

**Plan de mejora para el área de Talento Humano en la empresa DCM Ingeniería y  
Arquitectura de la ciudad de Bogotá para el segundo semestre del 2022**

Yuri Milena Mancera Barreto

Liliana Marcela Beltrán Parra

Catalina Rodríguez

Jenni Alexandra Suaza Rodríguez

Rubén Antonio Ramírez Urquijo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencia Administrativas, Económicas, Contables y de Negocios - ECACEN

Administración de Empresas

Noviembre 2022

**Plan de mejora para el área de Talento Humano en la empresa DCM Ingeniería y  
Arquitectura de la ciudad de Bogotá para el segundo semestre del 2022**

Yuri Milena Mancera Barreto

Liliana Marcela Beltrán Parra

Catalina Rodríguez

Jenni Alexandra Suaza Rodríguez

Rubén Antonio Ramírez Urquijo

Trabajo para optar al título de Administración de Empresas

Asesor: Wilson Rodríguez Escamilla

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencia Administrativas, Económicas, Contables y de Negocios - ECACEN

Administración de Empresas

Noviembre 2022

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado primeramente a Dios por otorgarnos todos los recursos necesarios para poder realizar nuestras actividades académicas y luego a todas las personas que nos han apoyado y que de cierta manera han contribuido a que este trabajo se realice, quienes nos motivan y confían en nuestras habilidades, desarrollo personal y académico, dándonos ejemplo de superación, humildad y triunfos en la vida.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a la UNAD por la metodología virtual que permite que muchas personas podamos acceder a la educación superior de excelente calidad a lo largo y ancho de la nación y a nivel internacional, siendo el sistema educativo más inclusivo, a nuestro Tutor y director de curso, por su asistencia y acompañamiento académico, por su impulso investigativo y por ser parte importante de este proceso, a los compañeros por la colaboración, buena disposición y dedicación, gracias a DIOS, por cada bendición que nos brinda, gracias por permitirnos disfrutar de nuestras familias, quienes son nuestra fortaleza para continuar y mejorar cada día, y a todas y cada una de las personas que de alguna manera intervinieron en este proceso.

## Resumen

Con la presente investigación se pretende sugerir un plan de mejora en el área de talento humano de la empresa DCM Ingeniería y Arquitectura, con el fin de brindar alternativas que permita llevar a cabo procesos de contratación de forma acertada y eficiente, promover la formación del personal, optimizar la productividad y el bienestar de sus colaboradores, así como mejorar la competitividad de la empresa. El objetivo es diagnosticar y evaluar los procesos que se están ejecutando en el área de talento humano de manera inadecuada, de esta manera sugerir alternativas que ayuden a modificar las falencias que se estén presentando, contribuyendo al planteamiento de lineamientos que permitan realizar ajustes a esta área y así mejorar la relación entre la organización y los colaboradores.

***Palabras claves:*** Bienestar, Contratación, Gestión de talento humano, Planificación estratégica. Selección.

### **Abstract**

With the present investigation, it is intended to suggest an improvement plan in the area of human talent of the company DCM Engineering and Architecture, in order to provide them with alternatives that allow them to carry out the hiring processes in a successful and efficient manner, promote training to the staff, optimize the productivity and well-being of its employees, as well as improve the company's competitiveness. The objective is to diagnose and evaluate the processes that are being executed in the area of human talent in an inadequate way, in this way, suggest alternatives that help modify the shortcomings that are occurring, contributing to the approach of guidelines that allow adjustments to this area and thus improve the relationship between the organization and collaborators.

***Key words:*** Human talent management, selection hiring, welfare, strategic planning

## Contenido

Introducción .....	11
1. Problema .....	13
1.1. Planteamiento del Problema.....	13
1.2. Planificación del Talento Humano.....	13
1.3. Pregunta Problema. ....	14
2. Justificación .....	15
3. Objetivos .....	17
3.1. Objetivo General: .....	17
3.2. Objetivos Específicos:.....	17
4. Antecedentes del problema .....	18
5. Marco teórico .....	20
6. Marco legal .....	23
7. Metodología de investigación.....	29
7.1. Tipo de Investigación .....	29
7.2. Método de Investigación .....	29
7.3. Descripción de la Población.....	30
8. Estadísticas.....	31
9. Elementos utilizados para la investigación .....	39
10. Descripción de la investigación.....	40

11. Resultados .....	44
12. Conclusiones .....	48
13. Recomendaciones .....	49
Anexos .....	52



## Listado de gráficas

Gráfica 1: ¿Le gusta su empresa? .....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 2: ¿De haber sabido como iban a ser las cosas en su empresa hubiera entrado en ella?31	
Gráfica 3: ¿Tu gerente te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional?.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 4: ¿Tienes todas las herramientas necesarias para hacer tu mejor trabajo? .....	33
Gráfica 5: Si te encuentras con un problema o una situación inusual, ¿sabes a dónde acudir para encontrar una solución? .....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 6: ¿Tu equipo/departamento apoya tu trabajo y te inspira a mejorar?¡Error! Marcador no definido.	
Gráfica 7: ¿Te sientes valorado como empleado de esta organización?.....	34
Gráfica 8:¿En mi unidad tenemos la carga de trabajo bien repartidas? .....	35
Gráfica 9: ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?.....	35
Gráfica 10:¿El nivel de ruido es soportable? .....	36
Gráfica 11:¿Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad?36	
Gráfica 12:¿En los últimos siete días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo? .....	37
Gráfica 13: ¿Mis opiniones cuentan en mi trabajo? .....	37
Gráfica 14: ¿Alguien en el trabajo estimula mi desarrollo?.....	38

**Lista de Tablas**

Tabla 1 Muestreo .....	30
Tabla 2 Costos de la investigación.....	40
Tabla 3 Cronograma de actividades.....	41
Tabla 4 Presupuesto .....	42

## Introducción

Para las organizaciones siempre ha sido importante contar con el capital humano idóneo que pueda ejecutar de forma eficiente las diferentes actividades que demanda para su buen funcionamiento. En adición, estas deben tener un especial interés en conocer e identificar ¿qué piensan sus colaboradores frente a la dinámica que maneja la empresa?, así como propender por mejorar el bienestar de estos en cada una de las áreas en las que se desenvuelven. Es así como de esta manera, les permitirá conseguir los objetivos organizacionales y alcanzar las metas establecidas.

