

**Oportunidades de mejora de los procesos del área del talento humano en la empresa**

**Soluciones Globales SAS**

**Informe Inicial Consultoría Empresarial**

**Angela María Murcia Montenegro**

**Heidy Yuriany Otálora Soto**

**Estudiantes**

**Juan Carlos Osma Rozo**

**Ingeniero Comercial, Magíster en Dirección de Marketing, Doctorando en**

**Administración Gerencial.**

**Director Del Proyecto**

**Diana Carolina Hernández Gualdrón**

**Psicóloga. Magíster en Gestión Empresarial. Especialista en Desarrollo Humano y**

**Bienestar Laboral. Coordinadora del Consultorio de Talento Humano.**

**Codirector del Proyecto**

**Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano**

**Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.**

**Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad**

**Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano**

**Bogotá, abril de 2023**



## Tabla De Contenido

RESUMEN EJECUTIVO	;	<b>Error! Marcador no definido.</b>	INTRODUCCIÓN	7
FASE FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7	Contexto Empresarial		7
Antecedentes de la Gestión del Talento Humano				7
Identificación del Problema				7
FASE PLANEACIÓN	;	<b>Error! Marcador no definido.</b>	Justificación	9
Objetivos del Proyecto				9
Alcance del Proyecto				10
Marco de Referencia				11
Metodología de la Consultoría				12
FASE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LAS ESTRATEGIAS	;	<b>Error! Marcador no</b>		
<b>definido.</b>			Desarrollo del Plan de Trabajo	16
Seguimiento Gerencial				16
Monitoreo: Matriz Marco Lógico				17
FASE CIERRE Y CONCLUSIONES	;	<b>Error! Marcador no definido.</b>	Productos Finales	19
Lecciones Aprendidas				20
Recomendaciones para la Gerencia				20
REFERENCIAS	;	<b>Error! Marcador no definido.</b>	DATOS BÁSICOS DE LA CONSULTORÍA	22
Datos del Convenio				22
Datos de Registro de Consultores del proyecto				23
ANEXOS				
			<b>Error! Marcador no definido.</b>	

## **Lista De Tablas**

Tabla 1. <i>Alcance del proyecto</i>	9
Tabla 2. Matriz RACI del proyecto	12
Tabla 3. Matriz Marco Lógico	16
Tabla 4. Descripción de Productos de la Consultoría	18



## **Lista de Ilustraciones**

<b>Ilustración 1. <i>Árbol de problemas</i></b>	<b>7</b>
<b>Ilustración 2. <i>Árbol de objetivos</i></b>	<b>9</b>
<b>Ilustración 3. <i>Estructura Organizacional</i></b>	<b>11</b>
<b>Ilustración 4. <i>Plan de trabajo</i></b>	<b>14</b>



## Resumen

La presente consultoría realizada a la empresa Soluciones Globales tiene como objetivo Identificar oportunidades de mejora en los procesos en el área de gestión de Talento Humano en la empresa Soluciones Globales a través de un proceso de Consultoría que contribuya a la mejora continua. Para llevar a cabo dicha consultoría, se implementaron diferentes actividades. Para ello se realizó un análisis de la situación actual de los procesos del área del talento humano, generando así un trabajo de campo, para así identificar las oportunidades de mejora que se pueden implementar dentro de la organización. Se obtuvo como resultado la identificación de seis oportunidades de mejora entre ellas están el fortalecimiento de la comunicación entre áreas, implementación de una estrategia de liderazgo colaborativo, diseño de una estrategia de endomarketing, desarrollo de un plan de onboarding, actualización del plan de bienestar y la implementación de un software de talento humano que permita resolver las diferentes necesidades en los procesos. Finalmente, se resalta la importancia de realizar mejoras continuas en los procesos inmersos en el área del talento humano enfocadas en las nuevas tendencias que permita a las compañías siempre estar a la vanguardia.

**Palabras clave:** Oportunidades, Mejora Continua, Talento Humano.

## Abstract

The objective of this consultancy carried out for the company Soluciones Globales is to identify opportunities for improvement in processes in the area of Human Talent management in the company Soluciones Globales through a consulting process that contributes to continuous improvement. To carry out said consultancy, different activities were implemented; Firstly, an analysis of the current situation of the processes in the area of human talent was carried out. In the second instance, a field work was carried out, in order to identify the opportunities for improvement that can be implemented within the organization. Lastly, the consultancy products were disseminated to strengthen institutional capacity. The result was the identification of six opportunities for improvement, including strengthening communication between areas, implementation of a collaborative leadership strategy, design of an endomarketing strategy, development of an onboarding plan, and updating of the well-being plan. and the implementation of human talent software that allows solving the different

needs in the processes. Finally, the importance of making continuous improvements in the processes immersed in the area of human talent is highlighted, focused on new trends that allow companies to always be at the forefront.

**Keywords:** Opportunities, Continuous Improvement, Human Talent.



## **Oportunidades de Mejora de los Procesos del Área del Talento Humano en la Empresa Soluciones Globales SAS**

### **Introducción**

El Mejoramiento Continuo, es el empeño para realizar las diferentes mejoras en cada área interna asignada en las compañías con el fin de proporcionar satisfacción a los clientes (García, 2003). Por eso las organizaciones están en constante avance frente a los diferentes procesos que tienen dentro de ellas, siempre buscan estar a la vanguardia generando y buscando una oportunidad de mejora para así sobresalir frente a la competencia.

En el presente documento se podrá evidenciar tres fases fundamentales para esta consultoría en la empresa Soluciones Globales SAS. En primera instancia, se realizará un diagnóstico en los diferentes procesos internos que tienen establecidos en el área de recursos humanos. En segunda medida, se realizará una matriz DOFA para desarrollar el análisis adecuado; así mismo por medio de un trabajo de campo para realizar un análisis profundo a través de entrevistas semi estructuradas para lograr obtener la información pertinente, después, posteriormente se implementarán las oportunidades de mejora que más se ajusten a las necesidades del área. Por último, de acuerdo con las necesidades que se identifiquen en el área se proponen las debidas oportunidades de mejora para que cada proceso en el área sea más eficiente y efectivo.

Esta consultoría permite a sus estudiantes aplicar los diversos conocimientos adquiridos a lo largo de la maestría en un contexto real y así mismo aumentar la experticia frente a los procesos de dicha área.

### **Fase Formulación del Problema**

Soluciones Globales SAS es una compañía que se encuentra en constante avance, en una mejora continua e innovación ha permitido el crecimiento significativo de la organización. Esto genera distintas ventajas y oportunidades que se pueden evidenciar dentro de las compañías.

En primera instancia al estar en constante mejoramiento se pueden corregir errores para así mejorar las debilidades que se encuentren y a la vez generar un soporte sólido frente a las fortalezas.



En segunda instancia, estos cambios a través del tiempo pueden generar más competitividad en el mercado en el que se encuentra la empresa.

Por último, crea y permite cambios positivos radicales que generan valor, un sentido de pertenencia para todos los empleados de la organización. Es por esto, que Soluciones Globales quiere hacer una mejora en sus diferentes procesos internos para proveer un mejor funcionamiento en la organización.

Pregunta Problema: ¿Qué oportunidades de mejora se pueden implementar en el área de talento humano en la empresa Soluciones Globales en búsqueda de la mejora continua?

### **Contexto Empresarial**

Soluciones Globales SAS es una compañía líder que se dedica al outsourcing informático para empresas del sector público teniendo experiencia en más de 20 años a nivel nacional. A la vez provee plataforma o herramientas enfocadas a todos los procesos tanto comerciales como operativos de la prestación de servicios públicos. También con las diferentes herramientas suministradas tienen un soporte interno, con el fin de que cuando el cliente tenga alguna falla en el funcionamiento, o se le presente un inconveniente, la mesa de ayuda que tiene la empresa lo atienda y así pueda brindar un soporte directo generando un beneficio eficaz al cliente.

Por otro lado, la empresa Soluciones Globales está constituida en tres áreas fundamentales, que constituyen los procesos misionales de la organización. En primera instancia, está el área de desarrollo, en donde se encargan de producir las herramientas como tal. La segunda área fundamental es denominada sistema de información, la cual está conformada por la mesa de ayuda, operaciones de servicio, y la atención al cliente final. Por último y la más importante, es el área de infraestructura en la que se tiene todo el almacenamiento de los servidores, la gestión de la comunicación, base de datos y también las herramientas que necesita la empresa como parte de la operación.

### **Antecedentes de la Gestión del Talento Humano**

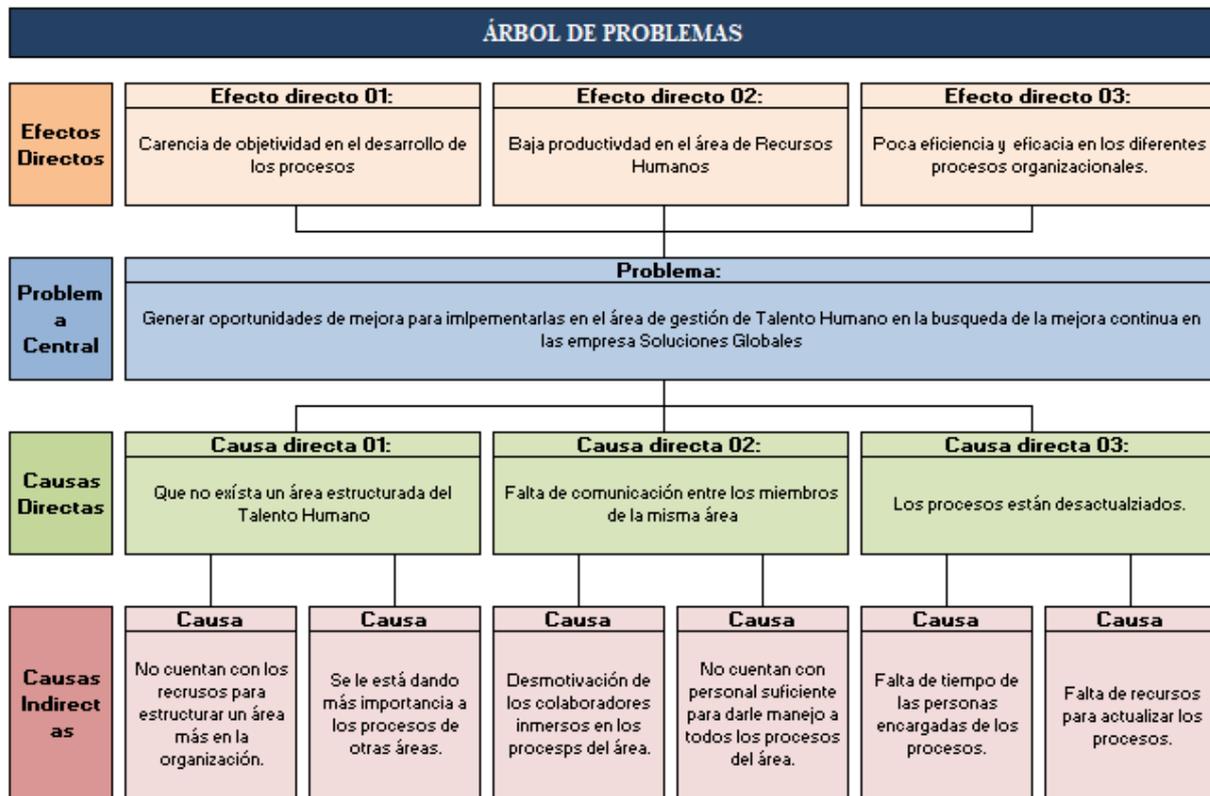
Soluciones Globales SAS es una empresa familiar la cual actualmente cuenta no con una área de talento humano estructurada; sin embargo, si manejan varios procesos del área, entre ellos están el proceso de selección; así mismo cuentan con un proceso de contratación, sistemas integrados de gestión y bienestar; sin embargo, surge la necesidad generar una

