

Oportunidades de mejora para la empresa SEACOR SAS ESP en el área de talento humano

Informe Final Consultoría Empresarial

Número del contrato 20230622033334

Liliana María Humanez Yanez

Estudiante

Juan Carlos Osma Rozo

Ingeniero Comercial, Magister en Dirección de Marketing, Doctorando en

Administración Gerencial

Director Del Proyecto

Diana Carolina Hernández Guadrón

Psicóloga. Magister 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, 30 de noviembre del 2023

Tabla De Contenido

RESUMEN EJECUTIVO.....	5
ABSTRACT.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
FASE FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
Contexto Empresarial.....	9
Antecedentes de la Gestión del Talento Humano.....	10
Identificación del Problema.....	10
FASE PLANEACIÓN.....	11
Justificación	11
Objetivos del Proyecto	12
Alcance del Proyecto	13
Marco de Referencia	14
Marco Conceptual.....	15
Marco Teórico.....	16
Metodología de la Consultoría	19
FASE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LAS ESTRATEGIAS.....	24
Desarrollo del Plan de Trabajo	25
Seguimiento Gerencial.....	25
Monitoreo: Matriz Marco Lógico	26
FASE CIERRE Y CONCLUSIONES	27
Productos Finales	28
Lecciones Aprendidas	29
Recomendaciones para la Gerencia.....	30
REFERENCIAS	33
DATOS BÁSICOS DE LA CONSULTORÍA.....	34
ANEXOS	36



Lista De Tablas

Tabla 1. Alcance del proyecto	14
Tabla 2. Marco Normativo	18
Tabla 3. Matriz RACI del proyecto	23
Tabla 4. Matriz Marco Lógico	26
Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría	28



Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Árbol de problemas	11
Ilustración 2. Árbol de objetivos.....	13
Ilustración 3. Estructura Organizacional	23
Ilustración 4. Plan de trabajo.....	24



Resumen Ejecutivo

A través de este proyecto se quiere conocer las oportunidades de mejora que tiene la empresa SEACOR SAS ESP, En el campo de recursos humanos, es crucial identificar áreas de mejora para optimizar la eficiencia y efectividad de esta área.

La compañía SEACOR SAS se encuentra ante obstáculos en la administración de su capital humano, lo que está repercutiendo negativamente en su productividad de sus trabajadores. Se identificó la necesidad de mejorar sus prácticas de recursos humanos para mantenerse competitiva en el mercado y promover un ambiente de trabajo más productivo.

El propósito fundamental de la asesoría en recursos humanos consistió en detectar posibilidades de mejora en la administración del capital humano en SEACOR SAS. y proporcionar recomendaciones específicas para optimizar sus prácticas y procesos.

Durante la consultoría, se llevaron a cabo las siguientes actividades: Establecer un diagnóstico del área de Gestión humana.

Desarrollar trabajo de campo indagando aspectos relevantes que permitan identificar elementos claves del área de talento humano, esta actividad permite plasmar de manera detallada las acciones a mejorar, establecer oportunidades de mejora resultado del proceso adelantado al interior de la empresa, fueron identificadas en este estudio de consultoría.

Durante el proyecto, se destacaron los siguientes aciertos y oportunidades de mejora:

Aciertos: La colaboración activa de la dirección y el personal en la consultoría fue fundamental para identificar problemas y soluciones de manera efectiva. La entrevista efectuada a los empleados ofreció información valiosa acerca de cómo los empleados perciben la situación y resaltó áreas cruciales que necesitan mejoras. Esto permitió la identificación de posibilidades para el crecimiento profesional y la capacitación para el personal identificando.

Las oportunidades de Mejora: La comunicación interna puede ser más efectiva, especialmente en la difusión de cambios y actualizaciones en políticas y procedimientos. La gestión del cambio podría haberse abordado de manera más proactiva para facilitar la implementación de recomendaciones. Se requiere un seguimiento continuo para garantizar que las recomendaciones se implementen con éxito y se mantengan con el tiempo.

En conclusión, la consultoría en recursos humanos para SEACOR SAS identificó áreas clave de mejora en el proceso analizado, proporcionó recomendaciones valiosas. El compromiso de la alta dirección y los empleados fue un factor clave para el éxito del proyecto.

Palabras clave: Oportunidades, Mejora, Talento Humano

Abstract

Through this project we want to know the opportunities for improvement that the company SEACOR SAS ESP has. Within the field of human resources, with the purpose of identifying areas of improvement that make it possible to make the human talent area more effective and efficient.

The company SEACOR SAS faces challenges in managing its human talent, which affected its efficiency and employee satisfaction. The need to improve its human resources practices was identified to remain competitive in the market and promote a more productive work environment.

The central objective of the human resources consulting was to recognize possibilities for improvement in the administration of human capital at SEACOR SAS and offer precise guidelines to improve its methods and procedures. During the consulting process, the following activities were carried out: Carry out an exhaustive analysis of the Human Resources Management area.

Develop field work investigating relevant aspects that allow identifying key elements of the human talent area. This activity allows the actions to be improved to be captured in detail, establishing opportunities for improvement as a result of the process carried out within the company, which were identified in this study. consultancy. During the project, the following successes and opportunities for improvement were highlighted:

Successes: The active collaboration of management and staff in the consultancy was essential to identify problems and solutions effectively. The employee interview provided valuable data on employee perception and critical areas for improvement. Identification of professional development and staff training opportunities that aligned with the improvement objective.

Opportunities for Improvement were evident: Internal communication can be more effective, especially in the dissemination of changes and updates to policies and procedures. Change management could have been addressed more proactively to facilitate implementation of recommendations. Ongoing monitoring is required to ensure that recommendations are successfully implemented and maintained over time.

In conclusion, the human resources consulting for SEACOR SAS identified key areas of improvement in human talent management and provided valuable recommendations. The commitment of senior management and employees was a key factor in the success of the project.

Keywords: Opportunities, Improvement, Human Talent

Introducción

La gestión de recursos humanos implica más que simplemente tratar a las personas como instrumentos y codificar sus acciones. Se convierte en un fenómeno complejo que está influenciado por al menos siete factores clave que afectan cómo se concibe, filosofía y práctica. Estos factores incluyen las condiciones sociopolíticas y económicas de la época, las creencias predominantes sobre la naturaleza humana, las estructuras laborales, la percepción del trabajo, las dinámicas en las relaciones laborales, el estado del mercado laboral y las teorías de gestión que prevalecen en ese momento. Esta perspectiva ampliada proporciona una comprensión más completa de la gestión de recursos humanos y destaca la necesidad de considerar una variedad más amplia de aspectos al llevar a cabo estas prácticas (Calderón, Álvarez y Naranjo, 2006). A partir de la identificación de las estructuras constituidas en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, a través de esta consultoría se busca comprender las oportunidades de mejora en el ámbito de la gestión de los recursos humanos de una empresa privada en la ciudad de Montería, en la cual se busca optimizar los procesos relacionadas a la misma, como son reclutamiento, selección, contratación y experiencia de los colaboradores en su instancia dentro de la organización, inicialmente se identificaran falencias dentro de cada uno de los procesos mencionados y se brindaran herramientas que permitan optimizarlos.

A si como el seguimiento implementado a través del monitoreo de cada una de las estrategias programadas con el fin de lograr y cumplir con cada uno de los productos a entregar que permitirá dejar los soportes necesario como trazabilidad y cumplimiento de cada una de las actividades de acuerdo a cada diagnóstico y las oportunidades de mejoras evidenciadas para su cumplimiento y así mismo se da a conocer cada matriz establecida como resumen de cada uno de los procesos encontrados en este trabajo.

Este proyecto permitirá crecer y ampliar los conocimientos y experiencia en el ámbito de la gestión del talento humano, lo que posibilita la identificación de recursos dentro de los procedimientos, y así mismo saber llevar una toma de decisión de tipo gerencial ya que permitirá conocer las diferentes fases del proyecto donde se da una amplia introducción, y contexto de la empresa lo cual me permite la formulación de la pregunta problema donde se pudo analizar cada uno de las procesos, investigar, cuestionar y comprender e interactuar con cada colaborador del área de gestión humana en donde podemos intervenir de manera

exitosa para el logro de los objetivos, de la misma manera damos a conocer el contexto general de la organización en el cual nos ha permitido realizar este proyecto y que se ha tenido en cuenta para el aporte y crecimiento de la misma, determinando unos objetivos y logros que apunten a la mejora oportuna en los procesos a intervenir, teniendo unos alcances y unos entregables como respuesta a lo trabajado en este proyecto

Esta consultoría aporta un alto nivel de compromiso, responsabilidad en el desarrollo de la formación como magister con metas propias que cumplir y que enriquece mis conocimientos y habilidades enfocadas como gerente, en el cual pueda llegar y lograr cambios dentro de la organización denominada SEACOR SAS ESP, que ha permitido abrir sus puertas para llevar a cabo la consultoría, desarrollada con empeño y dedicación personal.

Fase Formulación del Problema

Para llevar a cabo este proyecto, se ha identificado una dificultad significativa en el área de gestión de recursos humanos. Esta dificultad radica en la escasez de personal calificado para llevar a cabo los procesos. En otras palabras, la falta de una orientación adecuada ha impedido que puedan reconocer y abordar las áreas de mejora en la gestión de recursos humanos.

En la actualidad, el departamento de recursos humanos carece de un líder que supervise estos procesos. Como resultado, las funciones no se están llevando a cabo correctamente, lo que ha provocado un alto índice de rotación de empleados, la contratación de personal no calificado y la toma de decisiones incorrectas que generan gastos administrativos innecesarios. Además, no se están planificando ni presupuestando adecuadamente programas de formación y capacitación para el personal interno de la organización, y existen fallos en los procedimientos disciplinarios

Se evidencia el mal resultados en los tiempos estipulado de las contrataciones no cumpliendo a las áreas que requieren el personal, por esta misma razón no hay consecución y credibilidad en los procesos, aumentos las inconformidades y la experiencia de otras áreas en relación con la gestión realizada por parte del proceso de gestión humana.

Como resultado de la identificación del problema, fue posible observar que el principal desafío en el ámbito se encuentra en las fases de reclutamiento, selección y formación del personal y toma de decisiones no alineadas al proceso, mala decisiones en los procesos disciplinarios, ya que en los índices de gastos administrativos como procesos de selección, rotación de personal, procesos disciplinarios en el cual la toma de decisión es muy

fundamental ya que están genera a la organización altos costos si no se controla de la mejor manera posible, y también demuestra que la gestión del talento humano sea insuficiente para cumplimiento y objetivos establecidos para el área por tal razón se define que este proyecto de consultoría va enfocado a la pregunta problema.

Lo anterior conlleva a plantearse como pregunta problema: ¿Qué oportunidades de mejora tiene la empresa SEACOR SAS ESP en el área de gestión humana?

Contexto Empresarial

La compañía SEACOR SAS ESP, Servicios Ambientales de Córdoba, fue establecida el 20 de diciembre de 2007, basándose en la ley 142 de 1994. Desde el 19 de agosto de 2008, ha estado operando un contrato de servicios de aseo con una duración de 20 años. en los municipios de Ayapel, Buenavista, La Apartada, Montelíbano, Planeta Rica, Pueblo Nuevo y Puerto Libertador. En 2018, la empresa implementó una política de expansión y firmó un contrato adicional de 20 años para operar los servicios de aseo en los municipios de Lorica, San Antero, Purísima, Momil, Chima, Tuchín y San Andrés de Sotavento, de los cuales ya se han ejecutado 10 años. Además, desde 2018 hasta 2021, SEACOR comenzó a operar bajo competencia libre en los municipios de Tierralta, Valencia, San Pelayo, Sahagún y Montería, ampliando así su cobertura a un total de veintiún (21) municipios en el departamento de Córdoba.

La misión de la empresa en el mercado nacional es proporcionar soluciones integrales para la gestión de residuos sólidos como proveedores de servicios de aseo, cumpliendo con las normativas legales vigentes y satisfaciendo las necesidades tanto de los usuarios como de las administraciones públicas. Siguiendo su misión, fomentamos el desarrollo sostenible mediante la gestión completa de los residuos, contribuyendo a iniciativas organizacionales y promoviendo sociedades ecológicas. Esto lo logran mediante tecnologías ambientales y el desarrollo del talento humano, generando recursos valiosos y mejorando la calidad de vida tanto de los usuarios como del entorno.

La empresa se guía por valores fundamentales que incluyen la conciencia ambiental, el respeto, el espíritu de equipo, la empatía y la responsabilidad. Además, tienen proyectado convertirse para el año 2030 en la organización líder en Colombia en la gestión integral de residuos, promoviendo sociedades ecológicas sostenibles y expandiendo sus estrategias a nivel regional y nacional.



Antecedentes de la Gestión del Talento Humano

En la actualidad, SEACOR SAS ESP se encuentra en un proceso para establecer criterios y procedimientos orientados hacia resultados específicos para cada una de las funciones dentro del área de talento humano. Durante esta evaluación, se han identificado áreas de mejora en varios aspectos predefinidos. Se ha notado una falta de claridad en los procedimientos de selección y contratación, así como en la gestión de procesos disciplinarios. También se ha observado un alto índice de rotación en el personal operativo, junto con la falta de ejecución del Plan de Formación y Capacitación debido a la falta de definición. Los informes analizados indican un aumento en la tasa de rotación del personal. Además, es crucial definir con precisión los perfiles de cada puesto para que se ajusten adecuadamente a las funciones desempeñadas. Se propone capacitar al personal responsable del área en los procesos específicos de sus funciones para reducir los errores identificados al realizar las actividades correspondientes a sus cargos.