Dicho lo anterior, es necesario que toda empresa incluya, dentro de su plan de desarrollo, el diseño de una planificación de talento humano debido en parte a que esta estrategia les proporcionará las herramientas necesarias que permita obtener el funcionamiento efectivo de la organización, donde el talento humano es fundamental para el crecimiento y el éxito de la empresa, Por consiguiente, la planificación del talento humano, hace referencia al área encargada de la selección del personal adecuado que necesitan las empresas para cumplir sus objetivos, entre sus funciones están el reclutamiento y la selección de personal, contratación, bienvenida, capacitación, seguimiento, bienestar, nómina (Chamorro, 2005).

Con un proceso administrativo aplicado al incremento y conservación del esfuerzo, de los miembros de la organización en el área de talento humano, en beneficio de los empleados de la propia empresa, es ayudar que ellos alcancen un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades, conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades y salud.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el presente trabajo se realizará un planteamiento a la empresa DCM INGENIERÍA Y ARQUITECTURA, con el fin de identificar las debilidades y

oportunidades de mejora que presenta actualmente el área de Talento humano. Dicho proceso se efectuará teniendo en cuenta el tema seleccionado por los integrantes del grupo de trabajo (Planificación de talento Humano); posteriormente se indagaran algunos antecedentes de empresas del sector de la construcción, donde se identificará y analizará las estrategias adoptadas en el área de talento humano, con el fin de aportarle a la empresa una alternativa que le permita a esta área, mejorar el bienestar de sus colaboradores, además elaborar un buen trabajo que nos permita optar al título profesional como Administradores de empresas.

## **1. Problema**

Mantener la planta administrativa y operativa de las empresas genera no solamente confianza en los procesos micro y macroestructurales, sino también permite el desarrollo y el sentido de pertenencia de todos y cada uno de los miembros de la organización. En ese sentido, la alta rotación del personal no solamente empaña la continuidad de los proyectos que se estaban desarrollando, sino que en esa misma línea genera afectación negativa de la productividad lo que subyace en un desequilibrio de las metas propuestas en cada una de las áreas tanto a corto como a largo plazo. Dicho lo anterior, se hace imperativo realizar un estudio juicioso frente a los problemas que surgen de la alta rotación de personal y su relación con los procesos administrativos que lo sustentan.

### **1.1.Planteamiento del Problema**

De acuerdo con lo anterior, se realiza la pregunta de investigación que espera responder a las dinámicas de contratación establecidas por la empresa DCM INGENIERIA Y ARQUITECTURA y que corresponde a:

### **1.2.Planificación del Talento Humano**

DCM INGENIERIA Y ARQUITECTURA, es una empresa de construcción que en el momento maneja tres obras civiles en: Madrid, Bogotá, vía Cota. Su organigrama está conformado por: Gerente, un Subgerente y en cada obra cuentan con un supervisor, un maestro de obra y 15 operarios, contratados directamente por la empresa, y personal de contrato que llevan su equipo de trabajadores para realizar tareas específicas.

Adicionalmente, la empresa cuenta con el área de contabilidad a cargo de una administradora de empresas y una auxiliar administrativa la cual se encarga de realizar

cotizaciones y tareas varias, el área de talento humanos es manejada por la auxiliar administrativa la cual se encarga de contrataciones y pago de nóminas.

Dentro de los aspectos susceptibles de mejora en cada uno de los procesos realizados en la empresa se encuentran:

- ✓ Las técnicas de contratación no dan un resultado favorable, teniendo como consecuencia el aumento en rotación del personal.
- ✓ Los empleados no tienen motivación ni incentivos o reconocimientos.
- ✓ La falta de interés por parte de la administración por el área de talento humano.
- ✓ La comunicación interna, organización y desmotivación entre los empleados, el clima laboral representa la problemática número uno en la empresa.
- ✓ La falta de capacitación del personal en formación, Si una persona carece de la preparación necesaria para su trabajo, es difícil que realice las tareas de la manera más eficiente posible.

### **1.3.Pregunta Problema.**

¿Existe un Plan de mejora para el área de Talento Humano en la empresa DCM

Ingeniería y Arquitectura de la ciudad de Bogotá para el segundo semestre del 2022?

## 2. Justificación

Comprender la dinámica del proceso de contratación del área de talento humano en la empresa INGENIERIA DCM, resulta indispensable, debido a que es una herramienta fundamental para un buen funcionamiento y progreso de la empresa. No se debe olvidar, que las organizaciones poseen un elemento en común con todas las organizaciones.

Chamorro y Jiménez (2005), afirman que la investigación sobre las dinámicas de contratación por parte de Talento Humano, son fundamentales para el buen funcionamiento de los negocios debido a que las formas actuales de competencia están dominadas por los activos intangibles y las personas que los crean o utilizan. Por ello, las empresas que buscan la eficiencia en sus operaciones prestan especial atención a la gestión del talento humano y ven estos activos como parte estratégica. Es por esto, que las instituciones comerciales prestaron muchas más atención al problema de la gestión eficaz del talento humano, considerándolo un objetivo estratégico que la dirección del departamento debe planificar y desarrollar para lograr la eficiencia empresarial.