oportunidad de mejora en los diferentes procesos internos que manejan el área y de esta manera obtener resultados eficaces en la organización para el beneficio de los colaboradores y de la misma.

### Identificación del Problema

Por medio de un análisis se identifican las oportunidades de mejora para realizar la intervención que se realizará en la empresa Soluciones Globales, a través de la consultoría que se materializa un problema central que se identificará por medio de un árbol de problemas que se relaciona en la tabla 1 en la cual se encuentra la información detallada en un modelo de relaciones causales y las variables a intervenir. (DNP, 2016).

**Ilustración 1. Árbol de problemas**



Nota: Construcción propia, [2023].

## **Fase Planeación**

Ya teniendo definido el problema como los objetivos como guías acordes al alcance del proyecto, se define el curso a seguir para dar cumplimiento al propósito de la presente consultoría

### **Justificación**

El mundo está en constante avance, al igual que al interior de las diferentes organizaciones. Es por ello por lo que dichas empresas buscan trascender y generar una oportunidad de mejora para el crecimiento de ellas, dando así un valor significativo para los colaboradores, ya que estos son la razón de ser de las organizaciones y quienes tienen a flote todos los procesos organizacionales. Por ende, los cambios que se realizan en los diferentes procesos internos son de vital importancia dado que con ello se genera que haya una mayor productividad, eficacia y a la vez se mejora la calidad en los procesos, llegando así a generar innovación constante para la organización. No obstante, dichas oportunidades de mejora podrán atacar principalmente los problemas que estén afectando a la compañía, un ejemplo de ellos es que al tener los procesos desactualizados no se logra obtener los resultados esperados para el área, ya que estos terminan siendo menos eficientes lo que conlleva a disminuir las oportunidades de crecimiento a la organización.

Cabe resaltar, que a pesar de que no existe como tal un área de talento humano estructurada en la compañía se maneja todos los procesos relacionados con el área, pero se ha identificado que estos procesos se encuentran desactualizados y los procedimientos no están debidamente estructurados es porque la intervención para mejorar todos estos procesos es de vital importancia.

### **Objetivos del Proyecto**

Por medio de un análisis de la situación actual de la empresa Soluciones Globales en los procesos del área del talento humano, se ha identificado una problemática central que permite generar los objetivos que cumplirán en el proyecto.

#### ***Objetivo General***

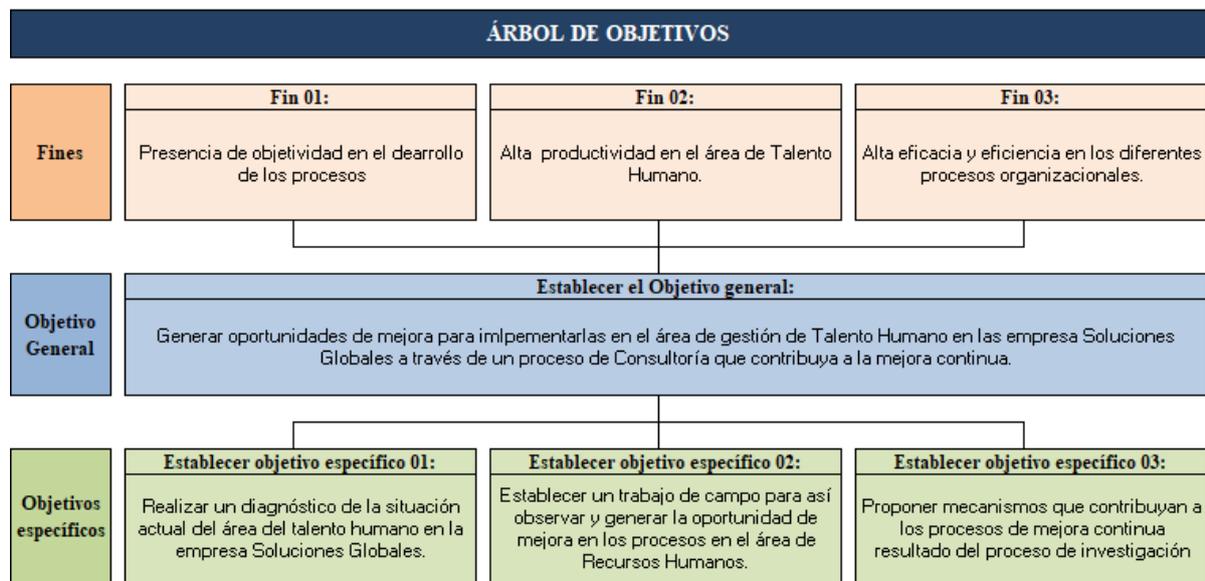


Identificar oportunidades de mejora en los procesos de Talento Humano en la empresa Soluciones Globales a través de un proceso de Consultoría que contribuya a la mejora continua.

**Objetivos Específicos**

1. Realizar un diagnóstico del área de talento humano en la empresa Soluciones Globales, que sirva de punto de partida la actual consultoría
2. Realizar un trabajo de campo para observar y generar oportunidades de mejora en los procesos de talento humano de Soluciones Globales S.A.
3. Proponer mecanismos que contribuyan a los procesos de mejora continua, resultado del proceso de investigación.

**Ilustración 2. Árbol de objetivos**



Nota: Construcción propia, [2023].

**Alcance del Proyecto**

A continuación, se relaciona el alcance que tendrá, en él se encuentra detalladamente las actividades que se van a realizar en la intervención al igual que los resultados esperados, estos se evidencian por medio de una serie de entregables que permitan evidenciar el desarrollo de la consultoría.



**Tabla 1. Alcance del proyecto**

<b>Alcance del Proyecto</b>			
<b>No.</b>	<b>Actividad / Compromiso</b>	<b>ID.</b>	<b>Producto / Entregable</b>
1	Análisis de la situación actual de los procesos del área del talento humano		Matriz DOFA
2	Trabajo de campo	B	Informe de investigación de mercados
3	Identificación de oportunidades de mejora	C D	Listado de oportunidades de mejora Plan de Implementación de las oportunidades de mejora
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	E F	Memorias de la sesión de divulgación Lista de asistencia de la sesión de divulgación

Nota: Construcción propia, [2023].

### **Marco de Referencia**

Para reunir información relacionada con la temática del proyecto, que permita profundizar sobre el tema que aborda esta consultoría, se presentan a continuación los principales modelos de referencia.

#### **Marco Conceptual**

El concepto de talento humano parte de que los seres humanos son talentos que tienen una gran posibilidad de desarrollarse y aportar significativamente en el crecimiento de una organización; cabe resaltar, que estos individuos se encuentran inmersos en una cultura organizacional en la cual forman parte fundamental para ayudar a cumplir los objetivos de esta (Martínez, 2013).

Así mismo, que dentro de esta área del talento humano existen varios procesos fundamentales que a su vez tienen unos procedimientos que son pilares fundamentales de los procesos, cuando se habla de procedimiento se hace referencia a un método de ejecución o pasos a seguir, en forma secuenciada y sistemática, que dicho en otras palabras es un conjunto de acciones que se realizan igualmente para consecución de un fin y un conjunto de procedimientos con un mismo fin (Molina, 2016).

Por otro lado, analizar dichos procesos es bastante importante para lograr obtener un diagnóstico que permita conocer la situación actual por la que atraviesan estos procesos y de

esta manera poder diseñar e implementar las estrategias necesarias para la mejora de estos (Rincón, 2012).

De modo que, es importante destacar que el diagnóstico tiene una relación significativa con la mejora continua que es definida por Vallejo (2016) como una filosofía estrechamente relacionada a la cultura institucional en la cual las acciones de aprendizaje son determinantes para la mejora de los procedimientos en la cual se encuentran inmersos todos los equipos de trabajo, para alcanzar niveles óptimos de manera integrada y sistémica.

Así mismo, Del Solar y Del Río, (2015) indican que oportunidades de mejora hace referencia a una serie de acciones que se deben llevar a cabo con el propósito de describir lo que puede ser aprovechable, analizando cuál oportunidad genera un beneficio para la organización

### ***Marco Teórico***

Según Naranjo, (2005), la Gestión del Talento Humano es una serie de procesos importantes para dirigir el recurso humano dentro de una empresa, que permiten generar un valor agregado para la organización, los colaboradores y el entorno. Una de las principales metas de esta área es lograr la excelencia de la compañía por medio del aporte de capital humano mejor calificado, generando el desarrollo del capital intelectual, manteniendo la calidad de vida en el trabajo, desarrollando comportamientos socialmente responsables y estableciendo políticas éticas.

Así mismo, Vallejo (2016) afirma que en gestión del talento humano se deben de tener en cuenta 4 dimensiones relevantes: en la primera dimensión, se encuentra la integración de los colaboradores, en los cuales están inmersos el reclutamiento, la selección del personal, así mismo, el desempeño laboral y su evaluación del desempeño. Son los procedimientos que permiten involucrar en la organización el personal que cuente con todas las competencias requeridas para desempeñar de manera eficiente el cargo.