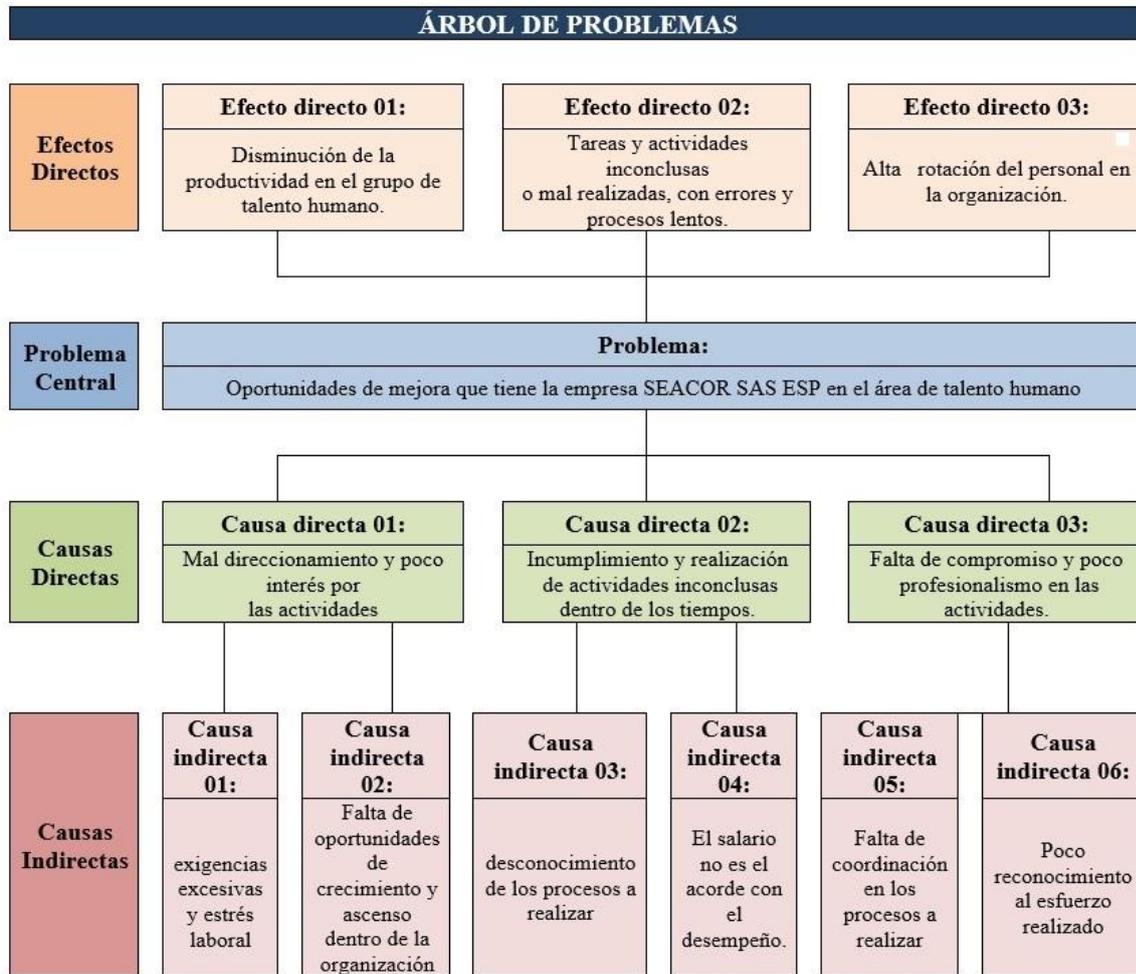
La consultoría se enfoca en implementar estrategias que permitan identificar las áreas de mejora en la gestión humana de SEACOR SAS ESP y en sus procesos internos. El objetivo es reducir y mejorar los problemas detectados y asegurar el cumplimiento de los resultados establecidos en el área de gestión humana.

Identificación del Problema

Analizados los diferentes procesos y falencias evidenciadas en el proceso de gestión humana se define que los puntos a intervenir en la empresa SEACOR SAS E.S.P, son las oportunidades de mejora que tiene la empresa en esta área, al desarrollar el análisis del problema y al crear el árbol de problemas, se han identificado diversas variables y desafíos. Como resultado de esta consultoría, se puede realizar un diagnóstico que permita comprender y señalar las oportunidades de mejora en el proceso de gestión de recursos humanos. Este enfoque tiene como objetivo alinear los distintos procedimientos para fomentar una mejora continua y alcanzar las metas establecidas por la organización. Esto incluye reducir la rotación de personal, contratar individuos capacitados y adecuadamente perfilados, y garantizar la implementación efectiva del plan de capacitación y formación aprobado.



Ilustración 1. Árbol de problemas



Nota: Construcción propia, [2023].

Fase Planeación

Después de identificar el problema, establecer los objetivos y delimitar el alcance del proyecto, se traza el plan detallado que se necesita seguir para finalmente cumplir con los objetivos establecidos en la consultoría

Justificación

La empresa SEACOR SAS ESP necesita realizar cambios en el área de gestión humana ya que está en un eje fundamental para el funcionamiento para dar resultado esperado dentro de la organización, por lo tanto, lograr aplicar las oportunidades de mejoras que se puedan implementar a través de este proyecto permitirá optimizar los procesos y lograr adquirir buen capital humano, disminuir el índice de rotación de personal, tomar mejores decisiones, implementar un buen plan de capacitación en el cual permitirá una

innovación radical dentro de la organización evidenciando en todos los procesos mejorados en el área de gestión humana.

Como causa indirecta de la problemática definida para esta consultoría se pudo evidenciar el desconocimiento de los procesos a realizar lo que genera estrés laboral dentro del equipo de gestión humana y al igual que las diferentes exigencias excesivas por parte de las demás áreas, se evidencia de la misma manera Poco reconocimiento al esfuerzo realizado ya que se evidencia volumen de trabajo dejando así la problemática que se ha evidenciado en los diferentes incumplimientos en las entregas en los procesos de selección.

El poco crecimiento en los diferentes cargos internos dentro del área especialmente en los auxiliares que aún no han tenido acenso como analista ya que se ha evidenciado errores en los procesos por la falta de coordinación, de igual manera se encuentra la desmotivación salarial ya que no está acorde a las responsabilidades y compromiso por parte de la organización lo que hace que se pierda el interés y las metas para cumplir los objetivos institucionales. en el cual es característica de estudio para este proyecto lograr evidenciar las oportunidades de mejora que tiene el área de gestión humana dentro de la organización.

Objetivos del Proyecto

El propósito principal de esta asesoría es examinar la situación actual mediante diagnósticos, identificar los problemas en el ámbito de Gestión Humana que requieren intervención y seleccionar el problema central que será tratado en el proyecto. A través del análisis del árbol de problemas, se han identificado falencias que deben convertirse en oportunidades de mejora para el área de Gestión Humana. Esto se hace con el objetivo de cumplir con los objetivos institucionales de la empresa SEACOR SAS ESP

Objetivo General

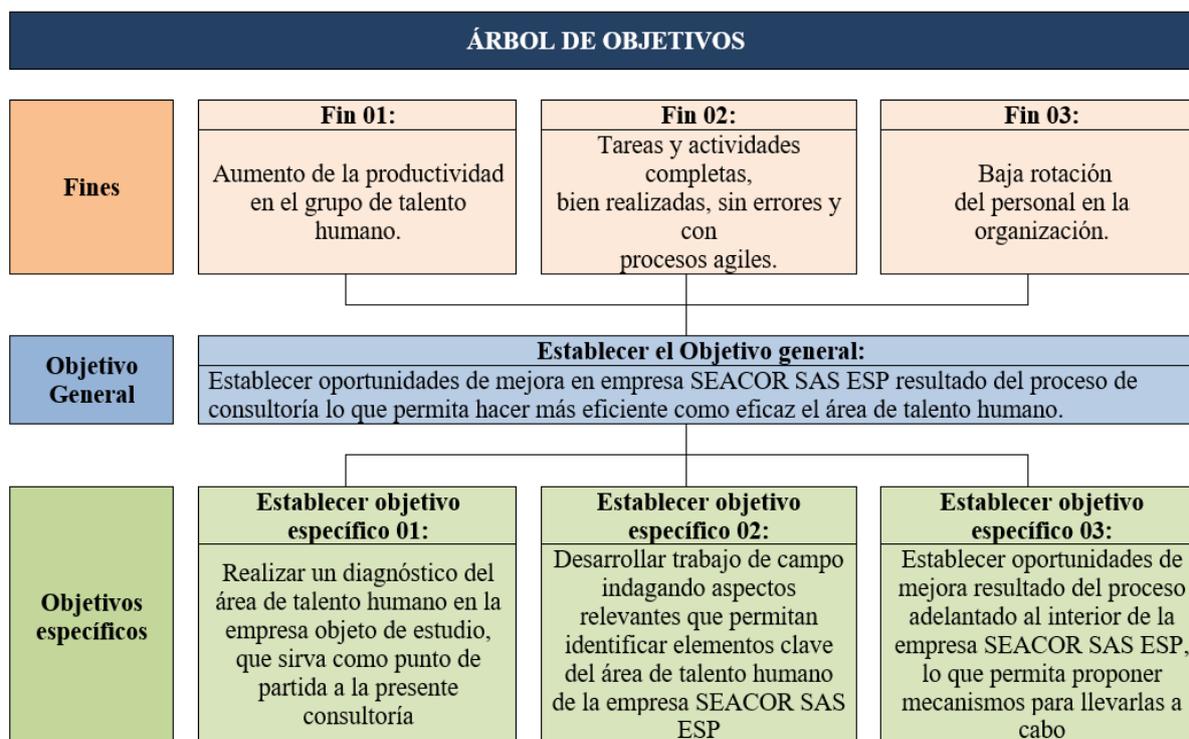
Establecer oportunidades de mejora en empresa SEACOR SAS ESP resultado del proceso de la consultoría lo que permita hacer más eficiente como eficaz el área de talento humano.



Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico del área de talento humano en la empresa objeto de estudio, que sirva como punto de partida a la presente consultoría.
- Desarrollar trabajo de campo indagando aspectos relevantes que permitan identificar elementos clave del área de talento humano de la empresa SEACOR SAS ESP
- Establecer oportunidades de mejora resultado del proceso adelantado al interior de la empresa SEACOR SAS ESP, lo que permita proponer mecanismos para llevarlas a cabo.

Ilustración 2. *Árbol de objetivos*



Nota: Construcción propia, [2023].

Alcance del Proyecto

Para este proyecto de consultoría para la empresa SEACOR SAS EPS, se delimitaron los productos y actividades a entregar, Cada uno de los compromisos adquiridos constituye un aporte que apunta al crecimiento y al mejoramiento en los procesos del área de gestión humana relacionándolos directamente en los siguientes entregables como evidencia de la realización como resultado de la consultoría.

Tabla 1. Alcance del proyecto

Alcance del Proyecto			
No.	Actividad / Compromiso	ID.	Producto / Entregable
1	Establecer un diagnóstico del área de Gestión humana.	A	Matriz FODA
2	Desarrollar trabajo de campo indagando aspectos relevantes que permitan identificar elementos claves del área de talento humano	B	Informe de Investigación de mercado
3	Establecer oportunidades de mejora resultado del proceso adelantado al interior de la empresa	C	Plan de implementación de oportunidades de mejoras
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	D E	Memorias de la sesión de divulgación Lista de asistencia de la sesión de divulgación

Nota: Construcción propia, [2023].

Marco de Referencia

Para comprender mejor el problema y los puntos de acción del proyecto, a continuación, se relacionan algunos conceptos claves a considerar y los modelos de referencia en el que se basa la propuesta de intervención de esta consultoría.



Marco Conceptual

Oportunidades de mejora

Según la perspectiva de James Harrington en 1993, la mejora de un proceso implica modificarlo de manera que se vuelva más eficaz, eficiente y adaptable. En otras palabras, los cambios necesarios y la forma de implementarlos dependen de la visión y el enfoque particular del empresario en relación con el proceso. Estos cambios se materializan a través de un conjunto de que buscan identificar lo que se puede optimizar, cuál es la oportunidad que puede generar beneficios y quiénes serán los beneficiarios de dicha mejora.

La mejora es uno de los principios de la gestión de la calidad y se incorpora como objetivo al implementar cualquier modelo que sea propuesto, Según Grutter (2002), la mejora continua está definida como “pequeños cambios incrementales en los procesos productivos o en las prácticas de trabajo que permiten mejorar algún indicador de rendimiento”¹ lo cual, no requiere una alta inversión, pero que pueden significar un impacto positivo sobre las actividades que se llevan a cabo ya sea en una empresa de productos o servicios, tal como afirma Terziovsky y Sohal². Estos dos autores hacen hincapié en la importancia de emplear el ciclo de Deming como un enfoque estratégico, en lugar de considerarlo únicamente como una metodología, para impulsar el proceso de mejora continua. Sin embargo, es relevante destacar que el ciclo de Deming, conocido como PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), ha servido de modelo de referencia para las empresas japonesas, permitiéndoles identificar y capitalizar las oportunidades de mejora.