Por lo tanto, este trabajo partirá de una evaluación de la ejecución del talento humano en la empresa, lo que permitirá manifestar propuestas y recomendaciones que puedan abrir espacio a otras perspectivas, modo de intervención, acción o implementación del talento humanos en la empresa, suministrando lugar a un modelo especializado de gestión del talento humano, la gestión estratégica del talento humano y un conjunto de prácticas de alto desempeño que promuevan el logro de las metas trazadas por la gestión de la empresa y su desempeño.

La presente investigación servirá como apoyo para posteriores trabajos relacionados con la planificación del talento humano en las pequeñas empresas, con el fin de proporcionar datos

característicos de los diferentes procesos que ejecuta el área de gestión del talento humano en las organizaciones.

En adición, esta investigación suministrará información que permitirá identificar los procedimientos del área de gestión del talento humano que se ejecutan inadecuadamente en la empresa DCM Ingeniería y Arquitectura, los cuales podrían llegar a generar desconfianza y poca credibilidad en los colaboradores; lo anterior, permitirá aportar estrategias que ayuden a corregir las posibles falencias que se estén presentando, contribuyendo al planteamiento de lineamientos que permitan realizar ajustes al área de gestión del talento humano de la empresa y de esta forma mejorar la relación contractual entre la organización y sus colaboradores.

Así mismo se espera realizar un diagnóstico de la planificación de talento humano para la empresa del sector construcción, analizando las competencias básicas del sector, el ambiente interno identificando la cultura organizacional que consta de los objetivos, misión y visión, aplicados también a los subprocesos de la empresa que incluyen: *el índice de rotación, capacitación de personal, vacantes no cubiertas, ausentismo y accidentes laborales.*

Por último, se espera poder realizar sugerencias que permitan a la empresa utilizar eficazmente los recursos disponibles en aras de aumentar la satisfacción laboral de los empleados, a través de reconocimientos de la labor realizada, orientación al logro y mejoramiento del clima laboral, reconociendo la importancia del área de talento humano dentro de la empresa y la necesidad de estar correctamente conformada con objetivos, procesos y actividades establecidas desde el inicio.



### 3. Objetivos

#### 3.1.Objetivo General:

Proponer el plan de mejora para el área de Talento Humano en la empresa DCM Ingeniería y Arquitectura de la ciudad de Bogotá para el segundo semestre del 2022.

#### 3.2.Objetivos Específicos:

- ✓ Diagnosticar la planificación de talento humanos para la empresa DCM INGENIERIA Y ARQUITECTURA del sector construcción.
- ✓ Evaluar los procesos de talento humanos aplicados en la empresa DCM INGENIERIA Y ARQUITECTURA
- ✓ Proponer a la empresa DCM INGENIERIA Y ARQUITECTURA el uso óptimo de los recursos disponibles y aumentar al máximo la satisfacción laboral de los empleados.

#### 4. Antecedentes del problema

Para la elaboración de este trabajo, se realizó un análisis de la situación del proceso de talento humano en la empresa DCM INGENIERIA Y ARQUITECTURA, mediante la revisión de literatura en la que se haya tenido en cuenta temáticas relacionadas con la planificación del talento humano, las bases consultadas para este fin fueron: Google académico y Scielo. A continuación, se relacionan aquellas que tenían una relación directa con el objeto de estudio:

Pérez (2017), en su monografía de grado “*Diseño de Estrategias de Gestión de Talento Humano para las Microempresas del Municipio de Socha*”; tuvo como propósito diseñar estrategias que permitiera una estabilidad laboral para los empleados de las microempresas del municipio de Socha. El enfoque de la investigación realizada fue de tipo cualitativo, el método de estudio utilizado fue el inductivo y el tipo de estudio fue analítico-explicativo. La población de estudio fue de 38 microempresas con activos totales superiores a \$5.000.000, la recolección de información se efectuó por medio de una encuesta, mediante la aplicación de un cuestionario.

Como resultado de la investigación, se identificó que el proceso de la contratación de personal es deficiente, hay escasa seguridad, cambio permanente de personal y mínimas posibilidades de crecimiento, condiciones que no permiten satisfacer las necesidades de los trabajadores. Además, estas organizaciones no realizan análisis de puestos de trabajo, lo que lleva, a no tener clara las funciones y características de estos, ocasionando dificultad a la hora de transmitir información a los colaboradores.

Por otra parte, en el artículo de investigación “*Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia*”, tuvo como objetivo describir las principales

problemáticas que se presentan en el área de talento humano en las diferentes obras de construcción en Colombia.

La metodología del artículo incluyó: estudio descriptivo, no experimental, con enfoque transaccional. Como instrumento de investigación se diseñaron dos encuestas para ser aplicadas al personal administrativo, expertos en obras y construcciones civiles los cuales laboraban en diferentes partes del país. Este estudio se realizó en el 2016, con la ayuda de estudiantes de una universidad pública del programa de la Tecnología en Gestión de Obras Civiles y con mediación virtual de Colombia.

Como resultado de esta investigación se evidenciaron condiciones como, contratación informal, sueldos inadecuados, ambiente precario de trabajo, contratos laborales inestables, situaciones que desmotivan y afectan el desarrollo personal de los trabajadores, por eso hace necesario que las empresas tomen conciencia y diseñen sistemas de gestión de personal sólidos, que favorezcan a la población trabajadora (Torres 2018).

## 5. Marco teórico

De acuerdo con Horts (1990), se puede definir la planificación de recursos humanos como el "modo de aproximación lógica que permite a la empresa disponer en el tiempo deseado del personal idóneo, en posesión de las competencias y motivación necesarias para poder y querer ejercer las actividades y responsabilidades que se revelarán necesarias en la evolución previsible de la empresa".

