria de las artes gráficas en Cali (Colombia)”

“La competitividad es un factor clave para mejorar la posición socioeconómica de las organizaciones, para lo cual es necesario alinear el recurso humano a la estrategia de la empresa. El objetivo de esta investigación es desarrollar los fundamentos de un sistema de gestión humana por competencias para soportar la estrategia organizacional en una empresa mediana del sector de las artes gráficas en Cali (Colombia), para lo cual se llevó a cabo un estudio descriptivo y cualitativo, se analizó la estrategia de la empresa utilizando el modelo analítico de Beer (2001), se establecieron las competencias organizacionales y distintivas de los cargos críticos para el logro

⁹ Riascos Erazo, S.C. ^a, Aguilera Castro, A. ^a, 2011 “Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano”, Cuadernos de Administración, volumen 27, Edición 46, Páginas 141-154, ^aFacultad de ciencias de la Administración. Universidad del Valle, Sede San Fernando, Cali – Colombia.

¹⁰ Díaz PM ^a, de Liz CY, ^a Rivero AS, ^a 2011 “El factor humano como elemento dinamizador del proceso empresarial en la gestión de la información y conocimiento”, Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED), año 2009, No. 5, Páginas 42-55, ^a Universidad del Pinar del Río “Hermanos Saiz Montes de Oca”, Cuba.

de la estrategia, y se plantearon los lineamientos para diseñar los subsistemas de gestión humana.”¹¹

8.10 “Relaciones entre recursos humanos y cultura organizacional. Un estudio empírico”

“Para algunos autores la gerencia de los recursos humanos se constituye en el marco estratégico de la cultura organizacional y establecen que puede existir una influencia recíproca entre recursos humanos y cultura (Yeung, Brockbank, y Ulrich, 1991): las prácticas de recursos humanos deben encajar en la cultura para que sean efectivas y puedan ser retenidas en el tiempo, pero las prácticas a su vez refuerzan la cultura y la influyen a través de la información suministrada y de los comportamientos inducidos. La presente investigación pretende identificar una relación entre los recursos humanos y la cultura organizacional. El contraste se realizó en 199 empresas de Colombia; para el procesamiento de la información se utilizaron modelos multivariados con énfasis en análisis de conglomerados y análisis de varianza.”¹²

9 Objetivos Específicos, actividades y cronograma

- Crear, base de datos, única, con la información, necesaria, para el desarrollo de todas las actividades, que se realizan en el área de Gestión Humana.
- Analizar la información obtenida, para alinearla con el plan estratégico de la empresa.
- Generar, indicadores de cumplimiento, eficiencia y eficacia.
- Medir, la satisfacción del cliente interno.

Actividad	Responsable	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Definir información para Base de datos	JEFE GH	X					
Crear formulario y bases de datos	JEFE TI	X					
Recopilación de información con los trabajadores de la compañía	Auxiliar GH		X	X			
Alimentación bases de datos	Auxiliar GH Auxiliar HSE		X	X	X		
Análisis de Bases de datos	JEFE GH JEFE SST				X		
Formulación y Ejecución de Planes de intervención. Formación y Capacitación, Bienestar	JEFE GH JEFE SST			X	X		

¹¹ Medina Lorza, A. F., Delgado Ortega, A. M., Lavado Alvarado, P. A., 2012, “Fundamentos de un sistema de gestión humana por competencias para soportar la estrategia organizacional en una PYME del sector de la industria de las artes gráficas en Cali (Colombia)”, Estudios Gerenciales: Journal of Management and Economics for Iberoamerica, Vol. 28, N°. 122, 2012, páginas. 121-138.

¹² Calderón Hernández, G., ^a Serna Gómez, H.M., ^a 2009, “Relaciones entre recursos humanos y cultura organizacional. Un estudio empírico”, Acta Colombiana de Psicología 12 (2): 97-114, 2009, ^a Universidad Nacional de Colombia, Manizales

Realizar encuesta de clima organizacional, tabulación y análisis de la información	JEFE GH AUX GH		X	X	X		
Formulación de indicadores, seguimiento y control	JEFE GH JEFE SGC			X	X	X	
Presentación de los resultados en la revisión por la dirección	JEFE GH						X

9.1 Metodología

a) Recopilación de la información.