En una segunda dimensión se encuentra el desarrollo del personal, este es un procedimiento basado en el desarrollo del potencial cognitivo de cada uno de los trabajadores. Cabe resaltar, que la formación y el desarrollo siempre será relevante en el área dado que proporciona a los colaboradores la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y fortalecer competencia

En la tercera dimensión se encuentra la compensación del personal, pagar a los colaboradores por cumplir con sus funciones no es suficiente estos necesitan ser motivados constantemente por medio del reconocimiento por su arduo trabajo en la compañía es por eso

por lo que es fundamental diseñar modelos de compensación alineados con los objetivos organizacionales y con las necesidades de los colaboradores.

Finalmente, en la cuarta dimensión está la retención del personal. No es solo tarea del área de talento humano atraer al personal idóneo sino mantener su satisfacción, elevar su motivación a largo plazo en la compañía y brindarles las herramientas necesarias para que tengan estabilidad en sus condiciones físicas, psicológicas y sociales.

Por otro lado, oportunidades de mejora es definido como un conjunto de acciones que se pueden aprovechar para optimizar los procesos en una organización. De igual importancia es la mejora continua es que es definida como una metodología que permite mejorar los procesos en las diferentes áreas de una organización; así mismo, representa un camino que permite cumplir los objetivos que se ha propuesto inicialmente la organización y enrumba a los colaboradores hacia una visión clara y competente, conllevando al crecimiento de la empresa (Vallejo, 2016).

Nombre de la norma	Objetivo de la norma
<b>ISO 30408, Gestión de Recursos Humanos - Gobernabilidad:</b>	Esta norma establece las direcciones sobre la gobernabilidad para estructurar un sistema humano efectivo, que sea capaz de realizar su funcionamiento de manera eficaz, también fomentando el trabajo en equipo y que sea una empresa que esté en coherencia con la cultura empresarial que fomenta (Grupo C&H)
<b>ISO 30400 - Gestión de Recursos Humanos:</b>	Esta norma tiene como fin mejorar el proceso de contratación evitando el alto número de rotación de personal y fijando lineamientos en los relevos generacionales que estén próximos a proceder ( <i>Gamboa Casafus, 2019</i> ).
<b>ISO 30409 Gestión de Recursos Humanos Planificación del personal:</b>	Establece las directrices para manejar todo el tema que concierne a la planificación más eficaz del personal (Gómez Et al., 2022).

Nota: Construcción propia, a partir de normatividad asociada [2023].

### Metodología de la Consultoría

En el presente plan de consultoría se efectuará usando dos diferentes metodologías, Por un lado, está Project Management Body of Knowledge (PMBOK) y también el Marco Lógico. Como primera medida el PMBOK se implementará para la estructura general de está



consultoría, y a la vez se complementa con tres componentes de Marco lógico para su elaboración, en primer lugar, el árbol de problemas, en segunda instancia el árbol de objetivos y por último lugar la matriz Marco Lógico.

Según Rosenberger, (2021) PMBOK es un documento que contiene procesos, prácticas recomendadas y directrices para la gestión de proyectos de manera efectiva, en el documento se encuentran diferentes actividades que puede realizar una persona que esté manejando algún proyecto.

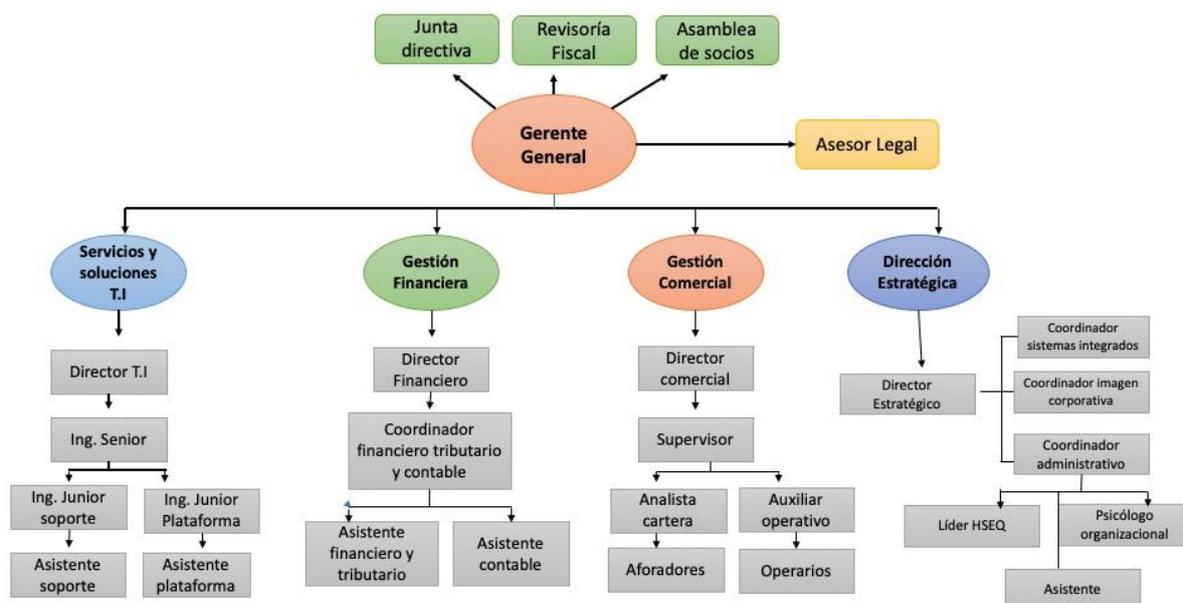
El Marco Lógico es un instrumento fundamental que en primer lugar está en la orientación de objetivos, en segundo lugar, la orientación hacia grupos beneficiarios y el facilitar la participación y cómo por última instancia la comunicación entre las partes interesadas.

(CEPAL, 2005).

**Población**

Se comienza a determinar la población definida para intervenir a través del proyecto de la consultoría, teniendo en cuenta la estructura organizacional actual de la compañía Soluciones Globales.

**Ilustración 3. Estructura Organizacional**



Nota: Soluciones Globales SAS, 2022

Soluciones Globales S.A.S. adopta una estructura matricial y gestiona internamente las relaciones, roles y responsabilidades de los colaboradores de una manera estratégica, focalizando gran parte de sus recursos en fomentar la colaboración interdepartamental. En este tipo de estructura, los empleados se asignan a un departamento funcional y a su misma vez alimentan un proceso de equipos para proyectos específicos, lo que permite una mayor flexibilidad y adaptabilidad al cambio. Para la toma de decisiones es importante aclarar que la empresa se divide en cuatro áreas lideradas cada una por un director, estas áreas son: Servicios y soluciones, gestión financiera, gestión comercial y dirección estratégica. Todas las áreas a su vez están bajo una sola dirección que es el gerente general de la organización quien a su vez decide cuales comités o grupos de trabajo se desarrollan para compartir información y tomar decisiones conjuntas. La estructura organizacional se comunica por unas líneas formales como informes directivos y reuniones presenciales, pero también maneja líneas de comunicación informales como la comunicación electrónica y espacios colaborativos en línea con herramientas tecnológicas. Es importante tener en cuenta que la estructura organizacional se modifica dependiendo de las necesidades de los proyectos que estén desarrollando en el año, puede variar según las necesidades puntuales y los objetivos definidos.

### ***Stakeholders***

Se identifican las personas dentro de la organización que estarán involucradas y dedicadas al desarrollo y en la planeación del proyecto, trabajando de cerca con el equipo consultor. Para identificar a los Stakeholders es un desarrollo que consiste en distinguir a las personas que se verán afectadas directa o indirectamente por el presente proyecto y registrar los datos pertinentes sobre sus intereses, intervención y también el efecto de éste. A la vez se pueden evidenciar en los diferentes niveles que se encuentran en la organización, generando así diversos grados de interés e influencia. (PMI, 2008) Por medio de la Matriz RACI de los Stakeholders se puede clasificar, resumir, analizar y clasificar de manera sistemática, la información relevante y pertinente a todas las personas que están involucradas en el proyecto.

**Tabla 2. Matriz RACI.**

Actividad	RACI			
	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Reunión de trabajo con el fin de plantear la matriz DOFA			Colaboradores involucrados en los procesos de talento humano	
Desarrollar el trabajo de campo	Consultores			
Identificar oportunidades de mejora	Directora estratégica			
Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional				Alta Dirección

Nota: Construcción propia,

**Plan de Trabajo**

Posteriormente, se mostrarán las diferentes actividades o acciones para llevar a cabo el marco del proyecto de consultoría, a la vez, teniendo en cuenta la iniciativa de cronograma para así hacer la fase de implementación.

**Ilustración 4. Plan de trabajo**

PLAN DE TRABAJO	Semanas	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>0. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTRACTUAL</b>																													
0.1	Obtener autorización de la empresa para el proyecto	■																											
0.2	Obtener los documentos de la empresa para el contrato		■																										
0.3	Generación del contrato			■																									
0.4	Firma del acta de inicio				■																								
0.5	Radical contrato firmado en área jurídica					■																							
<b>1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>																													
1.1	Contexto Empresarial	■																											
1.2	Antecedentes de la Gestión de Talento Humano		■																										
1.2	Identificación del problema: Árbol de problemas.			■																									
<b>2. PLANEACIÓN</b>																													
2.1	Justificación.				■																								
2.2	Objetivos del proyecto: Árbol de Objetivos.					■																							
2.3	Alcance.						■																						
2.4	Marco de referencia.							■																					
2.5	Metodología: Población								■																				
2.6	Metodología: Plan de trabajo.									■																			
	Entrega Inicial										■																		
<b>3. IMPLEMENTACIÓN (EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN)</b>																													
3.1	Desarrollo del plan de trabajo.																												
3.1.1	Reunión de trabajo con el fin de plantear la matriz Dofa	■	■	■																									
3.1.2	Desarrollar el trabajo de campo				■	■	■	■	■	■																			
3.1.3	Identificar oportunidades de mejora																												
3.1.4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional																												
3.2	Seguimiento gerencial.																												
3.3	Presentación de informes.																												
3.4	Monitoreo mediante Matriz Marco Lógico																												
<b>4. CIERRE</b>																													
4.1	Informe de cierre y entregables.																												
4.2	Lecciones aprendidas.																												
4.3	Recomendaciones para la gerencia.																												

Nota: Construcción propia, 2023.

## **Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias**

Durante esta etapa se lleva a cabo la intervención en la empresa Soluciones Globales, creando los productos estipulados en la fase del alcance del proyecto. Cada entregable se enlaza al final del informe.