Por otro lado, Werther & Davis (1990), definen la planificación de recursos humanos como:

“Una práctica utilizada para comprobar sistemáticamente la oferta y la demanda de trabajadores que una empresa experimentará más o menos en un futuro cercano. Al comprobar la cantidad y el tipo de empleados necesarios, el departamento de Talento Humano puede planificar su reclutamiento, selección, capacitación y otras actividades”

Otros autores argumentan que “la planificación del talento humano como directriz general de la política social de la empresa incide en la captación, evaluación, desarrollo y retribución de las personas existentes o futuras” (Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 1994). Motivo por el cuál todas las organizaciones deben tener personal competente y calificado para poder desarrollar un ejercicio dinámico y que permita procesos de selección óptimos y de acuerdo con las necesidades de la empresa y el mercado.

Similar es la idea que exponen Carrel, Elbert & Hatfield (1995), cuando señalan que “a partir del desarrollo de previsiones de oferta y demanda de personal, los especialistas de recursos humanos pueden desarrollar programas de formación, incentivos para la contratación,

planificar la gestión de la sucesión y otras técnicas que ayudan a esfuerzos futuros de reclutamiento".

Finalmente, Puchol (1993), confirma que “la planificación de personal de talento humano es el punto de partida para planificar la política de empleo, la compensación interna, la formación, la promoción, la retribución, la comunicación interna y los servicios sociales”. El concepto de capital humano fue introducido por primera vez por el premio Nobel de economía de 1992, Gary S. Becker, quien, al formular los principios de la teoría microeconómica, desarrolló un enfoque del capital humano que formaba parte de la teoría más general “*Determinación del ingreso*”. Esta se basa en el hecho de que las personas adquieren habilidades y capacidades a lo largo de su vida, que luego van a ser aplicadas cuando se desarrollan en sus entornos laborales y que con el tiempo y la practica van a ser perfeccionadas, además van a contribuir de manera significativa en la sociedad.

Según la cámara colombiana de la construcción (Camacol), en el transcurso del año 2021 la magnitud de construcción subió en un 36%, lo cual a su vez aumentó la demanda de mano de obra en dicho sector. En el sector de la construcción sobresalen tres dimensiones de ocupación, la primera es todo lo relacionado a la obra, dentro de esta se encuentran las labores propias de la construcción en los proyectos y que tiene una participación del 40%, la segunda dimensión se trata de las actividades corporativas, administrativas y financieras con una participación del 7% y la tercera, pero no menos importante y de aquí su participación del 53% es la que corresponde al empleo indirecto. Este Ítem de la construcción aporta al sector económico del país un 7% del trabajo formal, según las cifras suministradas por el DANE en cuanto al mercado laboral.

Igualmente, se evidenció un incremento en la contratación de personal en este sector del 26% en el último trimestre de 2021, porcentaje que está por encima de años anteriores. Pero

también existe una preocupación en el gobierno nacional por la alta cifra de informalidad que se presenta en este sector, por eso, se ha empeñado en brindarle al sector formación para el trabajo pertinente para así mejorar la productividad y competitividad de las empresas.

Es por ello por lo que se debe reconocer lo importante que es para una empresa la planificación del talento humano, dado que si se ejecutan correctamente los procesos estos llevan a que se puedan lograr los objetivos organizacionales en el tiempo en el que se planifiquen. La estrategia es desarrollar todo el potencial de los colaboradores y que ejecuten sus cargos de una manera eficiente y con visión hacia el futuro de la organización.

## 6. Marco legal

### 6.1. Código Sustantivo del Trabajo

- ✓ (Diario Oficial No 27.622, , del 7 de junio de 1951)ARTICULO 10. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES. Todos los empleados son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, siendo despreciable la diferencia jurídica entre los empleados por razón de la naturaleza espiritual o material del trabajo, de su forma o salario, salvo las excepciones previstas por la ley.
- ✓ ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PATRONO. (Diario Oficial No 27.622, , del 7 de junio de 1951)
  1. Proporcionar herramientas y materias primas adecuadas para el trabajo a los empleados.
  2. Obtener y dotar a los trabajadores de los elementos de protección adecuados para prevenir accidentes y enfermedades profesionales y garantizar la seguridad y la salud.
  3. Prestar primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. El empleador, debe mantener en orden lo necesario según el reglamento y las autoridades sanitarias.
  4. liquidar cumplidamente el salario pactado en las condiciones, períodos.
  5. Tener respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias religiosas.
  6. Otorgar al funcionario los permisos necesarios para ejercer el derecho al voto, en caso de accidente doméstico, debidamente certificado, para cumplir funciones sindicales propias de la organización, o para asistir al funeral de sus compañeros.

7. Al término del contrato, entregar al trabajador que lo requiera, certificado laboral con el salario devengado, y a solicitud del trabajador, chequeo médico y certificación.

8. remunerar al empleado los costos señalados, si le obligó a cambiar de domicilio para la prestación de servicios, salvo que la rescisión del contrato de trabajo se deba a culpa o voluntad del empleado. Si el empleado prefiere vivir en otro lugar, el empleador debe pagar su cambio de residencia. Los familiares que viven juntos están incluidos en los gastos de mudanza del empleado.

9. Según los artículos 1 de la Ley 1280 de 2009. Otorga al trabajador una licencia retribuida de cinco (5) días hábiles, independientemente del tipo de contrato de trabajo, en caso de fallecimiento del cónyuge, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, y el primer grado parentesco. Este hecho deberá acreditarse mediante documento expedido por el mando competente.

10. Según los artículos (3o. de la Ley 1468 de 2011. A las trabajadoras embarazadas se les concede debidamente el permiso retribuido a que se refiere al numeral 1 del artículo 236, debiendo comenzar a disfrutarlo una (1) o dos (2) semanas antes de la posible fecha del parto. la decisión de la futura madre según el certificado médico especificado en el numeral 3 del artículo 236 anteriormente citado.