Luego de la creación de la base de datos, se debe proceder a alimentarla, con la información necesaria, de cada uno de los trabajos, que en mayor parte corresponderá al perfil sociodemográfico, dando con esto cumplimiento al decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.20, adicional de tener esta información, al alcance de todas las partes que componen el área de Gestión Humana, para de esta manera consolidar dicha información.

b) Análisis de la información

Una vez se tenga toda la información requerida por el área, se procederá al análisis de la misma para con ellos trazar las estrategias del área, de este análisis, se obtendrán los planes de capacitación, formación, planes de bienestar, que ayudaran al mejoramiento de las capacidades del personal, además de ayudar al mejoramiento del clima laboral, con lo cual la capacidad productiva se verá aumentada.

c) Medición de la información

Del procesamiento de la información, se obtendrán unos indicadores, que nos mostrarán, cuáles son las temáticas más críticas y sobre las cuales debemos actuar, además de indicarnos la forma en la que debemos actuar, estos indicadores son la medida al interior del área de gestión humana, para la satisfacción del cliente interno, se procederá a realizar encuestas periódicas, que nos revelaran si los resultados de las acciones tomadas a partir de la información obtenida, son los más eficientes, eficaces y dan cumplimiento a las necesidades, del trabajador y de la compañía.

10 Presupuesto General del Proyecto

Rubro	Financiación propia	Total
Empresa para el Desarrollo del sistema	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000
Interventor externo	\$ 2.300.000	\$ 2.300.000
Auditor Externo	\$ 2.800.000	\$ 2.800.000
Software	\$ 15.000.000	\$ 15.000.000
Capacitación manejo del sistema	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000
Equipo para software	\$ 4.900.000	\$ 4.900.000
Total	\$ 36.000.000	\$ 36.000.000

11 Plan de adquisiciones

Requisitos a contratar:

a) Empresa para el desarrollo del sistema de información.

Para la elaboración del contrato de la empresa que desarrollara el sistema, se contará con el apoyo del área legal de la compañía, se tendrán, dentro de este contrato, tres fechas de entregas parciales programadas, más una entrega definitiva, posterior a esta entrega, se contará con un acompañamiento de 6 meses, para el cargue de la información y la puesta a punto del sistema.

b) Interventor externo para la recepción y aprobación del sistema desarrollado.

Adicional del equipo del área de gestión humana y del área HSE, se contará con un interventor externo, especialista en sistemas de información, que hará el acompañamiento en las tres entregas parciales y la entrega definitiva, adicional, tendrá un periodo de acompañamiento permanente en el mes 6 para verificar el buen funcionamiento del sistema, adicional la revisión del manual de uso, para la elaboración del contrato también se contará con el área legal.

c) Auditor externo para verificar el estado inicial y el final del proyecto.

Adicional del personal del área de gestión humana, del área HSE y del interventor, se tendrá un auditor externo para verificar el estado actual de la información, previo al inicio del proyecto, y el estado final. Esto a través, de una auditoria previa y una posterior al proyecto.

d) Capacitación para el manejo del sistema desarrollado.

Adicional a los 6 meses de acompañamiento, se tendrá la capacitación para el área de gestión humana y el área HSE, para el manejo del sistema, de este proceso de capacitación, se dejará como entregable, un manual de uso y manejo del sistema, para posteriores capacitaciones.

e) Equipo para centralización del sistema desarrollado.

Se dará la adquisición de un equipo, de uso exclusivo para el sistema, este equipo, estará a cargo del área de gestión humana.

12 Plan de riesgos

Riesgos a tener en cuenta:

a) Que la información necesaria, para alimentar el sistema, no se pueda recopilar en su totalidad.

Para esto, se contará con el auditor externo, que, a través de una auditoria previa, identificará las falencias en la información necesaria para proceder con el proyecto, de dicha auditoria, se daba un plan de acción de mejora, que será de obligatorio cumplimiento, el no cumplimiento de dicho plan de mejora, representa el mayor riesgo dentro del

desarrollo del proyecto.

b) Incumplimiento de la entrega del sistema a desarrollar.

Para evitar que los tiempos de entrega, de la empresa que se encargara de desarrollar el sistema, se contara con un interventor, que tendrá como principal tarea, el monitoreo, del proceso de desarrollo, con esto se evitaran retrasos. Dentro del cronograma de entregas de esta empresa, se contarán con colchones de tiempo, que, de ser necesario, serán usados, sin embargo, en la medida de lo posible se trabajara sin tenerlos en cuenta.

13 Plan de interesados

Dentro del desarrollo del proyecto, se tienen varios tipos de interesados, dependiendo su participación en el mismo, hay algunos participantes, que no van a ser partícipes activos del proyecto, sin embargo, se van a ver afectados, por los resultados.