### **Desarrollo del Plan de Trabajo**

Posteriormente, se da a conocer las diferentes acciones planteadas en desarrollo del plan de trabajo del presente proyecto de consultoría empresarial. Dicha participación efectuada avala la innovación en la gestión empresarial efectuada y a la vez cumple con todos los requisitos del proyecto.

Las actividades que fueron identificadas en el presente trabajo, en primer lugar, está en realizar una reunión de trabajo con el fin de plantear la matriz DOFA . (ver Anexo A - Matriz DOFA) En segundo lugar, se desarrollará un trabajo de campo, para así generar un informe de investigación de mercados. (ver Anexo B - Informe de investigación de mercados) En tercer lugar, se identificará las oportunidades de mejora pertinentes (ver Anexo C - Lista de oportunidades de mejora), generando así un plan de oportunidades de mejora. (ver Anexo C- Plan de Implementación de las oportunidades de mejora) Por último, se divulgarán los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional, para ello se realizan las memorias (Ver anexo E- Memorias de la sesión de divulgación), así mismo el registro de asistencia, (ver anexo F- Lista de asistencia de la sesión de divulgación)

### **Seguimiento Gerencial**

Durante el proceso de gestión de proyectos, se llevan a cabo dos seguimientos por parte del director o supervisor del proyecto en nombre de la organización Soluciones Globales, a la vez generando evidencia relevante y asociada en las actas de seguimiento y es parte integral del documento de la consultoría. (ver Anexo G\_Acta\_Seguimiento \_ Gerencial# 01 y Anexo H \_Acta\_Seguimiento \_ Gerencial# 02)



### Matriz Marco Lógico

A lo largo de la consultoría se realizará un respectivo control y monitoreo por medio del cual se le hace seguimiento al progreso y desempeño del proyecto analizando detalladamente tanto las tareas propuestas como las ejecutadas. Así pues, el consultor por medio de un matriz sistematiza la información con una lógica vertical (Actividad – Resultado – Propósito – Fin) y una lógica horizontal (Resumen narrativo – Indicador – Verificación – Supuesto), identificando los indicadores de resultados alcanzados con la implementación del proyecto.

**Tabla 3. Matriz Marco Lógico**

MATRIZ MARCO LÓGICO				
	Resumen Narrativo del Objetivo	Indicador	Medio de verificación	Supuesto
<b>Fin</b>	Presencia de objetividad en el desarrollo de los procesos			Procesos más objetivos
	Alta productividad en el en los procesos de talento humano	% de incremento del nivel de productividad	Ordenes de pedido o licitaciones ganadas	Se logra el incremento de la productividad
	Alta eficiencia y eficacia en los diferentes procesos organizacionales	Medición de tiempo y costo de los procesos	Informe de talento humano y financiero	Aumenta la eficacia y la eficiencia en los procesos
<b>Propósito</b>	Generar oportunidades de mejora para implementarlas en el área de talento humano en la empresa Soluciones Globales a través de un proceso de consultoría que contribuya a la mejora continua	# de oportunidades de mejora implementadas	Informes de talento humano	Se logra implementar todas las oportunidades de mejorar que requiere la compañía
<b>Componentes</b>	Establecer mecanismos que permitan generar oportunidades de mejora en el área de talento humano	# de mecanismos establecidos	Determinar mecanismos para fortalecer las condiciones del área de Recursos Humanos	Los mecanismos establecidos fortalecen las condiciones de los procesos de talento humano
	Identificar oportunidades de mejora continua	# de oportunidades de mejora continua	Determinar las oportunidades de mejora para los	Las oportunidades identificadas contribuyen a la

			procesos	mejora continua de los procesos de talento humano
<b>Actividades</b>	Reunión de trabajo con el fin de plantear la matriz DOFA	\$ 1.000.000	Entrega del documento con la matriz DOFA	Se logra realizar la reunión de trabajo para plantear la matriz DOFA
	Desarrollar el trabajo de campo Identificar oportunidades de mejora	\$ 3.000.000	Entrega de documento con el listado de las oportunidades de mejora	Se logra realizar el trabajo de campo para identificar las oportunidades de mejora
	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	\$ 1.000.000	Memorias de la sesión de divulgación con su respectiva lista de asistente	Se da por terminada la consultoría y se aportan las oportunidades de mejora continua

Nota: Construcción propia (2023)

### Fase Cierre y Conclusiones

Las conclusiones derivadas de la consultoría realizada señalan que es necesario: implementación de una sólida estrategia de liderazgo, el desarrollo de un plan de onboarding; así mismo, se propone implementar una estrategia de endomarketing para mejorar la comunicación con cliente interno y realizar una modificación del plan de bienestar.

Las oportunidades de mejora continua siempre van ser de gran importancia en todas las áreas de las compañías, en la actualidad existen nuevas tendencias para el área del talento humano que permite a las compañías tener una visión más amplia en cada uno de los procesos, identificar las oportunidades de mejora es un procedimiento que se debe realizar de una manera periódica, ya que es en un mundo en constante cambio donde es relevante estar alineados con las nuevas tecnologías, las herramientas digitales son determinantes en la actualidad para mejorar los procesos del área las cuales permiten más agilidad y efectividad, es por ello que en el presente documento se recomienda la implementación de un software que permita optimizar los procesos del área de talento humano de la empresa Soluciones Globales; si bien, las tecnologías

juegan un papel importante en la mejora continua el papel más importante corre por cuenta de los colaboradores, quienes tienen la responsabilidad de darle el manejo adecuado a estas herramientas

### **Productos Finales**

A continuación, se evidencia una descripción de los productos finales. En primer lugar, se realizó la elaboración de la matriz DOFA, esto con el fin de poder evaluar a profundidad cómo está la situación actual de la empresa, para así poder examinar las oportunidades, amenazas que están afectando actualmente dentro de la organización.

En segundo lugar, se realizó la investigación de mercados a través de un informe, con el propósito de recopilar información esencial del público objetivo, para facilitar la toma de decisiones frente a la organización.

En tercer lugar, se llevó a cabo un listado de oportunidades de mejora, realizando un documento con el Plan de implementación identificando en primer lugar la oportunidad de mejora para así proponer la actividad, objetivo, indicador, presupuesto, duración, periodicidad, recursos, responsable, para que la empresa sea más eficiente y efectiva frente a los procesos internos.

En cuarto lugar, se realizó una reunión con el objetivo de divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional. Para ello se generaron dos anexos, el primero es la sesión de divulgación y como segundo anexo se obtuvo la lista de asistencia de la sesión de divulgación. Por último, como producto final se evidencian dos actas de Seguimiento Gerencial, dejando constancia del constante monitoreo y retroalimentación frente a la identificación de oportunidades de mejora en la empresa Soluciones Globales S.A.S



**Tabla 4. Descripción de Productos de la Consultoría**

<b>Descripción de Productos de la Consultoría</b>				
<b>No.</b>	<b>Actividad</b>	<b>ID</b>	<b>Descripción del producto elaborado</b>	<b>Nombre del archivo del producto (con su identificación de anexo)</b>
1	Elaboración de la matriz DOFA	A	Matriz DOFA	Anexo_A-Matriz DOFA
2	Realizar la investigación de mercados	B	Documento con informe de investigación de mercados	Anexo_B-Informe de investigación de mercados
3	Realizar un listado de oportunidades de mejora	C	Documento con el Plan de implementación de oportunidades de mejora	Anexo_C-Listado de oportunidades de mejora Anexo D- Plan oportunidades de mejora
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	D	Memorias de la sesión de divulgación	Anexo_D-Memorias_Divulgacion
		E	Lista de asistencia de la sesión de divulgación	Anexo_E-Lista_Asistencia_Divulgacion
5	Seguimiento Gerencial	Actas		Anexo_F-Acta_Seguimiento_Gerencial# 01 Anexo_G-Acta_Seguimiento_Gerencial# 02

Nota: Construcción propia, [2023].

### Lecciones aprendidas

La presente es una guía para implementar oportunidades de mejora para la compañía Soluciones Globales. A lo largo del desarrollo del proyecto se presentaron diferentes análisis que permitieron realizar un diagnóstico y un plan de acción para el desarrollo de la presente consultoría. Por otro lado, cabe resaltar varias lecciones aprendidas durante el proceso de consultoría y son las siguientes:

- ✓ Es importante estar en constante innovación y aprendizaje ya que, al ser un mundo tan competitivo, si no se usan las correctas herramientas y/o procesos internos como empresa se pueden quedar estancadas y no ser lo suficientemente productivas frente a la competencia.
- ✓ Es fundamental que en cada organización se considere como principal capital y generador de valor a cada uno de los colaboradores, para que así ellos se sientan parte de la empresa y puedan contribuir con su conocimiento efectivamente. Por ende, un plan de

bienestar debidamente estructurado ayudará a la organización para estar en una misma sinergia frente a los objetivos establecidos dentro de la organización.

- ✓ El equipo de trabajo de la empresa inmerso en los procesos del área del talento humano tuvo buena disposición y colaboración frente al proceso de consultoría para realizar las respectivas reuniones y brindar cualquier información que se necesitó en su momento para el aprendizaje continuo como consultoras y estudiantes.
- ✓ Se tuvieron dificultades frente a la percepción de los integrantes del equipo de talento humano de Soluciones debido a que consideraban que todos sus procesos procesos se encontraban debidamente estructurados; sin embargo, al momento de hacer el respectivo trabajo de campo se pudo identificar las diferentes falencias, lo que les permitió obtener una visión amplia de mejora frente a cada situación, aprovechando de esta forma la oportunidad que se presentó a través del grupo consultor.
- ✓ Tanto para la empresa, como el equipo consultor frente a este proceso, se evidencio un gran interés en un aprendizaje continuo, generando una comunicación asertiva frente a las diferentes necesidades que se presentaron durante la consultoría.

### **Recomendaciones para la gerencia**

En referencia a todas las fases y actividades realizadas en la presente consultoría, para implementar una mejora continua se generan las siguientes recomendaciones:

#### **Corto plazo:**

- Se recomienda a la empresa implementar las respectivas recomendaciones dadas en el presente documento, para mejorar los procesos en los cuales se identificaron las oportunidades de mejora, ya que esto permitirá a la organización tener procesos internos más efectivos, generando un valor significativo dentro de la organización.
- Llevar a cabo la implementación de un liderazgo colaborativo, que permita una fuerte cohesión entre cada uno de los integrantes del equipo de trabajo. Esto con el fin de mejorar una comunicación y escucha asertiva eficiente, para que así los procesos internos sean más productivos dentro del área de la empresa.