Talento Humano

En este sentido, Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” considerada una variable necesaria para lograr el éxito en el mundo empresarial aumentando el valor económico de las organizaciones. La captación, retención, formación y desarrollo del talento humano es relevante para el impulso de la competitividad.

Eficiencia

La eficiencia se define como la habilidad de aprovechar al máximo los recursos disponibles con el fin de alcanzar los objetivos y resultados deseados. En palabras de González-Pérez y Cobo Benítez (2021), la eficiencia consiste en maximizar la producción o los resultados obtenidos utilizando de manera efectiva los recursos disponibles, al tiempo que se minimiza el desperdicio.

Eficacia

La eficacia se define como la habilidad de lograr de manera exitosa los resultados deseados, cumpliendo con los objetivos establecidos y obteniendo los efectos esperados. Siguiendo la perspectiva de Mendoza y Pacheco (2022), se entiende la eficacia como la capacidad de un sistema, proceso o intervención para generar los efectos deseados y alcanzar los resultados previstos, demostrando un alto nivel de efectividad y rendimiento."

Marco Teórico

La gestión de recursos humanos en las empresas ha enfrentado una serie de desafíos tanto para los empleados como para la gobernanza corporativa en sí. De acuerdo con la perspectiva de Escobar (2013), la Administración de Recursos Humanos se considera una función que tiene un enfoque principalmente directivo, de gran alcance organizativo, dinámico y que está en constante evolución. Está estrechamente relacionado con el desarrollo y la flexibilidad de los sistemas de trabajo, así como con los cambios en ellos. Sus ciclos de actividad se extienden a largo plazo y su orientación es de naturaleza estratégica." (p.9). El desarrollo que deben hacer en los programas internos, la identificación de las variables que afectan positiva y negativamente sus resultados, son tareas que la gestión humana debe presentar a la alta gerencia. Desarrollo de talentos y aptitudes, potenciando procesos de cambio y generar ventajas competitivas, contribuyendo de manera significativa.

Así mismo, el área de recursos o gestión humana es conformada siempre por las mismas personas de la organización, ya que ellos deben conservar y gestionar los conocimientos y habilidades necesarios en la organización de actividades de las funciones específicas y evaluaciones de desempeño, donde se participa activamente en las decisiones estratégicas que oriente al logro de los objetivos. Por ello el hombre es una variable que determina en la organización dinamismo e innovación.

Autores como Cuesta, Fleitas, García, Hernández, Anchundia y Mateus (2018), Morales (2018) y Valencia (2018) han examinado la gestión del talento humano desde la perspectiva de la administración de recursos humanos. Estos expertos la definen como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos relacionados con las personas en cargos gerenciales. Esto incluye actividades como la selección, el reclutamiento, la formación, los beneficios, la compensación y la evaluación del rendimiento, además de proporcionar un entorno de bienestar social, seguro y equitativo para los empleados.

En cuanto al Estado, en las relaciones laborales siempre ejerce efectos directos o indirectos, ya que, como fuente de legislación, constituyen una variable o factor para la elaboración o tener en cuenta en los desarrollos de programas o actividades. Estas leyes pueden dificultar o favorecer los beneficios de compensación y seguridad hacia los trabajadores, como para las mismas empresas o compañías.

Por otro lado, es fundamental comprender que los objetivos del departamento de recursos humanos están directamente relacionados con los objetivos generales de la empresa u organización. En este contexto, autores como Sani, Zamora y Moscoso (2017) hacen hincapié en que el principal meta del departamento de recursos humanos es "seleccionar personal altamente cualificado". Esto implica un conjunto de actividades y tareas destinadas a lograr los objetivos de". (p. 14). Entonces, en estos enfoques, se podría afirmar que la finalidad del departamento de recursos humanos es garantizar la gestión de aspectos administrativos como la gestión de las actividades.



Tabla 02. Marco Normativo

LEYES	DESCRIPCION DEL OBJETIVO
<i>Resolución laboral (2021 del 9 de mayo del 2018).</i>	Son todas aquellas declaraciones de voluntad producida por el juzgador, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia
<i>Ley de pasantías (Ley 2043 del 2020).</i>	El objeto de esta ley es claro, incentivar la contratación de los jóvenes que han terminado hace poco su carrera profesional, técnica o tecnológica. Esta se indica en la Ley 2043 del 2020 Teniendo en cuenta las dificultades de esta población para obtener un empleo, se estipuló que las pasantías, judicaturas o prácticas formativas deben ser, de manera obligatoria, reconocidas como experiencia laboral.
<i>Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019.)</i>	Su objetivo es que dichos trabajadores, no se alejen de su función de servir a la sociedad. Además, se introdujo en este código de manera expresa a las víctimas de acoso laboral como sujetos procesales.
<i>Sistema de Seguridad Social Integral.</i>	Esta normativa, indicada en la Ley 100 de 1993, tiene por objeto garantizar los derechos de la comunidad y la persona para tener una calidad de vida acorde con la dignidad humana. Dentro de ella se incluye el sistema general de pensiones, de salud, de riesgos profesionales y los servicios sociales de complemento.
<i>Ley 776 de 2002</i>	Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - "Ley María"
<i>Decreto 1950 de 1973</i>	Por el cual se reglamentan los decretos-leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras administraciones de personal civil.
<i>Decreto 1042 de 1978</i>	"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones".
<i>Ley 489 de 1998</i>	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en la Constitución Nacional".
<i>Decreto 1227 de 2005 "</i>	" Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el decreto -ley 1567 de 1998.
<i>Decreto 1567 de 1998 reglamentario de la Ley 443 de 1998</i>	"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"
<i>Acuerdo 137 de 2010</i>	"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de prueba

<i>Ley 1064 de 2006</i>	"Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación"
<i>Decreto 2482 de 2012</i>	"Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
<i>Decreto 760 de 2005</i>	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
<i>ley 909 de 2004</i>	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
<i>Ley 1010 del 23 de enero del 2006</i>	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Fuente: Construcción propia con base en normatividad asociada, 2023

Metodología de la Consultoría

El proyecto de consultoría se ejecutó empleando las metodologías Project Management Body of Knowledge (PMBOK) y Marco Lógico. PMBOK se empleó para establecer la estructura general del proyecto, mientras que para su desarrollo se incorporan tres componentes del Marco Lógico: el árbol de problemas, el árbol de objetivos y la Matriz Marco Lógico. PMBOK, que representa. Este esfuerzo lo supervisa el Project Management Institute (PMI), la asociación internacional sin ánimo de lucro de profesionales de la gestión de proyectos que recopila y publica el PMBOK dentro del libro Guía del cuerpo de conocimientos de la gestión de proyectos (Guía del PMBOK) (PMI, 2021).

Además, la metodología del Marco Lógico representa una herramienta que simplifica la planificación, el diseño, la implementación y la evaluación de proyectos. Su enfoque se concentra en la definición clara de objetivos.

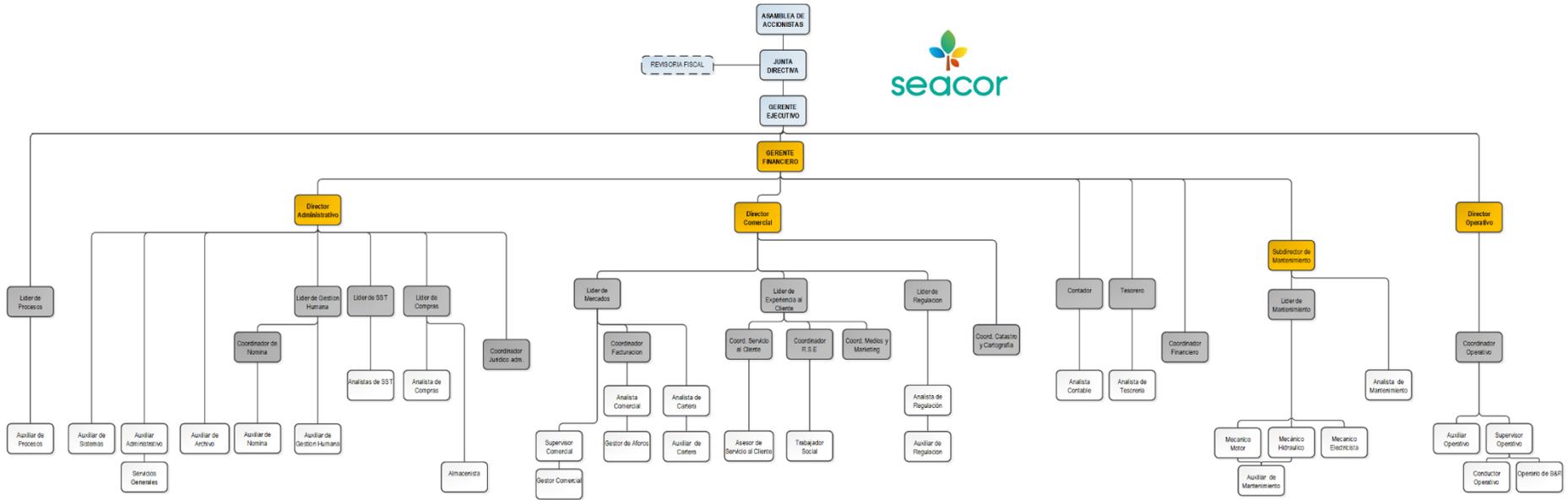
Puede utilizarse en todas las etapas del proyecto: En la identificación y valoración de actividades que encajen en el marco de los programas país, en la preparación del diseño de los proyectos de manera sistemática y lógica, en la valoración del diseño de los proyectos, en la implementación de los proyectos aprobados y en el monitoreo, revisión y evaluación del progreso y desempeño de los proyectos (CEPAL, 2005).

Población

La caracterización de la población por intervenir mediante el proyecto de consultoría, para la empresa SEACOR SAS ESP, se define con la siguiente estructura organizacional en el cual permite identificar la jerarquía llevando la consecución lineal en los niveles de acuerdo con las responsabilidades.



Ilustración 3. Estructura Organizacional



Nota: SEACOR SAS E.S.P [2019].

La empresa SEACOR SAS ESP, cuenta con un organigrama en el cual están definidos los cargos de acuerdo con los niveles desde lo cual se encuentra en el nivel estratégico la junta directiva, la Gerencia general, desprendiendo las dos gerencias y las cuatro direcciones, que en el nivel tácticos cuenta con sus líderes y coordinadores y finalmente el nivel operativo.

Las dependencias y colaboradores que trabajarán con los consultores en desarrollo del proyecto son los encargados del área de talento humano en el cual está compuesta, por el líder de talento humano, la coordinadora de nómina, los auxiliares y gestores, con el apoyo de la Gerencia General, Dirección Administrativa.

Con este proyecto tendrá un impacto a nivel general en toda la organización al implementar las oportunidades de mejora cada proceso que tiene relación directa e indirectamente, con el proceso del talento humano ya que permitirá mejorar los diferentes aspectos a nivel de clima, Bienestar y capacitación de la organización. Este proyecto tendrá impacto en el personal Operativo como primera medida, ya que el mayor número de la población en este nivel.

De igual manera los beneficios y los logros y las medidas implementadas será de gran aporte para el nivel estratégico específicamente en el cual apunta al área de la dirección administrativa donde cuenta con diferentes procesos y el área de gestión humana es muy vital para la organización.

Stakeholders

Las partes interesadas en esta consultoría, las encontramos en los mismos empleados activos y futuros candidatos, así mismo la alta gerencia o gobierno corporativo; esto nos propone al éxito de este trabajo donde identificados los Stakeholders dentro de la organización que se involucrarán y comprometerán en el desarrollo del proyecto, trabajando de la mano con el equipo consultor. La identificación de los Stakeholders es un proceso que implica reconocer a las personas que son afectadas, de manera directa o indirecta, por el proyecto, y registrar información relevante acerca de sus intereses, participación y su influencia en el éxito del proyecto. Estos stakeholders pueden ocupar diversos niveles dentro de la organización y pueden tener diferentes niveles de autoridad e interés en el proyecto (PMI, 2008). Mediante el uso de la matriz RACI de Stakeholders, se puede de manera sistemática recopilar, clasificar, analizar y jerarquizar información relacionada con todas las personas involucradas o interesadas en el proyecto. Esta herramienta se utiliza para

caracterizar a los Stakeholders en función de su rol en el proyecto y promover su compromiso con el mismo.

Tabla 3. Matriz RACI del proyecto

RACI				
Actividad	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Establecer un diagnóstico del área de Gestión humana.	Consultores	Líder de Talento Humano	Personal de Talento Humano	
Desarrollar trabajo de campo indagando aspectos relevantes que permitan identificar elementos claves del área de talento humano	Consultores			
Establecer oportunidades de mejora resultado del proceso adelantado al interior de la empresa		Líder de Talento Humano		
Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional				Alta Dirección

Nota: Construcción propia, [2023].