Interesado	Cargo	Área	Tipo de interesado	Tipo de Participación
José Alejandro Arango	Presidente	Alta Gerencia	Partidario	D Deseada
Gloria Isabel Angulo	Gerente Administrativa y financiera	Alta Gerencia	Líder	C Actual
Claudia Patricia Rodríguez	Jefe de Gestión Humanos	Gerencia administrativa y financiera	Partidaria	C Actual
José Fernando Olarte	Gerente de Producción	Alta Gerencia	Desconocedor	D Deseada
Clara Janneth Castiblanco Salazar	Coordinadora HSE	Gerencia administrativa y financiera	Líder	C Actual
Cristina Ortega	Auxiliar de selección y formación	Jefatura de Gestión Humanos	Partidario	C Actual
Lina Marcela Ruiz	Auxiliar HSE	Coordinación HSE	Partidario	C Actual

14 Viabilidad financiera

Tras la implementación del producto final del presente proyecto, que consiste en el sistema de recopilación y gestión de la información, en el área de talento humano, con lo cual, la información del personal de la compañía, será tratada de manera adecuada y se alineara al plan de trabajo del área y de la organización, dando a esta una ventaja estratégica al aumentar el desempeño de los

empleados, capacitándolos de manera adecuada y de acuerdo a las necesidades de la organización, conllevando, un aumento de la productividad de la compañía, que se traduce en un aumento de las ganancias netas del 0.11 %, mensual, con lo cual, se estaría haciendo una recuperación de la inversión en 4 semestres, tras la implementación definitiva del proyecto.

Aumento de Ganancias	0,110%
Ganancia mensual	\$ 1.350.000.000
Inversión	\$ 36.000.000

	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 3	Semestre 4	
Aumento ganancias netas	\$ 8.934.538	\$ 8.993.669	\$ 9.053.191	\$ 9.113.106	\$ 36.094.504
Costos	\$ 9.000.000	\$ 9.000.000	\$ 9.000.000	\$ 9.000.000	\$ 36.000.000

VPN Beneficios	\$ 71.995.136
VPN Costos	\$ 71.901.217
Relación Costo Beneficio	1,001306213

En este primer escenario, se tiene como base un tiempo de dos años y se proyecta desde ese punto de partida el porcentaje de aumento en las ganancias para que haga una recuperación de la inversión en el proyecto.

Sin embargo, la meta es tener un aumento en las ganancias del 1% mensual, en un plazo de 4 semestres, con lo cual se obtendrían, los siguientes resultados:

Aumento de Ganancias	1,000%
Ganancia mensual	\$ 1.350.000.000
Inversión	\$ 36.000.000

	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 3	Semestre 4	
Aumento ganancias netas	\$ 83.052.203	\$ 88.161.587	\$ 93.585.301	\$ 99.342.683	\$ 364.141.776
Costos	\$ 9.000.000	\$ 9.000.000	\$ 9.000.000	\$ 9.000.000	\$ 36.000.000

VPN Beneficios	\$ 390.953.698
VPN Costos	\$ 71.117.690
Relación Costo Beneficio	5,497277793

En caso de cumplir esta meta, la inversión del proyecto se recuperaría en aproximadamente, 3 meses, y al pasar los 4 semestres, se estarían ganando 5.46 pesos por cada peso invertido, lo cual nos demuestra que el proyecto es viable.

En este tercer escenario, tenemos un aumento medio que corresponde al 0.5%, mensual en un plazo de 4 semestres:

Aumento de Ganancias	0,500%
Ganancia mensual	\$ 1.350.000.000
Inversión	\$ 36.000.000

	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 3	Semestre 4	
Aumento ganancias netas	\$ 41.009.638	\$ 42.255.408	\$ 43.539.022	\$ 44.861.629	\$ 171.665.698
Costos	\$ 9.000.000	\$ 9.000.000	\$ 9.000.000	\$ 9.000.000	\$ 36.000.000

VPN Beneficios	\$ 205.509.527
VPN Costos	\$ 71.554.461
Relación Costo Beneficio	2,872071487

Con esto, obtendríamos una recuperación de inversión, en aproximadamente un semestre, y al pasar los 4 semestres, se estarían ganando 2.87 pesos por cada peso invertido, lo cual también establece como viable el presente proyecto.