- Implementar el feedback como herramienta principal, para así poder evaluar y crear un seguimiento oportuno frente a los colaboradores de la organización. Esto con el fin de obtener un control generando así un fortalecimiento en el diálogo interno, esto hace que se pueda compartir las diferentes fortalezas y oportunidades de mejora con el equipo de trabajo.
- Implementación de la evaluación de desempeño 360 con el propósito de incrementar la objetividad, y lograr una visibilidad completa sobre el desempeño de los trabajadores de la organización, que permita hacer un feedback adecuado y enfocarse en el desarrollo del trabajador con el fin de fortalecer sus aspectos por mejorar.
- Reestructurar en plan de beneficios actual con el propósito de permitir a los colaboradores generar propuestas sobre los beneficios que más se adapten a sus necesidades permitiendo de esta manera que los mismos comprenda la importancia de su participación en los proyectos de la compañía.
- Implementar un plan de onboarding que permita a los nuevos colaboradores realizar su incorporación de una manera apropiada en la organización permitiéndoles adaptarse rápidamente a la cultura organizacional.
- Implementar programas que les permita mejorar la calidad de vida de sus colaboradores en colaboración con la coordinación de seguridad y salud en el trabajo.

### **Largo plazo:**

- Realizar la implementación de un software por el cual se permite llevar de manera fácil y organizada toda la información de sus colaboradores, esto con el fin de que también ayudará a generar reportes y personalizar los diferentes procesos del área. Por otro lado, es relevante que todo el equipo de trabajo e interesados de la organización tengan acceso a la información recabada y analizada. Es conveniente pensar que posteriormente los puede llevar a considerar la implementación de dicho software a nivel general de la compañía.
- Realizar una estrategia organizacional de Endomarketing como objetivo principal en la organización para así poder incrementar el fomento de la marca empleadora, en un periodo de corto plazo. Ya que con esto se pretende que los colaboradores logren una adecuada motivación continua, también creando un ambiente interno efectivo y de calidad para obtener mejores resultados en los procesos internos llevando a la organización a una productividad superior.

- Hacer una reunión con el equipo de trabajo, con el fin de poder identificar las oportunidades que se pueden mejorar en el plan de capacitación, ya que esta herramienta es de vital importancia para la formación de los colaboradores y por lo tanto, es relevante tener actualizado el plan de capacitación acorde a las nuevas tendencias y de esta manera cumplir con los objetivos trazados.
- Plantear un diseño de entrevistas basada en competencias y a la vez un assessment center para los diferentes cargos que permita generar procesos de selección más estructurados en la empresa.
- Realizar a través de un trabajo de campo anualmente, con el fin de realizar un informe relevante de investigación de mercado, dando la oportunidad a la organización de recolectar información pertinente del sector para generar las mejores tomas de decisiones internas de la empresa y los procesos del área del talento humano.
- Apoyarse de nuevas herramientas tecnológicas para realizar los procesos del área de una manera más eficiente y eficaz y ser más competitivos en la industria 4.0.
- Por último, y no menos importante se recomienda evaluar la posibilidad de estructurar el área de talento humano, si bien la empresa cuenta con la mayoría de los procesos requeridos para el área, no cuenta con el área estructurada que se dedique exclusivamente a manejar solo temas de talento humano y esto puede generar dificultades en los procesos.



### Referencias:

- Chan Bazalar, L. A., (2004). Reseña de "Metodología de la investigación" de Hernández R.; Fernández, C. y Baptista, P. *Persona*, (7), 169-170.
- Del Solar, P., & Del Río, M. (2015). Metodología para seleccionar oportunidades de mejora continua en promociones de viviendas. *Informes de la Construcción*, 67(538), e073-e073.
- Gamboa Casafus, J. A. (2019). La rotación de personal, el relevo generacional y su impacto en las organizaciones.
- GarcíaP, M., ChispeA., C., & Ráez G., L. (2003). Mejora continua de la calidad en los procesos. *Industrial Data*, 6(1), 89-94.
- Gómez Valdes, E., Fajardo Duque, C., Pineda Marín, L. A., Mejía Mejía, L. E., & Cardona Sánchez, N. Y. Planificación estratégica y mejora en la estructura organizacional para fomentar la orientación y la gestión del cambio, eficiencia y eficacia en Food Carnes SAS en el 2022.
- Grupo C&H, *ISO 30408, (2023) Gestión de Recursos Humanos – Gobernabilidad*
- Jiménez, C., Argueta, G., & Espinoza, B. (2014). Revisión de literatura sobre mejora continua en PYMEs iberoamericanas. *Nóesis*, 23, 140–162.
- López, J. (1998). *Procesos de investigación* (1a ed.). Caracas, Venezuela: Panapo
- Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas, Edgar Ortégón, Juan Francisco Pachecho y Adriana Prieto (LC/L.2350-P; LC/IP/L.259), N° de venta: S.05.II.G.89, 2005.
- Molina, M. I., Torres, M. M. M., Zambrano, R. M. O., & Martínez, J. A. (2016). Manual de procedimiento en la empresa. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 15.

Naranjo, O. L. J. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento & gestión*, (18), 103-137.

Pardo Martínez, L. P. (2013). Gestión del talento humano. *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales AC (REG)*, 4(1), 60-71.

Rincón, F. A. (2012). El diagnóstico empresarial como herramienta de gestión gerencial. *Aglala*, 3(1), 103-120.

Rosenberger, P. y Tick, J. (2021). Optimización Multivariante del PMBOK, Relevancia del Proceso del Proyecto Versión 6. *Acta Polytechnica Hungarica*, 18 (11), 9-28.

Soluciones Globales. (2022) Organigrama Estructura Empresarial

Tamayo, M. (2012). El Proceso de la Investigación Científica. México: Limusa, p. 180.

Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido).



### Datos de Registro de Consultores del proyecto

Datos de Registro de Investigadores	
<b>Nombre Estudiante 1</b>	Heidy Otalro Soto
Enlace CvLAC	<a href="https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/inicio.do">https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/inicio.do</a>
Enlace ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-4029-9321">https://orcid.org/0000-0002-4029-9321</a>
Enlace Google académico	<a href="https://scholar.google.es/citations?view_op=list_works&amp;hl=es&amp;user=LhO1STUAAAAJ">https://scholar.google.es/citations?view_op=list_works&amp;hl=es&amp;user=LhO1STUAAAAJ</a>
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
<b>Nombre Estudiante 2</b>	Angela Maria Murcia Montenegro
Enlace CvLAC	<a href="https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/inicio.do">https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/inicio.do</a>
Enlace ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0004-7695-5185">https://orcid.org/0009-0004-7695-5185</a>
Enlace Google académico	<a href="https://scholar.google.com/citations?view_op=new_profile&amp;hl=es">https://scholar.google.com/citations?view_op=new_profile&amp;hl=es</a>
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
<b>Nombre Director Consultoría</b>	Juan Carlos Osma Rozo
Enlace CvLAC	<a href="https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001603836">https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001603836</a>
Enlace ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-9446-6623">https://orcid.org/0000-0002-9446-6623</a>
Enlace Google académico	<a href="https://scholar.google.es/citations?user=T2EhixAAAAAJ&amp;hl=es">https://scholar.google.es/citations?user=T2EhixAAAAAJ&amp;hl=es</a>
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
<b>Nombre Codirector Consultoría</b>	Diana Carolina Hernández Gualdrón
Enlace CvLAC	
Enlace ORCID	
Enlace Google académico	
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.

Programa/Dpto/I  
nstituto

Maestría en Gerencia del Talento Humano



## Anexos

### Anexo A-Matriz DOFA



## DOFA

### FORTALEZAS

- Mayor objetividad en los procesos.
- Mayor competitividad de los procesos frente a otros procesos de la empresa.
- Cuentan con personal debidamente calificado.
- Programa de bienestar e incentivos estructurados.
- Programas orientados a mejorar la calidad de vida de los empleados.
- Personal con amplia experiencia.

### OPORTUNIDADES

- Utilizar filtros más efectivos para seleccionar a los colaboradores
- Implementación de nuevos procesos que beneficien significativamente el área.
- Crear iniciativas de mejora en el área de talento humano.
- Generar alta productividad.
- Diseño de assessment center y entrevistas por competencias para los procesos de selección.

### AMENAZAS

- Afectaciones ocasionales por la reforma laboral
- Una nueva pandemia
- Cambio actitudinal de los colaboradores frente a los cambios propuestos
- La Inflación del país puede generar disminución del personal

### DEBILIDADES

- Proceso de selección poco efectivo.
- Baja productividad por falta de comunicación asertiva.
- No cuentan con personal suficiente para darle el manejo a todos los procesos del área.
- Desmotivación del equipo de trabajo.

## **Anexo B-Informe de investigación de mercados**

1. **Tipo de investigación:** Este proyecto se limita a una investigación descriptiva. Según Hernández, Fernández y Baptista, 2003 menciona que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” Esto quiere decir, que este enfoque descriptivo lo que proporciona es la información detallada que permite medir toda la información suministrada con el fin de analizar, comprender y explicar las particularidades del principal estudio con relación a la actualidad o circunstancia planteada. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003),
2. **Enfoque de la investigación:** Según LeCompte (1995), dice que la investigación cualitativa es “una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, grabaciones, transcripciones de audio y vídeo cassettes, registros escritos de todo tipo, fotografías o películas y artefacto”. Esto quiere decir que se basa principalmente en análisis profundos, ayudados de herramientas de comunicación, basadas en relatos, en procesos que registran experiencias de las personas involucradas y tecnológicas que facilitan la realización de la investigación.
3. **Tamaño de la población:** Como lo mencionan Tamayo, M. (2012) La población es el total del conjunto a investigar, lo cual cada uno de ellos poseen particularidades en común que a la vez son objeto de estudio para dar un resultado para la investigación. Esta población está conformada por los colaboradores de la empresa Soluciones Globales.
4. **Tamaño de la muestra:** Está conformado por los trabajadores pertenecientes al área de talento humano que están conformados por cuatro participantes. (Datos obtenidos por la dirección de la empresa Soluciones Globales.
5. **Tipo de muestreo:** Para López, J. señala que la muestra censal es “aquella porción que representa toda la población”. Dado que hay una población pequeña conformada por cuatro personas del área de talento humano, se coge toda la población para dicho estudio, por ende, se denomina muestreo censal.
6. **Técnicas de recolección de información:** La técnica fundamental y principal que se maneja para la recolección de datos en la consultoría es una encuesta semiestructurada proporcionando así preguntas abiertas, dando la opción de que los resultados sean de

una manera profunda y detallada para obtener más información y poder dar respuesta a la problemática en cuestión. A continuación, se presenta el formato utilizado