Plan de Trabajo

A través del siguiente plan de trabajo se muestran las diferentes actividades a realizar en el marco del proyecto de consultoría, en el cual se define los tiempos y las fases a ejecutar.



Desarrollo del Plan de Trabajo

Para llevar a cabo este proyecto se realizó un cronograma que permitió llevar el cumplimiento de las diferentes actividades propuestas en los tiempos determinados y así cumplir con el alcance de las diferentes actividades que se relacionamos a continuación.

- Establecer un diagnóstico del área de Gestión humana. En el cual se desarrolla a partir de la información recopilada, donde se identifican los diferentes aspectos a mejorar. **Anexo A**-Matriz DOFA.
- Desarrollar trabajo de campo indagando aspectos relevantes que permitan identificar elementos claves del área de talento humano, esta actividad permite plasmar de manera detallada las acciones a mejorar, partiendo de los elementos identificados y así ser entregado como constancia de la investigación realizada. **Anexo B**. Informe de Investigación de mercado.
- Establecer oportunidades de mejora resultado del proceso adelantado al interior de la empresa, de acuerdo a esta actividad se defino las diferentes oportunidades de mejora que fueron identificadas en este estudio de consultoría.
- **Anexo C**. Plan de implementación de oportunidades de mejoras.
- Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional. A través de la socialización se da a conocer cada producto entregado para el cumplimiento y el fortalecimiento y la mejora dentro de los procesos de la organización.
- **Anexo D**. Memorias de la sesión de divulgación
Anexo E. Lista de asistencia de la sesión de divulgación.

Seguimiento Gerencial

Por parte de la Gerencia de la organización, se cumplieron los seguimientos establecidos durante las diferentes actividades programadas de acuerdo al plan de trabajo estas evidencian se relacionan a continuación.

ver Anexo F - Acta Seguimiento Gerencial# 01

ver Anexo G - Acta Seguimiento Gerencial# 02



Monitoreo: Matriz Marco Lógico

A continuación se detallan las actividades realizadas en el transcurso del proyecto a través de la siguiente matriz, de la misma manera y como forma de aprendizaje se realizó el monitoreo y control en el transcurso del proyecto concluyendo en la evaluación en el cual se pueden identificar en los diferentes indicadores a proponer como forma de alcance al cumplimiento de cada propósito dentro del proyecto, evidenciando resultado de cumplimiento a través de esta matriz donde se pueden identificar la trazabilidad del cumplimiento de las actividades desarrolladas como lo podemos encontrar en la siguiente tabla.

Tabla 4. Matriz Marco Lógico

MATRIZ MARCO LÓGICO				
	Resumen Narrativo del Objetivo	Indicador	Medio de verificación	Supuesto
Fin	Aumento de la productividad en el grupo de talento humano.	% de incremento del nivel de productividad	Informes de cumplimientos de entregas en los procesos	Se aumenta la productividad de
	Tareas y actividades completas, bien realizadas, sin errores y con procesos ágiles	N ^o de tareas sin errores/N ^o de tareas con errores	Informes de Planes de trabajo de acuerdo a las actividades	
	Baja rotación del personal en la organización.	% Índice de rotación mensual /Promedio de empleados)	Informes de gestión trimestrales	Se logra disminuir la rotación del personal de la organización
Propósito	Establecer oportunidades de mejora en empresa SEACOR SAS ESP resultado del proceso de consultoría lo que permita hacer más eficiente como eficaz el área de talento humano.	% de ejecución del proceso /% de rendimiento	Informes de consultoría	Se establece oportunidades de mejora encaminadas a mejorar la eficiencia y la eficacia del área de talento humano

Componentes	Identificar las necesidades asociadas al área de talento humano	Nº de necesidades identificadas	Informes de gestión
	Proponer acciones que contribuyan a mejorar los procesos de talento humano	Nº de acciones propuestas	Informes de gestión
	Establecer un diagnóstico del área de Gestión humana.	\$1.800.000	Informe de diagnóstico
	Desarrollar trabajo de campo indagando aspectos relevantes que permitan identificar elementos claves del área de talento humano	\$2.500.000	Informe de investigación
Actividades	Establecer oportunidades de mejora resultado del proceso adelantado al interior de la empresa	\$1.800.000	Informe de Gestión
	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	\$3.000.000	Informe de socialización

Nota: Cepal (2005).

Fase Cierre y Conclusiones

Para concluir se realizan las diferentes entregas de los productos establecido en este proyecto, con el fin de dar los aportes que permitan la implementación de las oportunidades de mejoras que tiene el proceso de gestión humana.

Productos Finales

Finalmente, en la siguiente tabla número encontramos la relación de cada uno de los productos que son el resultado de la intervenido en este proyecto de consultorio enfocado en las oportunidades de mejora del proceso de gestión humana.

Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría
Descripción de Productos de la Consultoría

No.	Actividad	ID	Descripción del producto elaborado	Nombre del archivo del producto (con su identificación de anexo)
1	Establecer un diagnóstico del área de Gestión humana.	A	Matriz DOFA	Anexo A-Matiz DOFA
2	Desarrollar trabajo de campo indagando aspectos relevantes que permitan identificar elementos claves del área de talento humano	B	Informe de Investigación	Anexo-Informe de Investigación
3	Establecer oportunidades de mejora resultado del proceso adelantado al interior de la empresa	C	Plan de implementación de oportunidades de mejoras	Anexo C-Plan de implementación de oportunidades de mejora
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	D	Plan de implementación de oportunidades de mejoras	Anexo D-Memorias Divulgación
		E	Lista de asistencia de la sesión de divulgación	Anexo E-Lista_Asistencia

Nota: Construcción propia, 2023

Lecciones aprendidas

Este documento presenta una lista detallada de prácticas exitosas y áreas de aprendizaje identificadas durante la ejecución del proyecto. A continuación, se relaciona el inventario de Buenas Prácticas y Oportunidades de Aprendizaje en el Proyecto de Consultoría:

Buenas prácticas:

✓ **Comunicación Transparente**

Acierto: La organización mantuvo una comunicación transparente y regular con el equipo de consultoría, lo que facilitó la colaboración y la comprensión mutua de los objetivos del proyecto.

Dificultad: No se encontraron dificultades significativas en este aspecto. La comunicación fue generalmente efectiva.

✓ **Participación Activa de los Grupos de Interés**

Acierto: Los stakeholders de la organización participaron activamente involucrados en el proyecto, proporcionando información y recursos necesarios.

Dificultad: La dificultad principal fue la falta de tiempo y disponibilidad de algunos stakeholders, lo que a veces retrasaba la toma de decisiones.

✓ **Flexibilidad y Adaptabilidad**

Acierto: La organización demostró flexibilidad para adaptarse a los cambios en el alcance y los requisitos del proyecto, lo que permitió una mejor respuesta a las necesidades emergentes.

Dificultad: Hubo dificultades iniciales para definir claramente los requisitos del proyecto, lo que llevó a ajustes en las etapas tempranas.

✓ **Monitoreo y Evaluación Continua**

Acierto: Mecanismos efectivos para monitorear el progreso del proyecto y realizar ajustes en el enfoque según fuera necesario.

Dificultad: La dificultad radicó en la falta de herramientas especializadas para el seguimiento detallado del progreso, lo que a veces dificultaba la evaluación precisa.

✓ **Oportunidades de Mejora**

Desarrollo de Capacidades Internas

Oportunidad: La organización puede invertir en el desarrollo de capacidades internas para una gestión de proyectos, incluyendo la formación en herramientas de gestión de proyectos y habilidades de liderazgo.



✓ **Claridad en los Objetivos del Proyecto**

Oportunidad: Establecer procesos sólidos para definir y comunicar claramente los objetivos del proyecto desde el principio, lo que ayudará a evitar ajustes significativos en etapas posteriores.

✓ **Mejora en la Disponibilidad de los Stakeholders**

Oportunidad: Implementar estrategias para mejorar la disponibilidad y el compromiso de los stakeholders, como programar reuniones regulares y asignar roles y responsabilidades específicas.

✓ **Implementación de Herramientas de Seguimiento Avanzadas**

Oportunidad: Explorar y adoptar herramientas de gestión de proyectos avanzadas que permitan un seguimiento detallado y en tiempo real del progreso del proyecto, facilitando una toma de decisiones más informada.

✓ **Fomentar una Cultura de Aprendizaje Continuo**

Oportunidad: Fomentar una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo y la mejora, donde las lecciones aprendidas se documenten y se utilicen para mejorar la ejecución de futuros proyectos de consultoría.

Este análisis detallado de las buenas prácticas y las oportunidades de mejora proporciona una base sólida para el desarrollo futuro de proyectos en el área de talento humano, permitiendo que la organización capitalice los éxitos pasados y se enfoque en áreas específicas que necesitan mejoras para lograr un éxito continuo en proyectos similares.

Recomendaciones para la Gerencia

Con el objetivo de promover el desarrollo de las habilidades de la institución y asegurar la continuidad de la innovación lograda a través del proyecto de consultoría a largo plazo, en esta sección se aconseja a la dirección lo siguiente:

A Corto Plazo (Urgente):

- ✚ Implementar Capacitaciones Rápidas: Organizar sesiones de capacitación inmediatas para el personal sobre las nuevas prácticas y procesos recomendados por la consultoría.
- ✚ Optimizar Procesos Internos: Identificar procesos clave en la gestión humana que necesitan mejoras inmediatas y establecer equipos de trabajo para optimizarlos en las próximas semanas.



- ✚ Comunicación Interna Mejorada: Desarrollar un plan de comunicación interna para informar a los empleados sobre los cambios planificados, asegurando la transparencia y reduciendo la resistencia al cambio.
- ✚ Evaluación de Desempeño: Revisar y ajustar el sistema de evaluación de desempeño para alinear los objetivos individuales con los objetivos organizacionales, estableciendo metas claras y medibles.

A Mediano Plazo:

- ❖ Diseño de Programas de Desarrollo: Desarrollar programas de desarrollo profesional y liderazgo basados en las recomendaciones de la consultoría, para mejorar las habilidades y capacidades del personal a lo largo de los próximos 6-12 meses.
- ❖ Implementación de Tecnología: Evaluar e implementar sistemas de gestión de recursos humanos para automatizar procesos administrativos y mejorar la eficiencia en la gestión del personal en un plazo de 6 meses.
- ❖ Cultura Organizacional: Trabajar en la cultura organizacional, fomentando valores como la colaboración, la innovación y la responsabilidad, a través de talleres, eventos y programas de reconocimiento, a implementarse durante el próximo año.
- ❖ Monitoreo Continuo: Establecer un sistema de monitoreo evaluar para regularmente la efectividad de las nuevas prácticas y realizar ajustes según sea necesario, asegurando una mejora continua en el área de gestión humana.

A Largo Plazo:

- Desarrollo de Liderazgo: Implementar programas de desarrollo de liderazgo a largo plazo para identificar y cultivar líderes internos, preparando a la organización para futuras responsabilidades y desafíos.
 - Estrategias de Retención del Talento: Diseñar e implementar estrategias a largo plazo para retener y motivar a los empleados talentosos, incluyendo incentivos, programas de reconocimiento y oportunidades de crecimiento profesional.
 - Evaluación del Impacto: Realizar evaluaciones periódicas del impacto de las iniciativas implementadas, midiendo el progreso hacia los objetivos organizacionales y ajustando las estrategias según sea necesario para lograr resultados sostenibles a largo plazo.
 - Integración con la Estrategia Global: Integrar las prácticas y políticas de gestión humana con la estrategia global de la organización, asegurando que estén alineadas con los objetivos a largo plazo y contribuyendo significativamente al éxito general de la empresa.
-

Este consolidado de acciones proporciona una estructura clara para aprovechar los productos y resultados generados por la consultoría en el área de gestión humana, abordando las necesidades inmediatas mientras se establecen bases sólidas para el crecimiento y la mejora continua a largo plazo.



Referencias

CEPAL. (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf

Chiavenato, I. (2016). Administración de recursos humanos (5ª ed.). Página 69
https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblicas/MGA_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf

CUBALSE Las Tunas. (Tesis de maestría). Universidad de las Tunas.(Mayon, Burgos, & Sánchez, 2019)

Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2016) Documento Guía del módulo de capacitación virtual en Teoría de Proyectos. Dirección de Inversiones y Finanzas Públicas.
https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblicas/MGA_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf

Escobar, I. (2013). Procedimiento para auditar la efectividad del proceso de selección en la sucursal.

Project Management Institute – PMI. (2008). Guía Project Management Body of Knowledge (PMBOK). 7a Edición.