✓ ARTICULO 348. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. (Modificado por el artículo 10 de Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente) (Diario Oficial No 27.622, , del 7 de junio de 1951) Todo empleador está obligado a organizar y adecuar locales y herramientas de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; realiza controles de salud de sus empleados, implementa las



medidas de higiene y seguridad necesarias para proteger la vida, la salud y la moralidad de sus empleados

- ✓ ARTICULO 349. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. (Diario Oficial No 27.622, , del 7 de junio de 1951) Un empleador con diez (10) o más trabajadores permanentes deberá contar con una política de higiene y seguridad y presentarla para su revisión y aprobación a la Junta de Medicamentos e Higiene Ocupacional del Ministerio del Trabajo en un plazo máximo de tres (3) meses a partir de la entrada en vigor de este reglamento o en el plazo de tres (3) meses desde el inicio de la obra, si se trata de un nuevo establecimiento.
- ✓ (Constitución Política de Colombia, 1991)Artículo 17. La esclavitud, la servidumbre y la trata de personas en todas sus formas están prohibidas.
- ✓ (Constitución Política de Colombia, 1991)Artículo 20. Garantiza a toda la libertad de expresar y difundir sus pensamientos, opiniones, informar y recibir información veraz e imparcial y los medios encontrados.
- ✓ (Constitución Política de Colombia, 1991)Artículo 25. El trabajo es un derecho y un deber social en todas sus formas, y toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.
- ✓ (Constitución Política de Colombia, 1991)Artículo 48 la seguridad social es un servicio público obligatorio que se realiza bajo la administración, coordinación y supervisión del Estado, de acuerdo con los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad que establece la ley.

- ✓ (Constitución Política de Colombia, 1991)Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:
1. Igualdad de oportunidades para los empleados; salario esencial y variable proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; estabilidad laboral; beneficios establecidos en la legislación laboral; facultades para transigir y adjudicar derechos inciertos y en disputa; la superioridad de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantizar la seguridad social, la educación y el descanso necesario; protección especial para la mujer, la maternidad y los trabajadores menores.
  2. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.
  3. La ley, Los convenios, contratos de trabajo y acuerdos generales no deben lesionar la libertad, la dignidad humana o los derechos de los trabajadores.
- ✓ (Constitución Política de Colombia, 1991)Artículo 54 Es deber del Estado y de los empleadores brindar capacitación y calificación profesional y técnica a quienes lo necesiten. El Estado debe fomentar el empleo de las personas en edad de trabajar y garantizar el derecho al trabajo de los discapacitados de acuerdo con su estado de salud.

## 6.2.Ley 100 de 1993 Sistema de Seguridad Social Integrado

- ✓ (Diario Oficial No. 41.148 , 1993)ARTICULO 1o. Un sistema integral de seguridad social. El sistema integral de seguridad social tiene por objeto garantizar los derechos inalienables de la persona y de la comunidad a una calidad de vida acorde con la dignidad humana.
- ✓ El sistema comprende las obligaciones, instituciones y recursos del Estado y la sociedad, que tienen por objeto asegurar la cobertura de subsidios económicos, servicios de salud y servicios adicionales, subsidios en el ámbito de esta Ley u otros beneficios regulados por la ley en el futuro.
- ✓ (Diario Oficial No. 41.148 , 1993)ARTICULO 6o. Objetivos. El Sistema de Seguridad Social Integral ordenará las instituciones y los recursos necesarios para alcanzar los siguientes objetivos:
  1. Garantiza beneficios económicos y de salud a quienes tengan una relación de trabajo o capacidad económica suficiente para incorporarse al sistema.
  2. Garantiza la prestación de servicios sociales adicionales de conformidad con las condiciones de esta Ley.
  3. Asegura la ampliación de la cobertura hasta que toda la población tenga acceso al sistema, con mecanismos que, en desarrollo del principio constitucional de solidaridad, habiliten a los sectores económicos que carecen de capacidad económica suficiente, como los campesinos, indígenas y trabajadores independientes; artistas, deportistas, comunidades madres cabeza de familia acceder al sistema y dar beneficios de forma integral.

- ✓ Un sistema integral de seguridad social está diseñado para armonizar la regulación y planificación de la seguridad social y para coordinar a las entidades bancarias para lograr los objetivos establecidos en esta Ley.
- ✓ (Diario Oficial No. 41.148 , 1993)ARTICULO 7o. Ámbito de acción. El sistema integrado de seguridad social garantiza la cobertura financiera y de salud y la prestación de servicios sociales adicionales en las condiciones previstas en esta ley.

## **7. Metodología de investigación**

### **7.1. Tipo de Investigación**

El tipo de investigación que se utilizará será la descriptiva. Este tipo describe la población, situación o fenómeno que es el centro de estudio. Procura brindar información acerca del qué, cómo, cuándo y dónde, relativo al problema de investigación, sin dar importancia a responder el “por qué” ocurre dicha situación. Además, obtiene datos de los fenómenos o situaciones que se desea estudiar, mediante el uso de técnicas como la observación y la encuesta, entre otras.

En este tipo de investigación a diferencia de otros, efectúan su indagación sin alterar las variables de la situación que se está estudiando, limitándose a la comprobación y descripción de estas. Adicionalmente, es posible realizar pronósticos futuros, aunque son considerados prematuros o básicos.

### **7.2. Método de Investigación**

El método que se empleará será de carácter mixto, este busca incorporar las metodologías cualitativas y cuantitativas, permitiéndonos obtener resultados valederos y seguros. El método cualitativo recopila y analiza datos, interpretando experiencias y percepciones vividas por el objeto de investigación, a través de la entrevista y la observación. Por medio de la entrevista, se almacenarán datos que nos permitirá acumular y analizar varios elementos como opiniones, actitudes, sentimientos y perfiles del entrevistado. La observación es objetiva, que mediante una pequeña muestra nos muestra una opinión en particular. El método cuantitativo, mide y comprueba datos numéricos. Este es ideal para identificar tendencias y promedios, realizar pronósticos, probar relaciones y conseguir resultados generales de poblaciones grandes.