**Formato entrevista:**

**Fecha:**

**Nombre:**

**Cargo:**

1. ¿Cree usted que existe comunicación asertiva dentro del equipo encargado de los procesos de talento humano?
2. En la actualidad, ¿qué aspectos considera que se están adelantando de manera satisfactoria en los procesos de talento humano?
3. ¿En cuáles procesos de talento humano considera usted que se deben adelantar acciones de mejora?
4. ¿Considera que se está realizando de manera adecuada el proceso de selección, es decir, cree que cuentan con las pruebas psicotécnicas y de conocimiento adecuadas para realizar un proceso de selección exitoso?
5. ¿Considera que la evaluación de desempeño aplicada en la organización permite evaluar a los colaboradores de una manera objetiva?
6. ¿Considera que el plan de capacitación implementado en la organización estimula el desarrollo de las habilidades que necesitan fortalecer en los colaboradores?
7. ¿Le gustaría que los colaboradores pudieran participar en la construcción del plan de bienestar y que de esta manera puedan indicar qué beneficios se adaptarán mejor a sus necesidades?
8. ¿Actualmente cuentan con alguna estrategia de endomarketing en la organización?
9. ¿Qué proceso le gustaría que se implementara en lo que concierne al talento humano de la organización?
10. ¿Dentro de los procesos del área del talento humano manejan onboarding?

## Comunicación asertiva dentro del equipo encargado de los procesos de talento humano

### 1. Comunicación asertiva dentro del equipo:



Nota. Trabajo de campo, (2023)

Al analizar las respuestas del equipo de trabajo inmerso en los procesos de talento humano de Soluciones Globales, se identifica que si bien existe una comunicación bastante respetuosa y tranquila, no se está manejando una comunicación asertiva entre las distintas áreas de trabajo, ni entre los miembros del equipo, dado que la mayoría de las personas entrevistadas manifiestan que en muchas ocasiones el mensaje no es transmitido de la manera adecuada, es decir el mensaje transmitido no es claro, lo cual genera confusión en el equipo. Así mismo, manifiestan que el mensaje no llega de manera correcta y en los tiempos oportunos lo cual está generando demoras en las entregas e incomodidad entre los integrantes del equipo ya que estas acciones generan malentendidos e inestabilidad en el equipo lo cual afecta directamente la productividad organizacional. Finalmente, algunos de los entrevistados evidencian su preocupación por el tema y sugieren poder trabajar en este aspecto.

### 2. Procesos satisfactorios del Talento Humano:



Nota. Trabajo de campo, (2023)

En el siguiente ítem, se identifica respuestas que los integrantes del equipo entrevistados enfatizaron en el trabajo constante con respecto al proceso de bienestar, se evidencia que están fortaleciendo el programa de incentivos basados en la capacidad financiera con la cual cuenta la empresa para este plan; así mismo, han trabajado en otros aspectos como el reconocimiento de fechas especiales, actividades deportivas y de entretenimiento proyectándose como una organización saludable; así mismo, se evidencia que están trabajo a profundidad con respecto al plan de capacitación de los colaboradores, generando ideas innovadoras para que las capacitaciones sean ejecutadas de una manera más didáctica por medio de una plataforma virtual diseñada por la misma empresa; cabe resaltar, que estas capacitaciones virtuales se complementan con talleres de capacitación presenciales que realiza la psicóloga de la empresa, quien continuamente se dirige a las diferentes ciudades donde tiene sede la empresa para ejecutarlas; por otro lado, manifiestan que actualmente se encuentran trabajando el diseño de una encuesta de clima organizacional para contar con un instrumento específico para la compañía.

Finalmente, manifiestan que, debido a la nueva estructura organizacional de la empresa, han tenido cambios significativos en el proceso de desarrollo de talento humano, pero que a la fecha siguen realizando ajustes con el fin de que los procesos ágiles, eficaces y fácil de entender para los colaboradores, el cual va a facilitar que los demás procesos de la organización que lo intervienen se lleven a cabo oportunamente.

**3. Procesos considerados para adelantar:**



Nota. Trabajo de campo, (2023)



Analizando las respectivas respuestas del equipo de trabajo, es pertinente sin duda alguna trabajar en la escucha activa y la comunicación asertiva, pues desafortunadamente no se comunican los cambios o toma decisiones en el área lo cual genera que no haya una cohesión en el equipo de trabajo dado que se está generando fuga de información que afecta al equipo; por otro lado, es importante mencionar que la empresa actualmente no cuenta con un proceso estructurado de desvinculación laboral; de igual manera, se evidencia que en el proceso de selección y vinculación no se está haciendo la suficiente claridad con respecto a la asignación de funciones y responsabilidades de los colaboradores, si bien actualmente cuentan con un manual de funciones y responsabilidades al parecer no se está aplicando de la manera correcta. También se identifica que las otras áreas de la organización no aportan las pruebas de conocimiento al proceso de selección lo cual no permite que se evalúe correctamente si la persona tiene las competencias duras para desempeñar el cargo de manera adecuada.

**4. Manejo de procesos de selección de manera adecuada:**

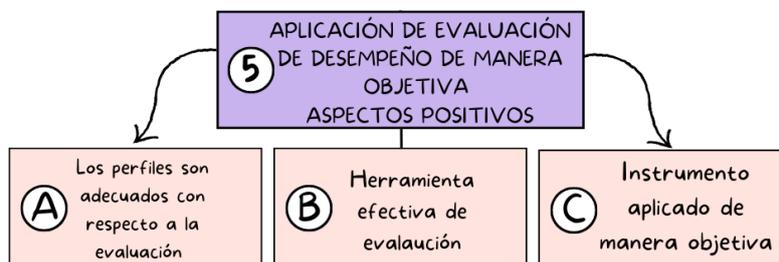


Nota. Trabajo de campo, (2023)

Con respecto al manejo del proceso de selección los entrevistados manifiestan contar con los procedimientos del proceso bien definidos, indican que se han ido presentando mejoras con el paso del tiempo que les ha ayudado a fortalecer dicho proceso, así mismo, manifiestan contar con el personal calificado para realizar el proceso de selección desde su inicio hasta su finalización (entrevistas, pruebas psicotécnicas y visitas domiciliarias).sin embargo, surge la necesidad de automatizar algunas pruebas psicométricas.



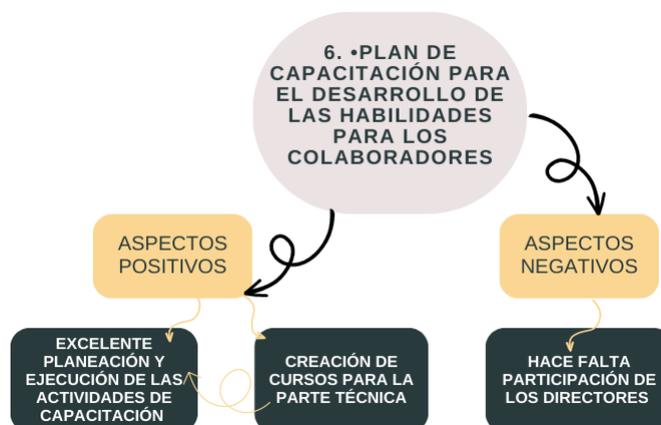
**5. Aplicación de evaluación de desempeño de manera objetiva:**



Nota. Trabajo de campo, (2023)

Se evidencia que la aplicación de la evaluación de desempeño ha sido un instrumento muy valioso para la organización que a través de los años se ha desarrollado una buena herramienta que se ha venido ajustando y que en los dos últimos años se hace más completa y objetiva por el acompañamiento de la psicóloga organizacional. No obstante, surge la necesidad de hacer un nuevo ajuste dado que se estaba manejando una evaluación de desempeño de 90 grados que claramente arroja resultados carácter importante para la organización pero que no era lo suficientemente objetiva teniendo en cuenta que solo se tiene en cuenta la percepción del jefe hacia su colaborador, es por ello, que con el propósito de aumentar su objetividad se proyecta ajustarla a una evaluación de desempeño de 360 grados en la cual se pueda contar con una visibilidad completa sobre el desempeño del colaborador.

**6. Plan de capacitación para el desarrollo de las habilidades para los colaboradores:**



Nota. Trabajo de campo, (2023)



Con respecto al plan de capacitación se identifica que el trabajo que hacen el área encargada de este proceso en la empresa en cuanto a la planeación y ejecución de las actividades de capacitación es muy bueno, porque su insumo para llevarlas a cabo es expresado por el mismo funcionario a través de la evaluación de desempeño, y de esta manera la empresa puede saber cuáles son las necesidades o temas por reforzar que requieren. Cabe resaltar que Soluciones Globales cuenta con un programa robusto de capacitación en cuanto a las competencias blandas a trabajar en los colaboradores; así mismo, se definió una parrilla de cursos para la parte técnica (competencias duras) a la cual se le hace un debido seguimiento. Sin embargo, analizando las respuestas que tienen relación con este proceso se identifica que hay varias competencias blandas que se deben fortalecer, es importante indagar si no están teniendo el resultado esperado las capacitaciones relacionadas con estos temas o si es necesario implementar otras estrategias para mejorar en estos aspectos.

**7. Construcción del plan de bienestar para los colaboradores:**



Nota. Trabajo de campo, (2023)

En el presente ítem se evidencia que hay respuestas son contradictorias, en alguna respuesta la persona entrevistada señala que de cierta manera los colaboradores participan dado que en las evaluaciones de desempeño se exponen los temas de interés, pero analizando a profundidad esta respuesta, estos temas se encuentran relacionados con el plan de capacitación y no de bienestar; por otro lado, si bien algunas personas consideran viable involucrar al personal en la toma de decisiones con respecto al plan de bienestar otras lo ven inviable ya que consideran que poner al personal a todo el personal de acuerdo es bastante complejo y que es relevante tener en cuenta que factor económico influye significativamente dado que el presupuesto anual asignado a este plan de bienestar es un poco limitado y es

posible que la organización no cuente con el músculo financiero para otorgar los beneficios que los colaboradores, adicional la empresa inició con este plan hace poco tiempo y hasta ahora se está estructurando de acuerdo a las directrices de la Gerencia General y Gerencia Estratégica.