Datos de Registro de Consultores del proyecto

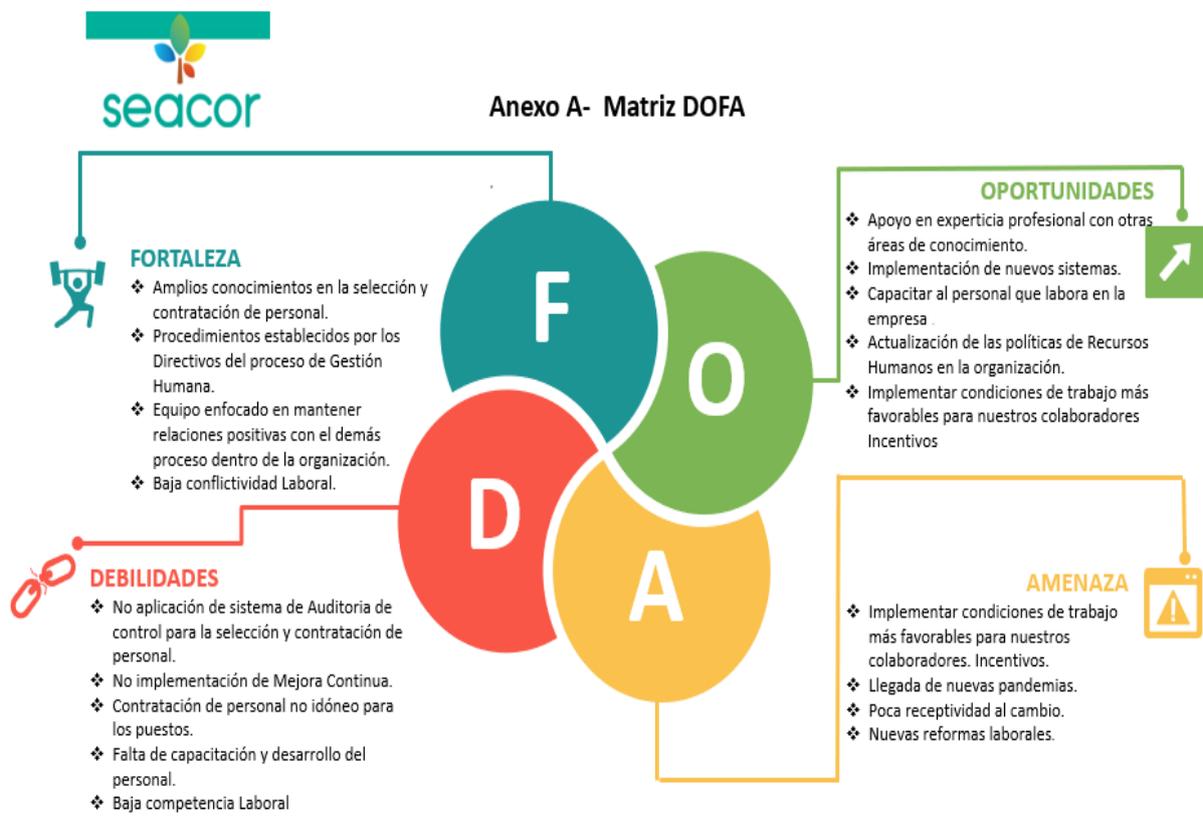
Datos de Registro de Investigadores	
Nombre Estudiante 1	Liliana Humanez Yanez
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002123626
Enlace ORCID	https://orcid.org/0009-0004-1099-9230
Enlace Google académico	https://scholar.google.es/citations?view_op=list_works&hl=es&user=3A77a3wAAAAJ
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre director Consultoría	Juan Carlos Osma Rozo
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001603836
Enlace ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9446-6623
Enlace Google académico	https://scholar.google.es/citations?user=T2EhixAAAAAJ&hl=es
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Codirector Consultoría	Diana Carolina Hernández Gualdrón
Enlace CvLAC	
Enlace ORCID	
Enlace Google académico	
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.

Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
-------------------------	---



Anexos

Anexo _ A-Matriz_DOFA



Nota: Construcción propia, 2023

Anexo-Informe de Investigación

FICHA TÉCNICA DE LA INVESTIGACIÓN

<p>Investigación descriptiva</p>	<p>La investigación descriptiva es un enfoque dentro de la metodología de investigación que tiene como objetivo principal describir de manera precisa y sistemática un fenómeno, situación o evento tal como se presenta en su contexto natural, sin realizar manipulaciones deliberadas ni intentar establecer relaciones causales. En otras palabras, busca responder a preguntas sobre "qué", "cómo" y "cuándo" en relación con el tema de estudio.</p> <p>Según Arias(2012,p.24)la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, con el fin de establecer estructuras,los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos .De igual forma Fernandez y Baptista(2010,p.80)afirman que la investigación descriptiva busca especificar propiedades,características y rasgos importante de cualquier fenomeno que se analice.</p>
<p>Enfoque cualitativo</p>	<p>La investigación cualitativa por definición se orienta a la producción de datos descriptivos, como son las palabras y los discursos de las personas, quienes los expresan de forma hablada y escrita, además, de la conducta observable (Taylor, S.J. y Bogdan R.,1986).</p> <p>El desafío, entonces, de la investigación cualitativa es acceder a esa “realidad inventada” teniendo presente, según Bateson (1976), el papel del observador sobre esa “realidad” observada. De esta forma, este método es relevante cuando se investigan fenómenos complejos que son difíciles de capturar desde la perspectiva cuantitativa, como son las perspectivas de las personas en torno a sus relaciones, creencias, hábitos y valores (Bedregal et al, 2017).</p>
<p>Población</p>	<p>La población se compone de ocho trabajadores en el cual están relacionados en los siguientes cargos, un líder de proceso un coordinador, dos Analista dos auxiliares y dos gestores. En este caso, los 8 trabajadores son el foco de la investigación y representan el conjunto de personas que serán objeto de análisis y descripción en el cual la fuente de información se obtuvo por la estructura organizacional de la empresa.</p>

<p>Muestreo</p> <p>Técnica de recolección de información</p>	<p>Se utiliza un muestreo censal, en este sentido Ramírez (1997) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.</p> <p>Entrevista semi estructurada :Una entrevista semiestructurada es una técnica de recolección de datos utilizada en investigación y otros campos, que combina aspectos de preguntas abiertas y cerradas en un enfoque flexible. En una entrevista semiestructurada, el entrevistador tiene un conjunto de temas o preguntas principales previamente preparadas, pero también tiene la libertad de explorar ideas y temas emergentes durante la conversación.</p> <p>Las entrevistas semiestructuradas se clasifican en los siguientes tipos: entrevista focalizada, entrevista semiestandarizada, entrevista centrada en el problema, y entrevista a expertos (Flick, 2012, pp. 140-141). Habla de estos tipos de entrevistas semiestructuradas comparten el rasgo de la flexibilidad de su organización, cada uno responde a criterios particulares de diseño y formulación de las preguntas en función del problema de investigación.</p>
--	--

Nota: Construcción propia, [2023](#)



De acuerdo a lo anterior se muestra a continuación el instrumento utilizado

Formato de entrevista Proceso de gestión humana.

Nombre:

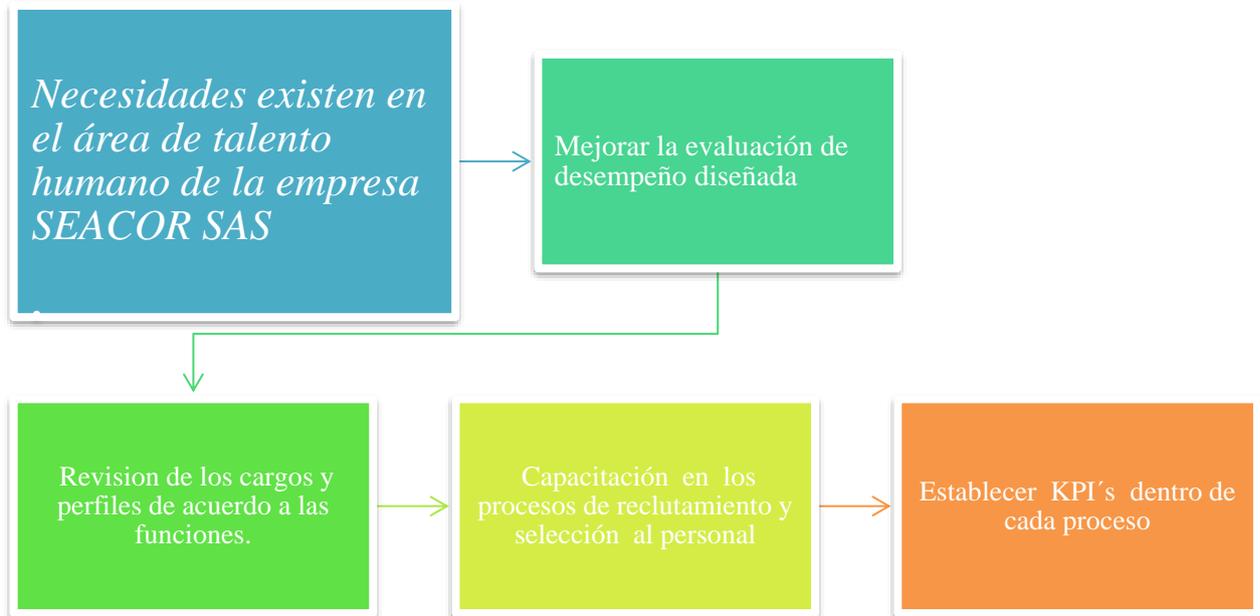
Cargo:

1. ¿Qué necesidades existen en el área de talento humano de la empresa SEACOR SAS?
2. ¿Qué oportunidades de mejora crees que tiene el proceso de talento humano dentro de la organización?
3. ¿Cuáles serían los mecanismos a utilizar para mejoras en el área de talento humano?
4. ¿Qué considera que está afectando los procesos de talento humano para los cumplimientos y la efectividad de los resultados?
5. ¿En qué procesos de talento humano considera que deben implementar mejoras?
6. ¿Qué variables serian determinante para lograr el éxito en los procesos en el área de recursos humanos?
7. ¿Crees que las oportunidades de mejoras deben ir enfocadas en la formación y sensibilización de personal en relación con las demás áreas?
8. ¿Cuáles serían las acciones necesarias para la llevar a cabo las mejoras identificadas en al área de talento humano?
9. ¿Cuáles serían las ventajas de establecer oportunidades de mejoras en el área de talento humano?
10. ¿Qué metodología se puede implementar para llevar a cabo las mejoras dentro de cada uno de los procesos dentro del área de talento humano?

Nota: Construcción propia, 2023

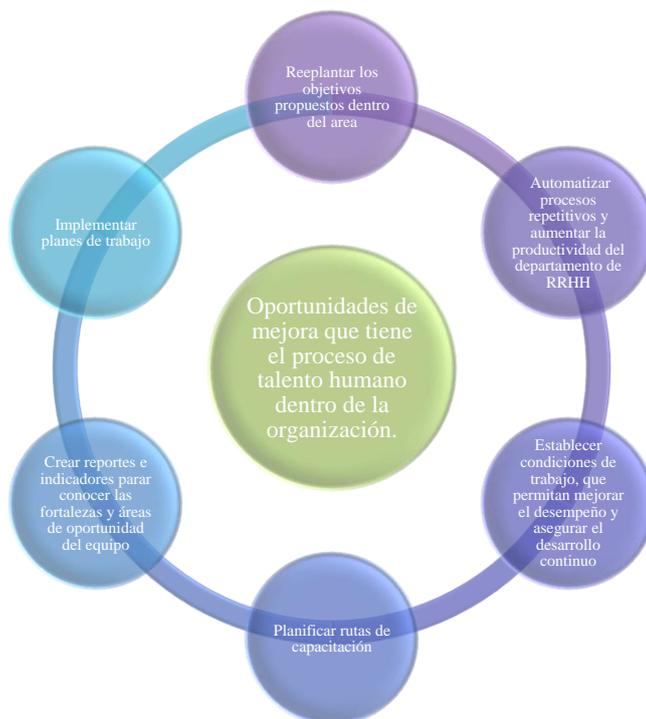
RESULTADO TRABAJO DE CAMPO

1. Necesidades existentes en el área de talento humano



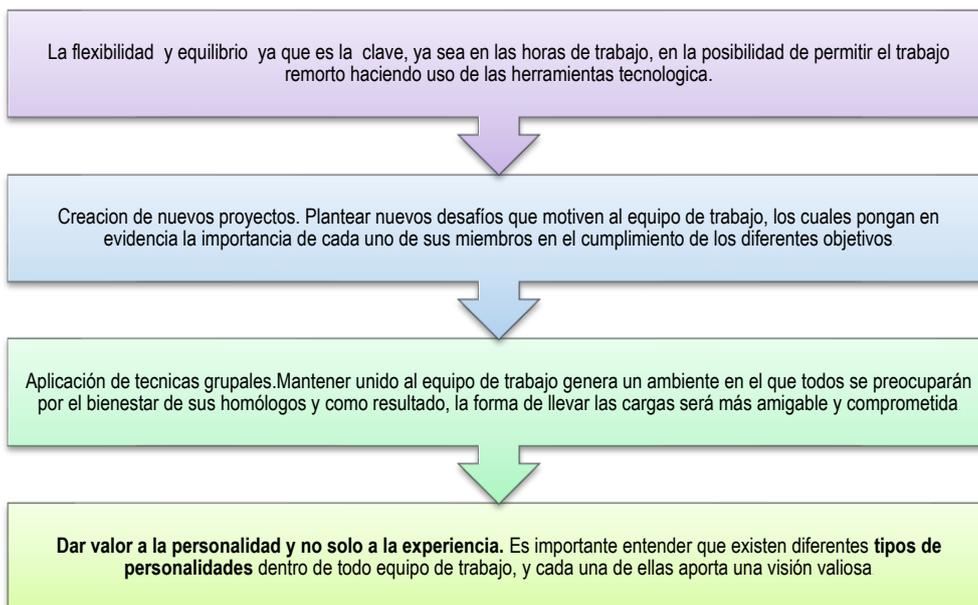
Los tipos de decisiones relacionadas con las necesidades en el área de talento humano de la empresa SEACOR SAS incluyen la identificación de estas necesidades para garantizar que el proceso de gestión humana cuente con el personal adecuado y eficiente para alcanzar sus objetivos y metas. Además, mejorar la evaluación del desempeño en el área de talento humano es crucial. Esto asegura que los empleados estén contribuyendo de manera efectiva a los objetivos de la empresa y se les brinden oportunidades para su desarrollo profesional. También, dentro del proceso de gestión humana, es esencial medir y evaluar el desempeño de las estrategias y prácticas en los productos ofrecidos por la empresa.