Teniendo en cuenta este enfoque mixto se obtienen diversas ventajas, ya que permite contar con diversas fuentes de observación e información, cierta cantidad de datos, contextos y de esta forma poder obtener variedad de información y de gran importancia, la cual nos va a permitir contar con las herramientas necesarias para ampliar el proyecto de investigación, permitiendo grandes beneficios en cuanto al sentido de entendimiento y riqueza interpretativa lograda a través de dicha información, esto a su vez, redundará en beneficios tanto para la empresa como para su equipo de trabajo.

### 7.3.Descripción de la Población

La población considerada para la investigación es el personal del área operativa de la empresa DCM INGENIERÍA Y ARQUITECTURA.

**Tabla 1**

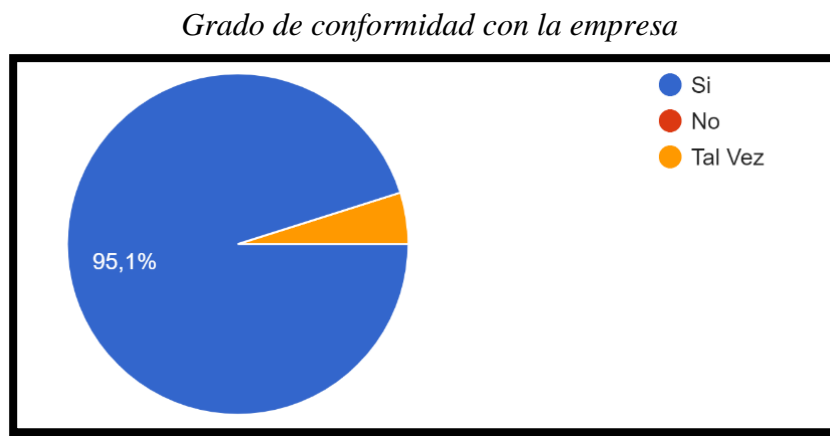
*Muestreo*

<b>Calculadora de muestra</b>	
Nivel de confianza:	<input checked="" type="radio"/> 95% <input type="radio"/> 99%
Margen de Error:	<input type="text" value="5"/>
Población:	<input type="text" value="45"/>
1.1.1.1.1 Tamaño de Muestra:	<input type="text" value="41"/>

Nota: El tamaño de la muestra es de 41 operarios.

## 8. Estadísticas

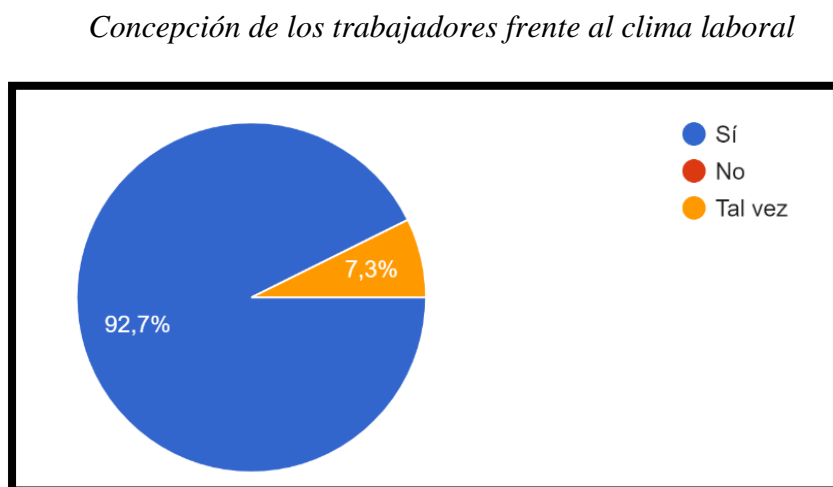
**Figura 1**



Nota: el gráfico representa la percepción frente al gusto de los trabajadores por el lugar de trabajo

En esta grafica número 1, se evidencia que a la mayoría de los operarios con un positivo de 95,1% les gusta la empresa donde trabajan.

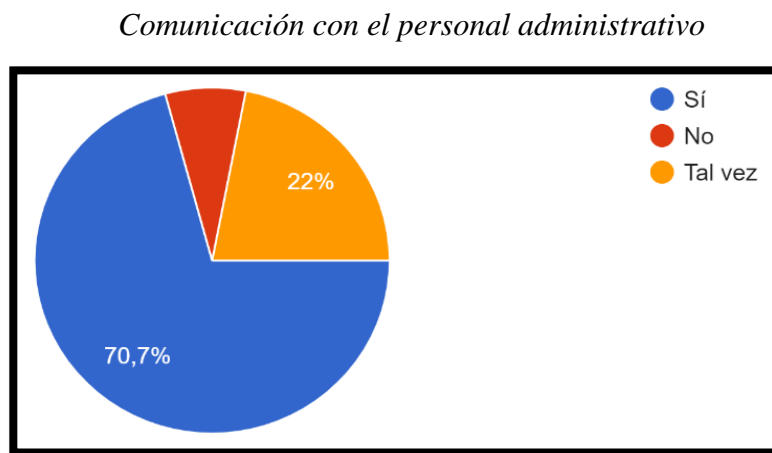
**Figura 2**



Nota: el gráfico representa la percepción de los trabajadores frente al clima laboral

Esta grafica tiene un resultado positivo de 92,7% lo cual quiere decir que la mayoría de los operarios de haber sabido con iban a ser las cosas en su empresa SI hubieran ingresado en ella.