### 8. Endomarketing como estrategia organizacional:



Nota. Trabajo de campo, (2023)

Actualmente la compañía no cuenta con una estrategia de endomarketing y las personas involucradas en los procesos de talento humano tampoco cuentan con el conocimiento acerca de esta nueva tendencia, la mayoría de los entrevistados manifestó no conocerla muy bien, otra persona respondió de manera errónea lo cual evidenció su confusión frente al tema; sin embargo, otro entrevistado manifiestan estar interesados en conocer a profundidad acerca de esta nueva tendencia por dos razones la primera es que Soluciones Globales es una empresa en crecimiento y segundo porque saben que esta práctica beneficia significativamente a empresas de alto nivel tales como Nike, Adidas, Google y Facebook.



### 9. Implementación de procesos de Talento Humano:

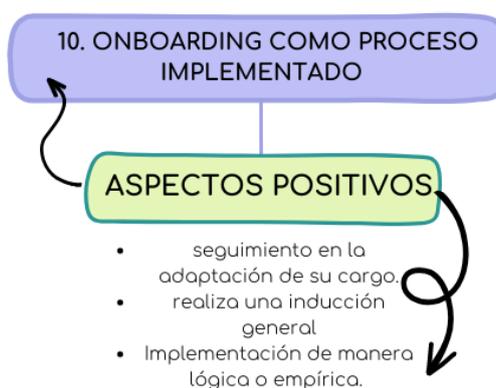


Nota. Trabajo de campo, (2023)

En cuanto a la pregunta sobre la implementación de nuevos procesos de talento humano los entrevistados afirmaron que se encuentran interesados en diseñar una herramienta tecnológica que les permita agilizar algunos procesos del área para que se realicen de manera ágil el manejo de solicitudes de certificados laborales y envíos de novedades; por otro lado, manifiestan querer desarrollar una plan de liderazgo bastante robusto con su respectiva retroalimentación para los diferentes equipos de trabajo debido a que se han identificado dificultades con los diferentes líderes de las respectivas áreas; cabe resaltar, que esta oportunidad de mejora haría parte del proceso de capacitación de la organización que si bien es bastante estructurado se identifica que no está teniendo el suficiente alcance dado que ya se ha identificado la falta de comunicación asertiva entre las diferentes áreas de la compañía y del equipo de trabajo inmerso en los procesos de talento humano como la carencia de liderazgo de los directivos de la compañía. Finalmente, los entrevistados informan que les parecería bastante útil digitalizar todo el proceso de inducción del personal y documental (hojas de vida y certificados laborales)



## 10. Onboarding como proceso implementado:



Nota. Trabajo de campo, (2023)

En cuanto al tema relacionado con el onboarding algunas personas entrevistadas manifiestan que se realiza una inducción general, y culminado el período de prueba, se consulta sobre el desempeño del colaborador en el tiempo que ha estado vinculado en la compañía con el fin de conocer si el trabajador ha tenido la capacitación adecuada con respecto a sus funciones asignadas, también se indaga sobre si se le informó acerca de los beneficios laborales y se realiza un seguimiento en cuanto a la adaptación del cargo; sin embargo, un entrevistado informa no tener conocimiento acerca del término onboarding pero le gustaría conocer más acerca del concepto para poder alinear este con la teoría y aplicarlo a la realidad de la organización. Lo cual evidencia nuevamente la falta de comunicación entre los integrantes del equipo, dado que unos manifiestan tener muy claro que se aplica el proceso de onboarding, pero otros manifiestan que no tener conocimiento sobre el tema. Así mismo, se identifica que los entrevistados posiblemente tienen una confusión entre los conceptos de onboarding e inducción.

### **Anexo C-Listado de oportunidades de mejora**

- ✓ **Comunicación asertiva y escucha activa entre las áreas:** Poder desarrollar en la escucha activa y a la vez en la comunicación asertiva, ya que esto puede alinear las tomas de decisiones y no generar conflicto en los cambios que se lleguen a necesitar dentro de la organización.
- ✓ **Implementar Estrategia de liderazgo:** Crear un plan de liderazgo llevando así retroalimentación para cada uno de los equipos de trabajo, esto con el propósito de fortalecer el clima organizacional con los diferentes líderes.
- ✓ **Fortalecer un plan de comunicación con el cliente interno:** El endomarketing es una estrategia para fortalecer la comunicación interna frente al cliente, esto con el fin de que los colaboradores se fidelicen con la empresa y estén alineados con los propósitos de esta.
- ✓ **Desarrollo de un plan de Onboarding:** Realizar un plan de onboarding es fundamental ya que en la organización no tienen claras sus funciones; Por ende, este plan les será muy beneficioso para poder hacer una completa integración del nuevo colaborador en la empresa.
- ✓ **Modificación del plan de bienestar:** Esta oportunidad de mejora permite a la organización una participación constante de los empleados, generando así la estrategia de marca empleadora para fidelizar a los colaboradores con la compañía.
- ✓ **Sistematización de herramientas para los procesos de gestión humana:** Poder digitalizar todo el proceso de inducción del personal y documental, esto generando mayor agilidad y practicidad en los procesos de talento humano.



**Anexo D- Plan oportunidades de mejora**



**SOLUCIONES GLOBALES**  
**PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA**

OPORTUNIDAD DE MEJORA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
1. Comunicación asertiva y escucha activa entre las áreas	Estimular e impulsar las habilidades de comunicación a través de la gamificación, con el fin de reforzarlos y tener procesos más eficientes y efectivos en la organización.	1) Participar en un Scape Room (propuesta) para eventos corporativos. La comunicación y escucha activa serán la clave para poder lograr todos los objetivos del juego. 2) Reunión mensual al final de la gamificación para contextualizar el efecto positivo de la actividad frente a los colaboradores.	# de actividades realizadas con la gamificación	Para cuatro participantes: 180.000COP	2 horas y 45 minutos	Cada trimestre y a la vez proponiendo nuevas formas de gamificación	Contenido digital, plataformas para enviar mensajería, herramientas como meet para realizar reuniones	Directora estratégica



<p>2. Implementar Estrategia de liderazgo</p>	<p>Promover e incentivar a los líderes a manejar un liderazgo colaborativo como estrategia para mejorar la comunicación interna, permitiendo desarrollar habilidades con respecto a toma de decisiones en los diferentes equipos de trabajo.</p>	<p>1)Talleres de concientización sobre liderazgo colaborativo. 2)Reuniones semanales para comunicar al equipo de trabajo las decisiones de carácter importante por parte de los líderes de cada equipo. 3)Capacitaciones para incentivar a los líderes a manejar un liderazgo horizontal.</p>	<p># de talleres realizados, número de personas que colaborador es que asisten a los talleres y resultado de la encuesta de clima organización en la dimensión de comunicación y liderazgo</p>	<p>Capacitaciones y talleres solicitados a la Arl y caja de compensación / valor \$ 100.000</p>	<p>1 año</p>	<p>Mensualmente</p>	<p>Capital Humano y herramientas tecnológicas</p>	<p>Psicóloga</p>
<p>3. Fortalecer un plan de comunicación con el cliente interno</p>	<p>Diseñar una estrategia de endomarketing acorde a las necesidades del servicio con el fin de incrementar el fomento de la marca empleadora</p>	<p>1)Realizar un diagnóstico, trabajo de campo y plan de acción, por medio un análisis detallado del entorno interno, analizar la comunicación interna y las relaciones entre colaboradores. 2)Realizar encuestas anónimas 3)Abrir canales de comunicación interna por</p>	<p># de encuesta de satisfacción de cliente interno</p>	<p>\$ 400.000</p>	<p>6 meses</p>	<p>Cada dos meses</p>	<p>Recursos tecnológicos y capital humano</p>	<p>Personal a cargo de los procesos de talento humano</p>



		medio de mensajería online.						
--	--	-----------------------------	--	--	--	--	--	--



<p>4. Desarrollo de un plan de Onboarding</p>	<p>Desarrollar y estructurar un plan de Onboarding con el propósito que sea como estrategia para una adecuada incorporación de los nuevos talentos dentro de la organización.</p>	<p><b>1)Preparación</b> (documentación, cuentas creadas, correo de presentación, espacio de trabajo y envío de material corporativo). <b>2)Ejecución</b> Presentación al personal directivo y tutorización) <b>3) Seguimiento</b> (Organizar tareas, supervisión, formación y reuniones de evaluación)</p>	<p># de plan de onboarding generados efectivamente para los nuevos talentos en la empresa.</p>	<p>\$ valor por tiempo cobrado de la psicóloga de la compañía</p>	<p>4 horas</p>	<p>1 año</p>	<p>Herramientas tecnológicas y capital humano</p>	<p>Psicóloga y líderes y compañeros del área del nuevo colaborador</p>
---	---	--	--	---	----------------	--------------	---	--



<p>5. Modificación del plan de bienestar</p>	<p>Actualizar plan de bienestar como estrategia de marca empleadora, permitiendo así una activa participación de los colaboradores, generando fidelización a los colaboradores con la empresa</p>	<p>1)Realizar una matriz DOFA puntualmente para el área de bienestar, identificar los beneficios de carácter económico y emocional. 2)Diseñar y aplicar una encuesta para identificar cuáles son los beneficios que más les interesan a los colaboradores. 3)Realizar las respectivas actualizaciones y encuesta de satisfacción.</p>	<p># de encuestas de satisfacción sobre el plan de bienestar efectivas.</p>	<p>\$ 300.000</p>	<p>3 horas diarias durante 5 días</p>	<p>1 mes</p>	<p>Recursos de tecnológicos como Google formas para la encuesta y recurso humano</p>	<p>Personal a cargo de los procesos de talento humano</p>
--	---	---	---	-------------------	---------------------------------------	--------------	--	---



<p>6. Sistematización de herramientas para los procesos de gestión humana</p>	<p>Adquirir un software de talento humano que permita facilitar la optimización de los recursos como oportunidad de mejora para la centralización, integración y trazabilidad de la información concerniente a todos los procesos de área.</p>	<p>1) Analizar diferentes softwares de talento humano, para identificar cuál se ajusta más a sus necesidades, presentar propuesta a gerencia, adquirir el software</p>	<p>Número de softwares analizados</p>	<p>En espera, dependiendo de las cotizaciones suministradas por parte de proveedores de software</p>	<p>5 horas</p>	<p>una semana</p>	<p>Internet, minutos a celular y capital humano</p>	<p>Directora estratégica</p>
---	--	--	---------------------------------------	--	----------------	-------------------	---	------------------------------



## Anexo\_D-Memorias\_sesión\_de\_divulgación



### Memorias de divulgación consultoría

Por medio de la siguiente se deja constancia de como se hizo la divulgación con el objetivo Identificar oportunidades de mejora en los procesos en el área de gestión de Talento Humano en la empresa Soluciones Globales S.A.S

1. Se llevo a cabo una reunión grupal con la Gerente estratégica y su equipo de trabajo, con el fin de identificar las necesidades que tiene la empresa utilizando como principal herramienta la matriz DOFA:



2. Trabajo de campo conformado por una encuesta semiestructurada a través de Google forms para los colaboradores de la organización:
3. Se hace un análisis profundo acerca de los resultados obtenidos a través de unas entrevistas.