2. Oportunidades de mejora que tiene el proceso de gestión humana



Al identificar y abordar estas oportunidades de mejora en el proceso de talento humano, se pueden tomar las siguientes decisiones estratégicas: 1. Programas de Retención de Talentos: Implementar programas específicos para retener a empleados clave y reducir la rotación de personal, como bonificaciones, programas de desarrollo profesional y beneficios adicionales. 2. Revisión de Procesos. Estas decisiones son esenciales para optimizar la gestión de recursos humanos y contribuir a la toma de decisiones clave relacionadas con la información de los empleados, el reclutamiento, la capacitación que son esenciales del talento humano en la organización.

3. Mecanismos a utilizar para mejoras en el área de talento humano



La mejora en el área de talento humano requiere una combinación de capacitación, tecnología, evaluación, retroalimentación, liderazgo sólido y alineación con la estrategia de la organización.

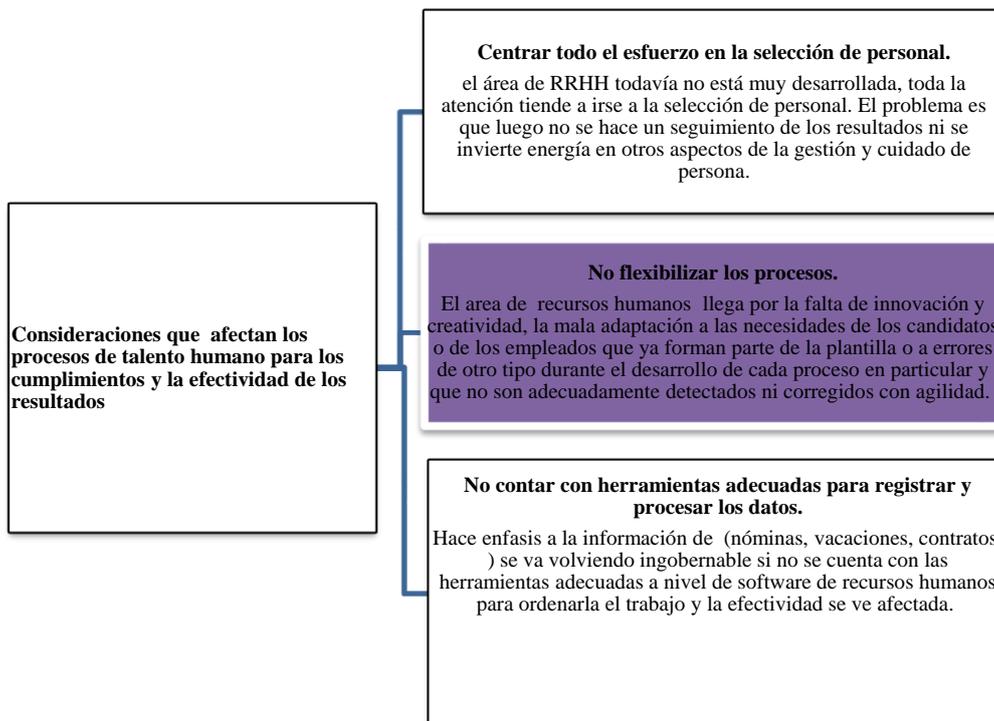
Los mecanismos seleccionados se deben adaptar a las necesidades evidenciadas implementando de manera efectiva lograr mejorar la gestión de recursos humanos. Las decisiones enfocadas en mejorar el área de talento humano y que abordan la combinación de capacitación, tecnología, evaluación, retroalimentación, liderazgo.

Diseño y desarrollar programas de capacitación específicos que se adaptan a las necesidades identificadas de los empleados y promueven su desarrollo de habilidades y conocimientos.

Implementación de tecnología de recursos humanos establecimiento desarrollo y alineamiento estratégico.



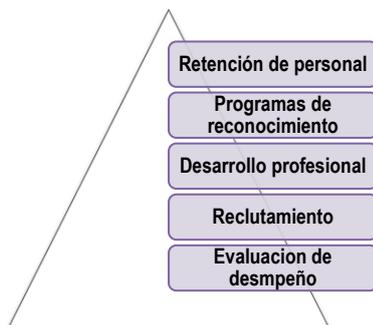
4. Considera que está afectando los procesos de talento humano



Consideraciones que afectan los procesos de talento humano son diversas y cambiantes. La capacidad de adaptarse y gestionar estas consideraciones de manera efectiva es esencial para lograr el cumplimiento de los objetivos y la efectividad de los resultados en la gestión de recursos humanos. La flexibilidad y la capacidad de contar con herramientas adecuadas permitirá dar respuestas efectivas y de manera eficaz. Estas herramientas permiten el registro y el proceso de datos esencialmente por varias razones fundamentales que benefician a las organizaciones: como la eficiencia y Productividad, automatizar y simplificar los procesos de registro y procesamiento de datos, lo que ahorra tiempo y recursos. Los empleados podrán concentrarse en tareas más estratégicas y creativas en lugar de tareas manuales repetitivas.



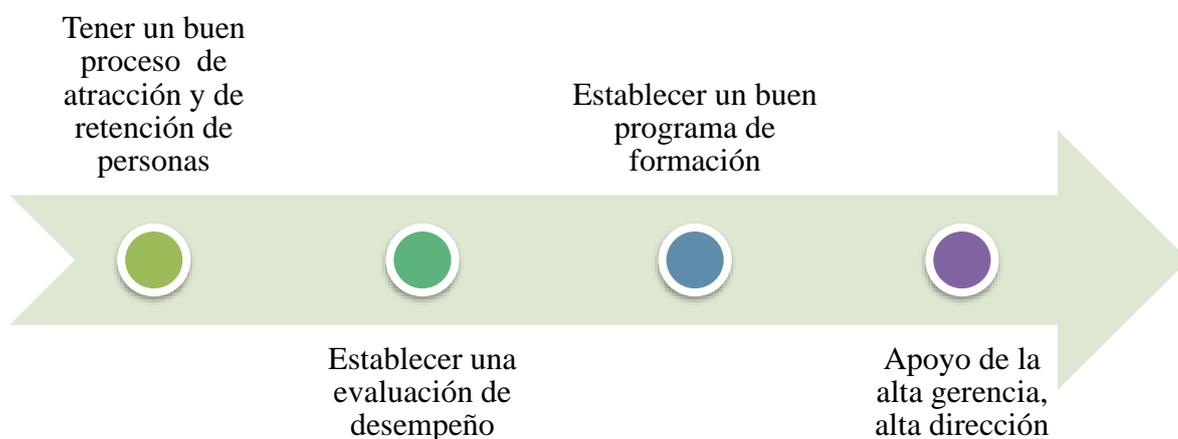
5. Procesos de talento humano en donde se deben implementar mejoras



Los procesos identificados son esenciales para atraer, desarrollar y retener a los empleados valiosos esto permite asegurar que estén alineados con los objetivos. La implementación de oportunidades de mejoras en estos procesos puede tener un impacto significativo en la efectividad de la gestión de recursos humanos.

La atención a los detalles, la comunicación efectiva y la adaptabilidad son claves en cada paso del proceso de selección. Además, la evaluación constante y la adaptación de los procesos son esenciales para mantener la eficacia en la atracción de talento en última instancia, esta estrategia de reclutamiento y selección se planifica y ejecuta es fundamental para asegurar que la organización cuente con el personal adecuado para cumplir sus objetivos. Estas mejoras son estratégicas y son adaptadas a las necesidades específicas del proceso de gestión humana.

6. Variables determinante para lograr el éxito en los procesos de recursos humanos



El éxito en los procesos del área de recursos humanos depende de la gestión eficiente y efectiva de estas variables determinadas. La atención cuidadosa a estos factores, permitirá mejorar la satisfacción de los empleados, la retención de talento, el rendimiento de los procesos y el mejoramiento a nivel de proceso estas oportunidades están muy alineadas con el apoyo estratégico de la alta dirección en el cual permitan que estas necesidades sean cubiertas y mejoradas para lograr resultados exitosos dentro del área del talento humano como en la organización en general, La toma de decisiones para establecer un buen proceso de atracción y retención de personas implica considerar una serie de factores clave que afectan a la organización ya su capacidad para atraer y retener talento. Aquí se presenta algunas decisiones fundamentales a considerar:

La primera decisión es definir los objetivos específicos para el proceso de atracción y retención de talento. Evaluar la cultura organizacional, identificar necesidades de personal, desarrollar una Estrategia de atracción, evaluación del proceso de selección, revisión de descripciones de puestos, métodos de evaluación y entrevistas.

Medir el Éxito. Establece un ciclo de aprendizaje y mejora continua para ajustar y optimizar constantemente los procesos de atracción y retención en función de los resultados y la retroalimentación adoptando las nuevas tecnologías de recursos humanos que puedan mejorar la eficiencia en la gestión de talento, como sistemas de seguimiento y Principios de evaluación.

7. Oportunidades de mejoras enfocadas en la formación y sensibilización de personal



La mejora de la formación y sensibilización del personal en relación con la Capacitación de Preingreso, Inducción Laboral y Capacitación Promocional es una decisión estratégica que puede tener un impacto significativo en la eficacia y el compromiso de los empleados. Aquí hay algunas decisiones específicas que puedes tomar para mejorar estos procesos, la revisión y actualización de contenidos, revisar y actualizar periódicamente el contenido de capacitación para garantizar que sea relevante y esté alineado con los objetivos y valores de la organización. Adaptar la capacitación a las necesidades individuales de los

empleados. Esto puede incluir la creación de programas de capacitación personalizados o la identificación de áreas de desarrollo específicas para cada empleado. Tomar la decisión de utilizar herramientas y plataformas de capacitación en línea para facilitar el acceso a la formación y mejorar la eficiencia del proceso.

8. Acciones para llevar a cabo mejoras en al área de talento humano.



Es importante destacar que estas acciones son parte de una estrategia integral de recursos humanos y estar alineadas con los objetivos y valores de la organización. Además, la comunicación efectiva con los empleados sobre estas iniciativas y su participación activa en su implementación son elementos clave para el éxito. Las mejoras en el área de talento humano requieren un enfoque estratégico y a así lograr un impacto significativo en el rendimiento y la satisfacción de los empleados, permitiendo evaluar regularmente los resultados de la gamificación en términos de logro de objetivos, participación y satisfacción de los empleados. Permitirán conocer las necesidades y así Rediseñar los modelos tradicionales y optar nuevas tecnologías.

Que permitan incentivar la participación a través de foros, charlas, chats, para compartir conocimiento y buenas prácticas al interior del equipo de GH.



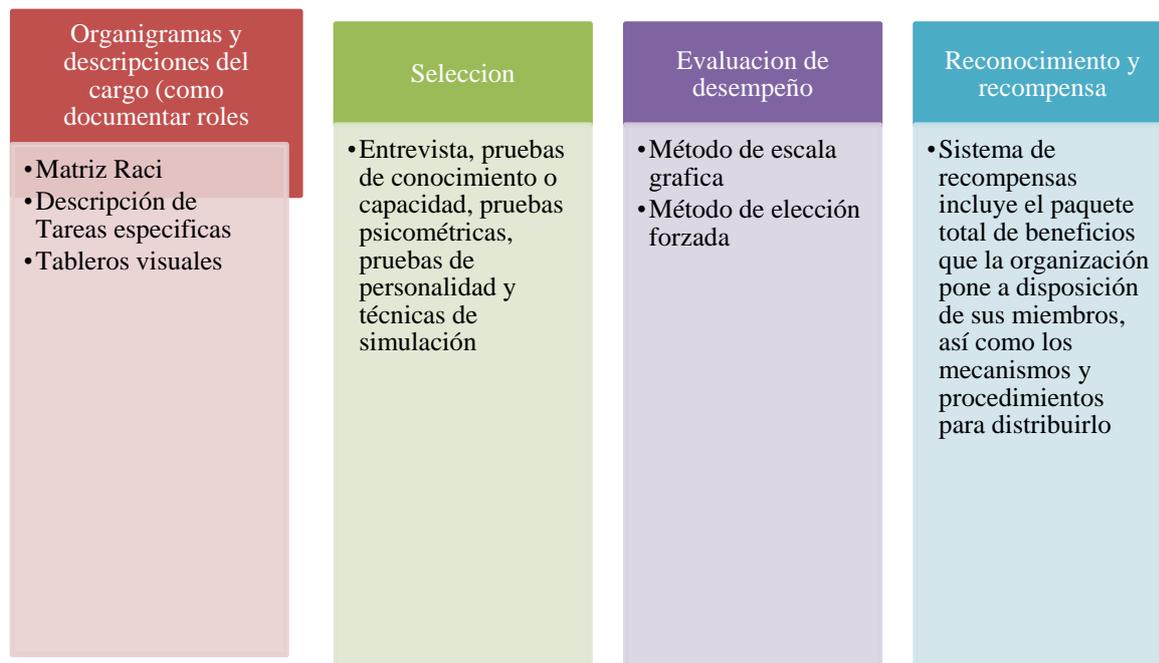
9. Ventajas de establecer oportunidades de mejoras en el área de talento humano.