15 Conclusiones y recomendaciones

Con la implementación del sistema planteado en este proyecto, en la empresa FokoPlast, la información, en el área de gestión humana, podrá ser usada para mejorar la toma de decisiones, logrando de este modo el cumplimiento de los planes estratégicos de la organización.

Usando la información recopilada en el sistema, se logra una mejora en las capacidades y la satisfacción, del personal; con los cual se reducirían tiempos en contratación y los ausentismos.

Se obtendrá una mejora en la productividad de la compañía, con un beneficio económico para la misma.

Se recomienda el desarrollo de este sistema de información, para beneficio de la organización.

16 Bibliografía y referencias

Calderón Hernández, G., Álvarez Giraldo, C. M., Naranjo Valencia, J. C., 2008, Estrategia empresarial y gestión humana en empresas colombianas, Bogotá, Colombia, UNIBIBLOS, Universidad Nacional de Colombia.

Solarte, M.G.^a, Rodríguez, A.R.A. b, Pelaez-Leon, J.D. b, 2013, “Prácticas de responsabilidad social empresarial desde las áreas funcionales de Gestión Humana: Análisis de resultados en cuatro empresas del suroccidente colombiano”, Innovar Open Access, volumen 23, Edición 49, Paginas 83-100, ^a Universidad del Valle, Universidad de Tulane, Universidad Politécnica de Cartagena, Colombia, b Universidad del Valle, Colombia.

Hernández, G.C. ^a, Valencia, J.C.N.b, Giraldo, C.M.A.c, Julio 2010, “Gestión humana en la empresa colombiana: Sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral”, Cuadernos de Administración, volumen 23, Edición 41, Paginas 13-36, a Cultura Organizacional y Gestión Humana de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales, Colombiana de Gestión Humana-Bogotá, Murcia, España, Colombia, b Universidad Pablo de Olavide, Investigación en Cultura Organizacional y Gestión Humana, Categoría A de Colciencias. Correo electrónico, Murcia, España, Colombia, c Universidad de Murcia, Murcia, España, Colombia.

Hernández, G.C.^a, Castaño, J.C. b, Giraldo, C.M.A. c, 2013, “Transformación organizacional y practicas innovadoras de gestión humana”, Innovar Open Access, volumen 19, Edición 35, Paginas 151-166, ^a Universidad Nacional de Colombia, Colombia, b Industrias Kraft, Miami, United States, c Universidad Nacional de Colombia, Universidad de Manizales, Colombia.

Gregorio Calderón Hernández, 2006, “La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas”, Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), 19 (31): Paginas 9-55, enero-junio de 2006.

Cuesta Santos, A., “Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: Una tecnología de aplicación”, 2012, Revista Venezolana de Gerencia, Volumen 17, Edición 57, Paginas 86-98, Facultad de ingeniería industrial, universidad tecnológica de la Habana (CUJAE), Cuba.

Gregorio Calderón Hernández, 2006, Claudia Milena Álvarez Giraldo, Julia Clemencia Naranjo Valencia, “Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación”, Cuadernos de Administración, Bogotá (Colombia), 19 (32): Paginas 225-254, julio-diciembre de 2006.

Riascos Erazo, S.C. ^a, Aguilera Castro, A. ^a, 2011 “Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano”, Cuadernos de Administración, volumen 27, Edición 46, Paginas 141-154, a Facultad de ciencias de la Administración. Universidad del Valle, Sede San Fernando, Cali – Colombia.

Díaz PM ^a, de Liz CY, ^a Rivero AS, ^a 2011 “El factor humano como elemento dinamizador del proceso empresarial en la gestión de la información y conocimiento”, Revista Cubana de

Información en Ciencias de la Salud (ACIMED), año 2009, No. 5, Páginas 42-55, a Universidad del Pinar del Río “Hermanos Saiz Montes de Oca”, Cuba.

Medina Lorza, A. F., Delgado Ortega, A. M., Lavado Alvarado, P. A., 2012, “Fundamentos de un sistema de gestión humana por competencias para soportar la estrategia organizacional en una PYME del sector de la industria de las artes gráficas en Cali (Colombia)”, Estudios Gerenciales: Journal of Management and Economics for Iberoamerica, Vol. 28, N°. 122, 2012, páginas. 121-138.

Calderón Hernández, G.,^a Serna Gómez, H.M.,^a 2009, “Relaciones entre recursos humanos y cultura organizacional. Un estudio empírico”, Acta Colombiana de Psicología 12 (2): 97-114, 2009,^a Universidad Nacional de Colombia, Manizales.