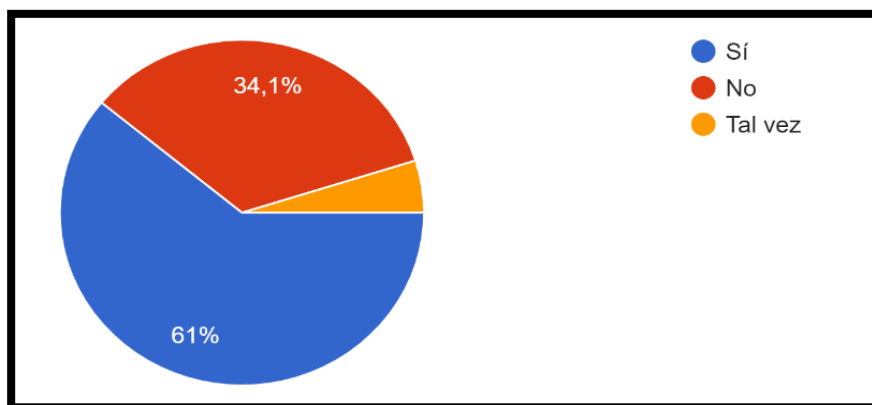
**Figura 3**



Nota: el gráfico representa la comunicación de los trabajadores con el Gerente.

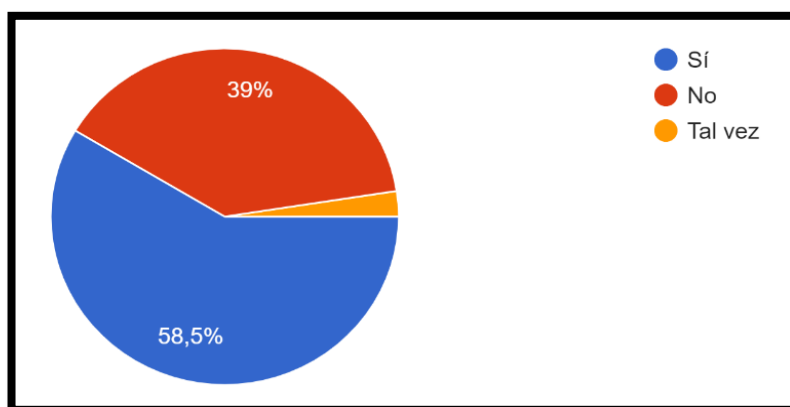
Podemos ver que el 70,7% piensa que el gerente comunica las expectativas y da retroalimentación de manera clara y profesional, pero un porcentaje importante de 22% piensa que NO, lo que evidencia es que es un porcentaje positivo, pero se podría realizar un seguimiento.



**Figura 4***Disponibilidad de recursos para realizar el trabajo*

Nota: el gráfico representa disponibilidad de recursos con los que cuentan los empleados para realizar su trabajo.

Los trabajadores manifiestan que el mayor porcentaje es positivo con 61% pero un porcentaje importante de 34,1% es negativo, lo cual evidencia una falla.

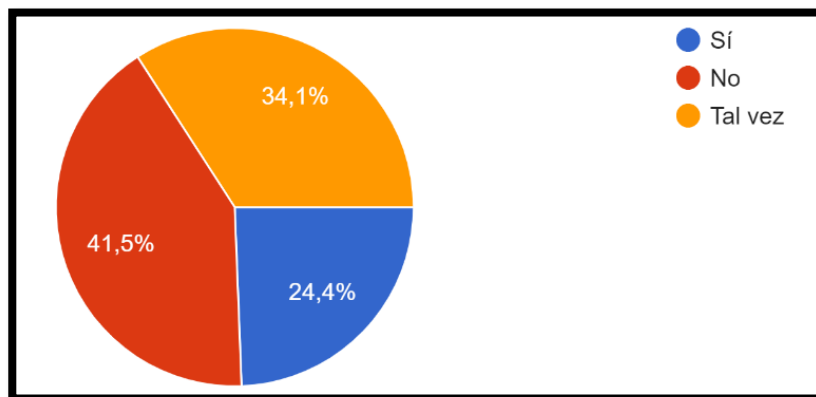
**Figura 5***Conducto regular para resolver problemas en el trabajo*

Nota: el gráfico representa el conocimiento de los empleados frente al conducto regular en caso de incidentes en el sitio de trabajo

La gráfica número 5, evidencia un 58,5 positivo, pero un porcentaje importante de 39% es negativo por lo cual se debe realizar seguimiento al problema.

**Figura 6**

*Cohesión y motivación dentro del sitio de trabajo*

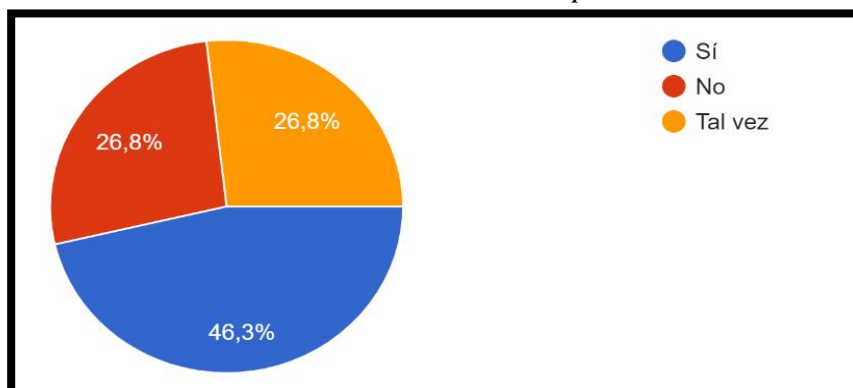


Nota: el gráfico representa la cohesión y motivación de los trabajadores dentro del sitio de trabajo

El resultado de esta grafica numero 6 es negativo con un 41,5% los operarios indican que no reciben ningún apoyo al trabajo e inspiración para mejorar, el 34% respondió Tal vez lo que reafirma que hay un problema y solo el 24,4% fue positivo.