Establecer oportunidades de mejora en el área de talento humano tiene un impacto significativo en el personal interno como la mejora en cada uno de los procesos identificados. Estas mejoras no solo benefician a la empresa en términos de desempeño y retención de empleados, sino que también mejoran la satisfacción y el desarrollo de los trabajadores, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más saludable y positivo, permitiendo así la toma de decisión y el establecimiento de nuevas políticas y programas que fomenten la promoción interna y el crecimiento profesional dentro de la organización.

Esto puede incluir la identificación de empleados con potencial y su desarrollo para roles de mayor responsabilidad. Toma de decisión de promover un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, donde se celebren las diferencias y se fomente la igualdad de oportunidades de desarrollo en Líderes Internos.

10. Metodología a implementar para llevar a cabo las mejoras en los procesos de talento humano



La metodología sigue un enfoque de ciclo continuo, lo que significa que el proceso de mejora nunca se detiene. La retroalimentación constante y la adaptación a las necesidades cambiantes garantizan que los procesos de talento humano sigan siendo eficientes y efectivos con el tiempo, estableciendo una cultura de mejora continua decidiendo qué competencias, habilidades y calificaciones son necesarias para cada cargo optando por un formato narrativo o utilizar listas de responsabilidades y requisitos.

La participación activa de los empleados en todas las etapas es fundamental para el éxito de estas mejoras tomando decisiones basadas en un enfoque de ciclo continuo para la mejora de los procesos de talento humano implicando un compromiso constante con la revisión, la retroalimentación y la adaptación. Llevando a cabo los seguimientos enfocados a los objetivos del proceso de gestión humana.

Anexo C-Plan de implementación de oportunidades de mejora

SERVICIOS AMBIENTALES DE CORDOBA SAS

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA

OPORTUNIDAD DE MEJORA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
Capacitación de personal, Inducción laboral, desarrollo profesional	Fortalecer las capacidades y competencias del equipo de recursos humanos en un plazo de un año para mejorar la eficacia en la gestión de procesos del talento humano	Diseñar programas de capacitación específicos basados en los resultados del análisis de necesidades y deben abordar áreas clave de mejora. Realizar evaluaciones periódicas de las habilidades y competencias del equipo y proporcionar retroalimentación constructiva. Utilizar esta retroalimentación para adaptar los programas de capacitación según sea necesario	Números de programas y capacitaciones diseñados /Números de personas capacitadas	\$ 2.000.000	Permanente	Mensual	Económico, Tecnológico, Personal calificado	Lider de Gestión Humana
Programas de reconocimiento y Retención de personal	Implementar programas efectivos de reconocimiento y retención de personal en un plazo de un año para fortalecer el compromiso de los empleados, aumentar la retención y mejorar el ambiente laboral.	Crear políticas y procedimientos claros para la implementación y gestión de los programas. Recopilar regularmente retroalimentación de los empleados para evaluar la efectividad de los programas y realizar ajustes según sea necesario.	Números de políticas diseñadas /N° de Políticas implementadas	\$ 5.000.000	Permanente	Permanente	Económico	Dirección Administrativa, Lider de gestión humana
Diseñar la Evaluación de desempeño	Diseñar un sistema de evaluación de desempeño completo y efectivo que respalde los objetivos estratégicos de la organización y contribuya al crecimiento y desarrollo de los empleados.	Desarrollar criterios de evaluación que reflejen las competencias y habilidades clave requeridas para el éxito en la organización. crear un conjunto de indicadores de rendimiento, este proceso incluye una fase de análisis, diseño, implementación y mejora continua para garantizar la efectividad del sistema.	N° de evaluaciones /N° de evaluaciones realizadas	\$ 500.000	1 hora	semestral	Tecnológico Profesional capacitado	Lider de proceso
Crear reportes e indicadores para conocer las fortalezas y áreas de oportunidad del equipo	Facilitar sesiones de retroalimentación efectivas con el equipo para establecer planes de desarrollo específicos para el aprovechamiento de las mejoras identificadas, y contribuir al logro de los objetivos organizacionales en un plazo máximo de tres meses.	Organizar sesiones de retroalimentación con el equipo. Colaborar con los miembros del equipo para establecer planes de desarrollo específicos para el aprovechamiento de las mejoras. Informar a los directivos sobre la mejora y los planes de acción propuestos.	Cantidad de informes/ mejora en los resultados requeridos	\$ 300.000	3 horas	Mensual	Profesional calificado-software	Lider de Gestión humana
Implementar planes de trabajo	Crear grupos que permitan trabajar en pro de la mejora organizando actividades semanales para el cumplimiento	Establecer reuniones regulares de comunicación, como juntas de equipo o actualizaciones trimestrales, para compartir información relevante y mantener al equipo informado sobre los objetivos y logros del proceso.	Números de reuniones/Números de asistentes	\$ 500.000	1 hora	Mensual	Lugar cómodo, Refrigerios, material de apoyo	Lider de Gestión humana

Anexo D-Memorias Divulgación

	GESTIÓN DE SISTEMAS INTEGRADOS	CÓDIGO SE-GSI-FRG-002	
	FORMATO PARA SOCIALIZACION	FECHA DE APROBACIÓN 30/08/2021	
		VERSION 1	PAGINA 1 de 5

ACTA DE DIVULGACION

FECHA: 14/09/2023

ALCANCE / RAZÓN SOCIAL: SERVICIOS AMBIENTALES DE CORDOBA S.A.S E.S.P

PROCESO: GESTION HUMANA

ELABORADO POR: LILIANA HUMANEZ YANEZ

CONTENIDO:

Divulgación y entrega de productos de la consultoría en talento humano

OBJETIVO: Realizar divulgación y entrega de los productos y recomendaciones desarrollados durante el proyecto de consultoría en talento humano asegurando su comprensión integral y facilitando su posterior implementación, con el propósito de fortalecer la capacidad de gestión del talento humano e impulsar mejoras en el desempeño organizacional para lograr resultados sostenibles a largo plazo.

	GESTIÓN DE SISTEMAS INTEGRADOS	CÓDIGO SE-GSI-FRG-004	
	FORMATO DE ENTREGA Y SOCIALIZACIÓN DE COMUNICADO	FECHA DE APROBACIÓN 31/08/2021	
		VERSION 1	PAGINA 1 de 1

CÓDIGO DEL COMUNICADO: CI-DFI-2023-005

ASUNTO DEL COMUNICADO: SOCIALIZACION INFORME DE CONSULTORIA

RESPONSABLE DE LA SOCIALIZACION: Liliana Humanez

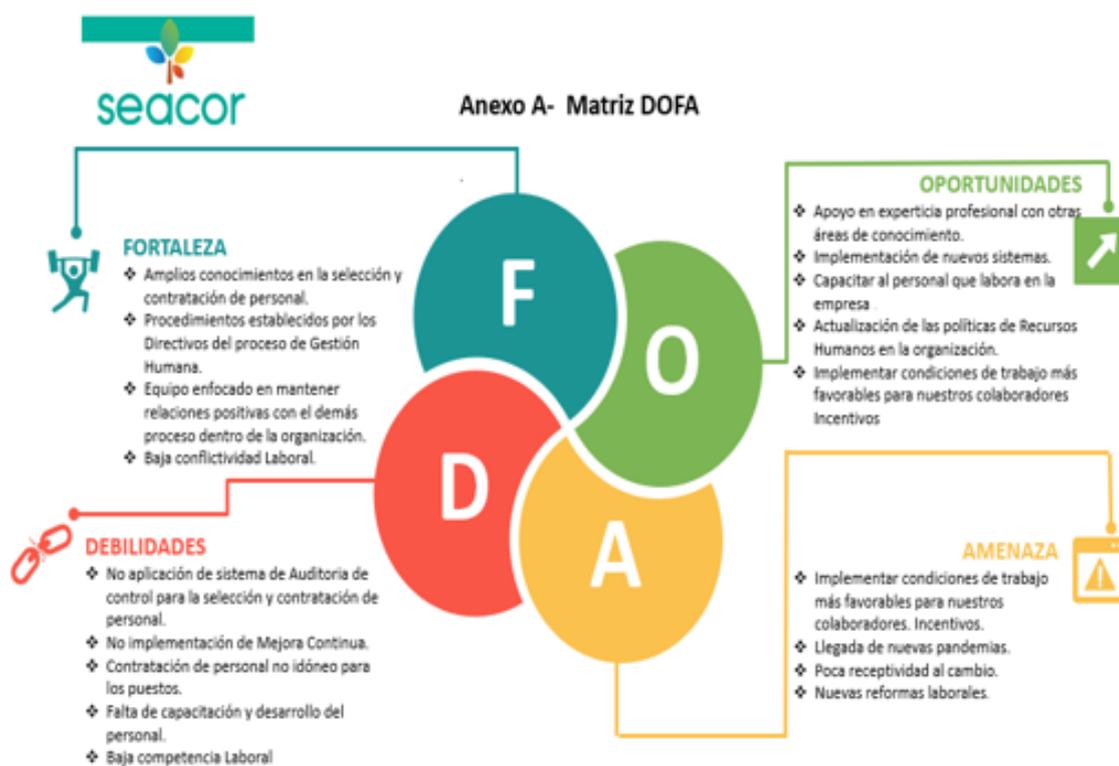
Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	PROCESO	FECHA	FIRMA
1	Sharily Mendo Sanchez	Analista GTH	GTH	15-09-23	[Firma]
2	Carina Doris Lopez	Gestor GTH	GTH	15-09-23	[Firma]
3	Diana Rosa Lopez Lopez	Biologos	GTH	15-09-23	[Firma]
4	Yuli Gonzalez S.	Analista GTH	GTH	15-09-23	[Firma]
5	Walter Fernando Sierra	Coordinador GTH	GTH	15-09-23	[Firma]
6	Nikony Hernandez	Coordinador Recursos	GTH	15-09-23	[Firma]
7	Luzmila Sierra	Lider GTH	GTH	15-09-23	[Firma]
8					
9					

COPIA CONTROLADA

DESARROLLO DE LA SOCIALIZACION

Finalizadas las actividades propuestas a desarrollar durante el proyecto de consultoría en talento humano en la empresa servicios ambientales de Córdoba S.A.S, como opción de grado del estudiante Liliana Humanez Yanez identificada con cedula de ciudadanía número 1.073.814.097 de la MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO, se procede a realizar la divulgación y entrega de los siguientes productos a la empresa en mención de la siguiente manera:

1. **Matriz DOFA**, la cual proporciona una visión global y estructurada de la situación actual del área del talento humano en la empresa para facilitar la toma de decisiones y la planificación estratégica (se presenta el archivo "anexo A matriz DOFA pdf).



2. INFORME DE INVESTIGACION

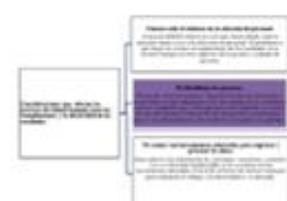
En el que se presenta información objetiva y relevante sobre la percepción y opinión de actores claves de la empresa, en relación con el funcionamiento del área de talento humano y sus procedimientos (se presenta el archivo "anexo B informe investigación pdf")



The image displays six pages from a research report, organized in a 2x3 grid. Each page features the POLI logo at the top left.

- Page 1 (Top Left):** Titled "Metodología de la investigación", it details the research methodology, including the use of a questionnaire and interviews with key actors. It mentions the company's commitment to continuous improvement and the specific objectives of the study.
- Page 2 (Top Middle):** Titled "Formato de entrevista", it provides a structured list of questions to be asked during the interviews, covering topics like the perception of the HR area and the effectiveness of its processes.
- Page 3 (Top Right):** Titled "Resultado trabajo de campo", it presents the findings from the fieldwork, including a flowchart that maps the relationship between the HR area and the company's performance.
- Page 4 (Bottom Left):** Titled "Oportunidades de mejora", it identifies key areas for improvement based on the research findings, such as enhancing communication and streamlining processes.
- Page 5 (Bottom Middle):** A circular diagram illustrating the interconnectedness of various HR functions and their impact on the organization's overall performance.
- Page 6 (Bottom Right):** A flowchart detailing the implementation of improvement actions, from identifying the problem to monitoring the results and ensuring long-term sustainability.