## Comunicación asertiva dentro del equipo encargado de los procesos de talento humano

### 1. Comunicación asertiva dentro del equipo:



Al analizar las respuestas del equipo de trabajo inmerso en los procesos de talento humano de Soluciones Globales, se identifica que si bien existe una comunicación bastante respetuosa y tranquila, no se está manejando una comunicación asertiva entre las distintas áreas de trabajo, ni entre los miembros del equipo, dado que la mayoría de las personas entrevistadas manifiestan que en muchas ocasiones el mensaje no es transmitido de la manera adecuada, es decir el mensaje transmitido no es claro, lo cual genera confusión en el equipo. Así mismo, manifiestan que el mensaje no llega de manera correcta y en los tiempos oportunos lo cual está generando demoras en las entregas e incomodidad entre los integrantes del equipo ya que estas acciones generan malentendidos e inestabilidad en el equipo lo cual

- Se crea un plan de oportunidades de mejora con las diferentes actividades y objetivos:



#### SOLUCIONES GLOBALES

#### PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA

OPORTUNIDAD DE MEJORA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
1. Comunicación asertiva y escucha activa entre las áreas	Llevar a cabo una gamificación mensual, con el fin de reforzar las habilidades de comunicación y escucha generando procesos efectivos en la organización.	1) Participar en un Scape Room (propuesta) para eventos corporativos. La comunicación y escucha activa serán la clave para poder lograr todos los objetivos del juego. 2) Reunión mensual al final de la gamificación para contextualizar el efecto positivo de la actividad frente a los colaboradores.	# de actividades realizadas con la gamificación	Para cuatro participantes: 180.000COP	2 horas y 45 minutos	Cada trimestre y a la vez proponiendo nuevas formas de gamificación	Contenido digital, plataformas para enviar mensajería, herramientas como meet para realizar reuniones	Directora estratégica

- Seguimiento gerencial para el cumplimiento de la consultoría:

<b>PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL</b>									
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; padding: 2px;"><b>Número de acta:</b></td> <td style="padding: 2px;">001</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><b>Título del acta:</b></td> <td style="padding: 2px;">Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.</td> </tr> </table>	<b>Número de acta:</b>	001	<b>Título del acta:</b>	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.				
<b>Número de acta:</b>	001								
<b>Título del acta:</b>	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.								
<b>DATOS DEL ACTA</b>									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 2px;"><b>Fecha/Hora inicio:</b> Agosto 11 de 2023 / 9:00am</td> <td style="width: 50%; padding: 2px;"><b>Fecha/Hora final:</b> Agosto 11 de 2023 / 10:00am</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><b>Lugar de la reunión<sup>1</sup>:</b> Modalidad virtual, Google meet</td> <td style="padding: 2px;"><b>Empresa:</b> Soluciones Globales S.A.S</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><b>Proyecto:</b> Oportunidades de mejora de los procesos del área del talento humano en la empresa Soluciones Globales SAS</td> <td style="padding: 2px;"><b>Número de contrato:</b> 20230615071415</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><b>Responsable del proyecto en la empresa:</b></td> <td style="padding: 2px;"><b>Consultores:</b> Angela María Murcia Montenegro Heidy Yurianny Otálora Soto Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.</td> </tr> </table>	<b>Fecha/Hora inicio:</b> Agosto 11 de 2023 / 9:00am	<b>Fecha/Hora final:</b> Agosto 11 de 2023 / 10:00am	<b>Lugar de la reunión<sup>1</sup>:</b> Modalidad virtual, Google meet	<b>Empresa:</b> Soluciones Globales S.A.S	<b>Proyecto:</b> Oportunidades de mejora de los procesos del área del talento humano en la empresa Soluciones Globales SAS	<b>Número de contrato:</b> 20230615071415	<b>Responsable del proyecto en la empresa:</b>	<b>Consultores:</b> Angela María Murcia Montenegro Heidy Yurianny Otálora Soto Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.	
<b>Fecha/Hora inicio:</b> Agosto 11 de 2023 / 9:00am	<b>Fecha/Hora final:</b> Agosto 11 de 2023 / 10:00am								
<b>Lugar de la reunión<sup>1</sup>:</b> Modalidad virtual, Google meet	<b>Empresa:</b> Soluciones Globales S.A.S								
<b>Proyecto:</b> Oportunidades de mejora de los procesos del área del talento humano en la empresa Soluciones Globales SAS	<b>Número de contrato:</b> 20230615071415								
<b>Responsable del proyecto en la empresa:</b>	<b>Consultores:</b> Angela María Murcia Montenegro Heidy Yurianny Otálora Soto Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.								



## Anexo F-Acta de Seguimiento Gerencial# 001



### PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

<b>Número de acta:</b>	001
<b>Título del acta:</b>	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

#### DATOS DEL ACTA

<b>Fecha/Hora inicio:</b> Agosto 11 de 2023 / 9:00am	<b>Fecha/Hora final:</b> Agosto 11 de 2023 / 10:00am
<b>Lugar de la reunión<sup>1</sup>:</b> Modalidad virtual, Google meet	<b>Empresa:</b> Soluciones Globales S.A.S
<b>Proyecto:</b> Oportunidades de mejora de los procesos del área del talento humano en la empresa Soluciones Globales SAS	<b>Número de contrato:</b> 20230615071415
<b>Responsable del proyecto en la empresa:</b>	<b>Consultores:</b> Angela María Murcia Montenegro Heidy Yurianny Otálora Soto Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

#### TEMAS TRATADOS<sup>2</sup>

<p><i>Tema:</i></p> <p>1. Primer seguimiento gerencial al avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado de los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, de acuerdo con el plan de trabajo, reporte de actividades y revisión de productos.</p> <p>El cual tiene como objetivo general: Identificar oportunidades de mejora en los procesos en el área de gestión de Talento Humano en la empresa Soluciones Globales a través de un proceso de Consultoría que contribuya a la mejora continua.</p> <p><i>Desarrollo:</i></p> <p>De acuerdo con el plan de trabajo del se programaron las siguientes actividades.</p>
---

<sup>1</sup> Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.

<sup>2</sup> Describir dentro del recuadro los temas tratados.

**PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL**



<b>Número de acta:</b>	001
<b>Título del acta:</b>	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

1. Análisis de la situación actual de los procesos del área del talento humano.
2. Trabajo de campo.
3. Identificación de oportunidades de mejora.
4. Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional.

Conforme a los avances realizados se reporta el desarrollo de estas actividades, presentando los siguientes resultados, productos o dificultades en el periodo:

5. Matriz DOFA.
6. Informe de investigación de mercados
7. Listado de oportunidades de mejora y plan de implementación de las oportunidades de mejora
8. Memorias de la sesión de divulgación y lista de asistencia de la sesión de divulgación

**FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL<sup>3</sup>**

Nombre	Cargo o rol	Firma
[Nombre]	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	Maldia Romiret Ruiz
[Nombre Estudiante #01]	Consultor #01. Estudiante MGTH.	Angela Murcia.
[Nombre Estudiante #02]	Consultor #02. Estudiante MGTH.	Heidy A.

**FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO**

Nombre	Cargo o rol	Firma
Juan Carlos Osma Rozo	Director del proyecto de consultoría.	

<sup>3</sup> Firman los asistentes al seguimiento gerencial.

## Anexo G-Acta de Seguimiento Gerencial# 002

### PROYECTO DE CONSULTORÍA SEGUIMIENTO GERENCIAL



<b>Número de acta:</b>	002
<b>Título del acta:</b>	Seguimiento gerencial [#02] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

#### DATOS DEL ACTA

<b>Fecha/Hora inicio:</b> Octubre 31 de 2023 / 4:00pm	<b>Fecha/Hora final:</b> Octubre 31 de 2022 / 5:00pm
<b>Lugar de la reunión<sup>1</sup>:</b> Modalidad virtual, Google meet	<b>Empresa:</b> Soluciones Globales S.A.S
<b>Proyecto:</b> Oportunidades de mejora de los procesos del área del talento humano en la empresa Soluciones Globales SAS	<b>Número de contrato:</b> 20230615071415
<b>Responsable del proyecto en la empresa:</b> Natalia Ramírez Ruiz Gerente estratégica	<b>Consultores:</b> Angela María Murcia Montenegro Heidy Yurianny Otálora Soto Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Gran Colombiano.

#### TEMAS TRATADOS<sup>2</sup>

<p><b>Tema:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las siguientes actividades se han completado satisfactoriamente en el marco de la segunda revisión gerencial del avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de la situación actual de los procesos del área del talento humano.</li> <li>2. Trabajo de campo.</li> <li>3. Identificación de oportunidades de mejora.</li> <li>4. Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional.</li> </ol> </li> </ul>
--



**PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL<sup>a</sup>**

<b>Número de acta:</b>	002
<b>Título del acta:</b>	Seguimiento gerencial [#02] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

- Como compromiso para el cierre de la consultoría, se establecen las siguientes actividades:
1. Certificado de divulgación.
  2. Acta de satisfacción.
  3. Proceso de divulgación del proyecto.

**FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL<sup>3</sup>**

Nombre	Cargo o rol	Firma
Natalia Ramírez Ruiz	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	<i>Natalia Ramirez Ruiz</i>
Angela Maria Murcia Montenegro	Consultor #01. Estudiante MGTH.	<i>Angela Murcia</i>
Heidy Otalora Soto	Consultor #02. Estudiante MGTH.	<i>Heidy O</i>

**FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO**

Nombre	Cargo o rol	Firma
Juan Carlos Osma Rozo	Director del proyecto de consultoría.	<i>Juan Carlos Osma Rozo</i>

<sup>3</sup> Firman los asistentes al seguimiento gerencial.