4. Cuestiones que está abordando los procesos de trabajo basados



Consideraciones que afectan los procesos de trabajo basados en el tiempo y resultados. La capacidad de adaptación y gestión como consecuencia de cambios efectivos es esencial para lograr el cumplimiento de los objetivos y la efectividad de los resultados de los procesos de trabajo basados. La flexibilidad y la capacidad de operar con herramientas avanzadas permiten dar respuesta efectiva y de acuerdo a tiempo. Estas herramientas permiten al equipo y al proceso de datos más relevantes por tener recursos tecnológicos que facilitan a las organizaciones operar de manera más eficiente, automatizar y simplificar los procesos de gestión y procesamiento de datos, lo que ahorra tiempo y recursos. Las estrategias pueden convertirse en herramientas estratégicas y evaluar su lugar de forma constante oportuna.

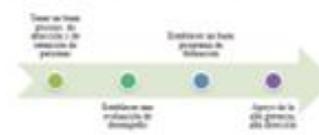
5. Proceso de trabajo basados en datos en áreas implementadas según



Los procesos identificados con estrategias para operar, desarrollar y operar en las implementaciones de oportunidades de negocio en otros procesos puede tener un impacto significativo en la efectividad de los procesos de trabajo basados.

La estrategia es un desafío, la implementación efectiva y la adaptabilidad son claves en todo para el proceso de selección. Además, la implementación constante y la adaptación de los procesos son esenciales para mantener la efectividad en la atención de clientes en áreas operativas, como estrategias de implementación y atención al cliente y sistemas de funcionamiento para asegurar que la implementación coincide con el personal adecuado para cumplir sus objetivos. Estas acciones son estratégicas y son vitales en los resultados esperados del proceso de gestión basados.

6. Ventajas, distribución para lograr el éxito en los procesos de trabajo basados



Trabaja en áreas operativas de atención al cliente y distribución de procesos.

Desarrolla con herramientas tecnológicas.

Aplica de la información de los clientes.

El éxito en los procesos de los procesos de trabajo basados depende de la gestión eficiente y efectiva de estos recursos. El éxito en estos recursos depende de la gestión, la implementación de los procesos y el cumplimiento de los objetivos, la efectividad de los procesos, el cumplimiento de los objetivos y el cumplimiento de los objetivos. El éxito en estos recursos depende de la gestión, la implementación de los procesos y el cumplimiento de los objetivos, la efectividad de los procesos, el cumplimiento de los objetivos y el cumplimiento de los objetivos.

El éxito en estos recursos depende de la gestión, la implementación de los procesos y el cumplimiento de los objetivos, la efectividad de los procesos, el cumplimiento de los objetivos y el cumplimiento de los objetivos.

7. Oportunidades de negocio relacionadas con la flexibilidad y adaptabilidad de los procesos



El éxito en estos recursos depende de la gestión, la implementación de los procesos y el cumplimiento de los objetivos, la efectividad de los procesos, el cumplimiento de los objetivos y el cumplimiento de los objetivos.

8. Acciones para llevar a cabo mejoras en el área de trabajo basados



El objetivo de estas acciones es mejorar los procesos de trabajo basados y estar alineados con los objetivos y misión de la organización. Además, la implementación de estas acciones es esencial para lograr el cumplimiento de los objetivos y la efectividad de los resultados de los procesos de trabajo basados. Estas acciones son esenciales para mejorar los procesos de trabajo basados y estar alineados con los objetivos y misión de la organización.

9. Ventajas de trabajar oportunidades de negocio en el área de trabajo basados



El éxito en estos recursos depende de la gestión, la implementación de los procesos y el cumplimiento de los objetivos, la efectividad de los procesos, el cumplimiento de los objetivos y el cumplimiento de los objetivos.

10. Metodología e implementación para llevar a cabo las mejoras en los procesos de trabajo basados



El éxito en estos recursos depende de la gestión, la implementación de los procesos y el cumplimiento de los objetivos, la efectividad de los procesos, el cumplimiento de los objetivos y el cumplimiento de los objetivos.

	GESTIÓN DE SISTEMAS INTEGRADOS	CÓDIGO SE-GSI-FRG-002	
	FORMATO PARA SOCIALIZACION	FECHA DE APROBACIÓN 30/08/2021	
		VERSIÓN 1	PÁGINA 5 de 5

3. PLAN DE IMPLEMENTACION DE OPORTUNIDADES DE MEJORA

La finalidad de implementar la creación de un plan de oportunidades de mejora es crucial por varias razones importantes para la ejecución efectiva, proporcionando una estructura definida, enfocada en llevar a cabo las oportunidades de mejora de manera eficiente logrando los objetivos e identificando los indicadores propuestos para el crecimiento y fortalecimiento en los procesos del área de recursos humanos. (se presenta el archivo "anexo C informe investigación pdf")



29

Anexo C-Plan de implementación de oportunidades de mejora



SERVICIOS AMBIENTALES DE CORDOBA SAS

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA

OPORTUNIDAD DE MEJORA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACION	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
Capacitación de personal, Inducción laboral, desarrollo profesional	Fortalecer las capacidades y competencias del equipo de recursos humanos en un plazo de un año para mejorar la eficacia en la gestión de procesos del talento humano	Diseñar programas de capacitación específicos basados en los resultados del análisis de necesidades y deben abordar áreas clave de mejora. Realizar evaluaciones periódicas de las habilidades y competencias del equipo y proporcionar retroalimentación constructiva. Utilizar esta retroalimentación para adaptar los programas de capacitación según sea necesario	Número de programas y capacitaciones diseñados Número de personas capacitadas	\$ 2.000.000	Permanente	Mensual	Financieros, Tecnológico, Personal capacitado	Lider de Gestión Humana
Programas de reconocimiento y Retención de personal	Implementar programas efectivos de reconocimiento y retención de personal en un plazo de un año para fortalecer el compromiso de los empleados, aumentar la retención y mejorar el ambiente laboral	Crear políticas y procedimientos claros para la implementación y gestión de los programas. Recopilar regularmente retroalimentación de los empleados para evaluar la efectividad de los programas y realizar ajustes según sea necesario	Número de políticas diseñadas / N° de Políticas implementadas	\$ 5.000.000	Permanente	Permanente	Coercitivos	Dirección Administrativa, Lider de gestión humana
Diseñar la Evaluación de desempeño	Diseñar un sistema de evaluación de desempeño completo y efectivo que respalde los objetivos estratégicos de la organización y contribuya al crecimiento y desarrollo de los empleados.	Diseñar un sistema de evaluación que refleje las competencias y habilidades clave requeridas para el éxito en la organización, crear un conjunto de indicadores de rendimiento, este proceso incluye una fase de análisis, diseño, implementación y mejora continua para garantizar la efectividad del sistema.	N° de evaluaciones / N° de evaluaciones realizadas	\$ 500.000	1 hora	semestral	Tecnológico Profesional capacitado	Lider de proceso
Crear reportes e indicadores para conocer las fortalezas y áreas de oportunidad del equipo	Facilitar sesiones de retroalimentación efectivas con el equipo para establecer planes de desarrollo específicos para el aprovechamiento de las mejoras identificadas, y contribuir al logro de los objetivos organizacionales en un plazo máximo de tres meses.	Organizar sesiones de retroalimentación con el equipo. Colaborar con los miembros del equipo para establecer planes de desarrollo específicos para el aprovechamiento de las mejoras. Informar a los directivos sobre la mejora y los planes de acción propuestos.	Cantidad de informes mejora en los resultados reportados	\$ 300.000	2 horas	Mensual	Profesional calificado software	Lider de Gestión Humana
Implementar planes de trabajo	Crear grupos que permitan trabajar en pro de la mejora organizando actividades semanales para el cumplimiento.	Establecer reuniones regulares de comunicación, como juntas de equipo o actualizaciones trimestrales, para compartir información relevante y mantener al equipo informado sobre los objetivos y logros del proceso.	Número de reuniones/Número de asistencias	\$ 500.000	1 hora	Mensual	Lugar cómodo, Refrigerios, material de apoyo	Lider de Gestión Humana

- Se hace entrega formal a la empresa de cada uno de los archivos digitalizados anteriormente mencionados con el fin de dar constancia de cada entrega.
- Finalmente se indica que el material como la matriz DOFA, el informe de investigación y la tabla de oportunidades de mejora es material suministrado con el fin de que sea tomado e implementado para el crecimiento y mejoras del proceso de gestión humana.

Anexo E- Lista_Asistencia_Divulgación

	GESTIÓN DE SISTEMAS INTEGRADOS	CÓDIGO SE-GSI-FRG-004	
	FORMATO DE ENTREGA Y SOCIALIZACIÓN DE COMUNICADO	FECHA DE APROBACIÓN 31/08/2021	
		VERSIÓN 1	PÁGINA 1 de 1

CÓDIGO DEL COMUNICADO: CI-DFI-2022-005

ASUNTO DEL COMUNICADO: SOCIALIZACION INFORME DE CONSULTORIA

RESPONSABLE DE LA SOCIALIZACION: Liliana Humanez

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	PROCESO	FECHA	FIRMA
1	Shaully Miranda Sanchez	Analista GTH	GTH	15-09-23	<i>SM</i>
2	Cristian Cesar Vitoria	Gestor GTH	GTH	15-09-23	<i>CV</i>
3	Diana Rosa Lopez Lopez	Biologa	GTH	25-09-23	<i>DR</i>
4	Dayali Granillo G	Analista GTH	GTH	15-09-23	<i>DG</i>
5	Diego Armando Sierra	Coordinador general	GTH	15-09-23	<i>DS</i>
6	Nohemy Hernandez	Coordinador Políticas	GTH	15-09-23	<i>NH</i>
7	Lorena Sierra	Lider GTH	GTH	15-09-23	<i>LS</i>
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					

COPIA CONTROLADA

Anexo F - Acta Seguimiento Gerencial# 01



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

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

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: 20 de junio 2023	Fecha/Hora final: 21 de junio 2023
Lugar de la reunión¹: Calle 58 No. 12-31	Empresa: Servicios Ambientales de Córdoba S.A.S E.S.P (SEACOR)
Proyecto: Consultoría	Número de contrato: 20230622033334
Responsable del proyecto en la empresa: Marceliano Blanco Gerente Financiero Financiera.	Consultores: Liliana Humanez Yanez Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS²

Tema:

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.

En el cual tiene como objetivo "Establecer oportunidades de mejora en empresa SEACOR SAS ESP resultado del proceso de la consultoría lo que permita hacer más eficiente como eficaz el área de talento humano"

Desarrollo:

De acuerdo con el plan de trabajo del se programaron las siguientes actividades.

1. Establecer un diagnóstico del área de Gestión humana.
2. Desarrollar trabajo de campo indagando aspectos relevantes que permitan identificar elementos claves del área de talento humano
3. Establecer oportunidades de mejora resultado del proceso adelantado al interior de la empresa

¹ Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.

² Describir dentro del recuadro los temas tratados.

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

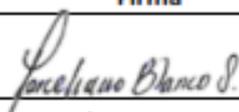


Número de acta:	001
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

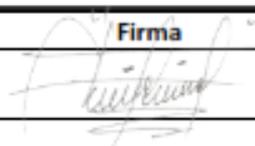
Conforme a los avances realizados se reporta el desarrollo de estas actividades, presentando los siguientes resultados, productos o dificultades en el periodo:

1. Matriz FODA
2. Informe de Investigación de Mercado
3. Plan de Implementación de oportunidades de mejoras
4. Memorias de la sesión de divulgación
5. Listado de asistencia de la sesión de divulgación.

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL

Nombre	Cargo o rol	Firma
Marceliano Blanco	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
Liliana Humanez Yanez	Consultor #01. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

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

Anexo G - Acta Seguimiento Gerencial# 02

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



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

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: 14 de septiembre 2023	Fecha/Hora final: 15 de septiembre 2023
Lugar de la reunión¹: Calle 58 No. 12-31	Empresa: Servicios Ambientales de Córdoba S.A.S E.S.P(SEACOR)
Proyecto: Consultoría	Número de contrato: 20230622033334
Responsable del proyecto en la empresa: Marceliano Blanco Gerente Financiero.	Consultores: Liliana Humanez Yanez Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Gran colombiano.

TEMAS TRATADOS²

<p><i>Tema:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Segundo 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 en el cual tiene como objetivo. Formalizar el área de talento humano en la empresa Servicios Ambientales de Córdoba S.A.S resultado del proceso de consultoría para incrementar la eficiencia y eficacia que permita hacer más eficiente como eficaz el área de talento humano. <p><i>Desarrollo:</i> 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.</p> <ol style="list-style-type: none"> Entrega del análisis de la matriz FODA Entrega del Informe de Investigación de Mercado Entrega Plan de Implementación de oportunidades de mejoras
--

¹ Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.

² Describir dentro del recuadro los temas tratados.



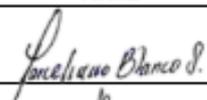
PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

Número de acta:	002
Título del acta:	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. Pendiente el Acta de divulgación.
2. Certificado de Innovación.
3. Acta de recibo de recepción a satisfacción

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL

Nombre	Cargo o rol	Firma
Marceliano Blanco	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
Liliana Humanez Yanez	Consultor #01. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

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