**Figura 7**

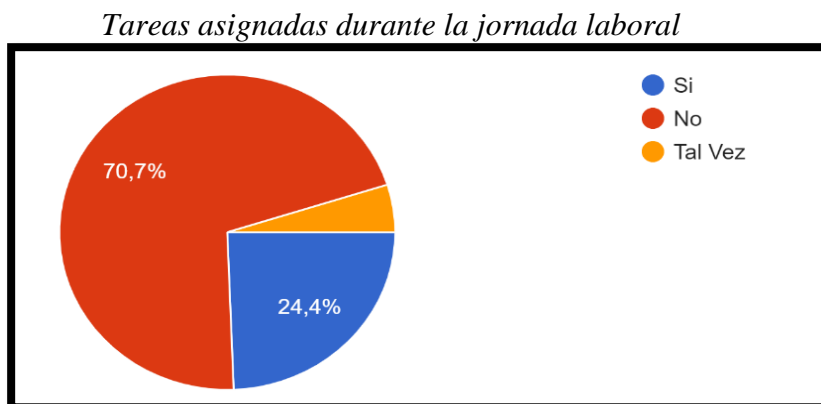
*Reconocimiento a la labor prestada*



Nota: el gráfico representa el reconocimiento a la labor prestada durante el ejercicio de trabajo.

En esta grafica se observa que el 46,3 afirma que se siente valorado como empleado, pero el 26,8 dice que NO y el 26,6% dice que Tal Vez, lo que evidencia una problemática en la empresa relacionada con el valor que se le da a cada empleado.

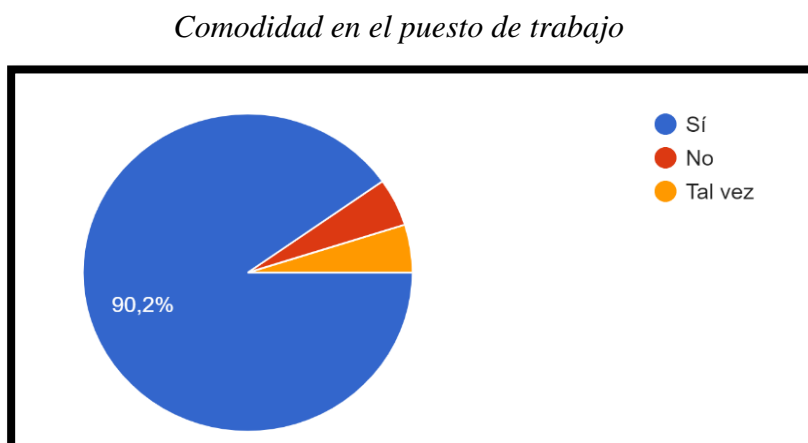
**Figura 8**



Nota: el gráfico representa la percepción de los empleados frente a las tareas asignadas durante la jornada laboral.

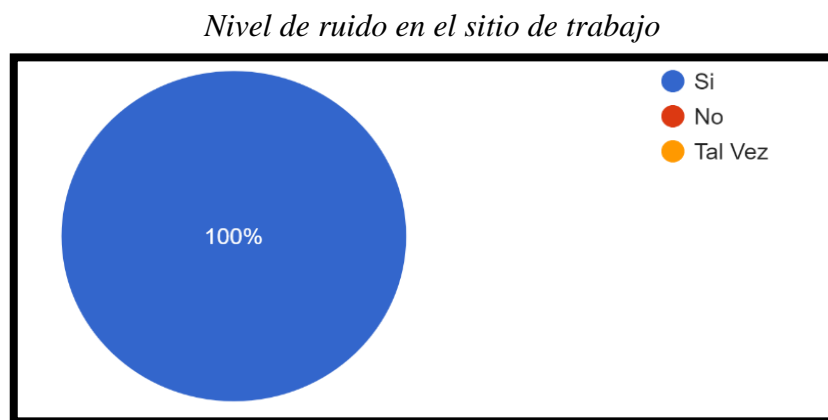
Los operarios se sienten insatisfechos con la carga de trabajo asignada el porcentaje es Negativo de 70,7% no hay duda de que hay un mal manejo en cuanto a la repartición de cargas de trabajo, solo el 24,4% es positivo.

**Figura 9**



No hay duda de que el puesto de trabajo les resulta cómodo a los trabajadores con un porcentaje positivo de 90%.

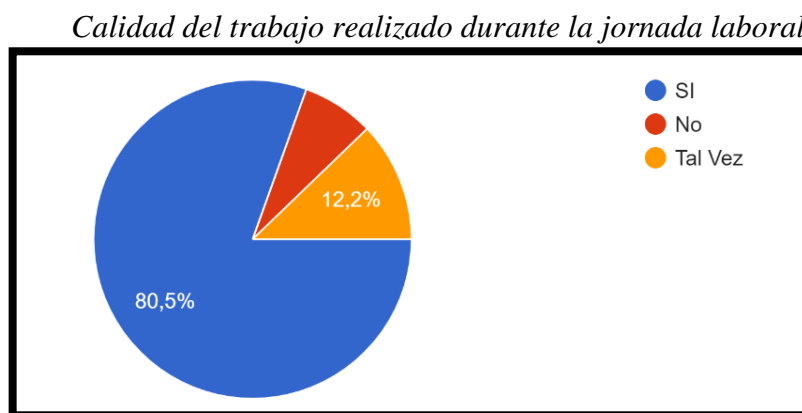
**Figura 10**



Nota: el gráfico representa la percepción de los trabajadores frente al nivel de ruido en el sitio de trabajo.

La Respuesta es 100% positiva significa que el ruido es soportable para los trabajadores.

**Figura 11**

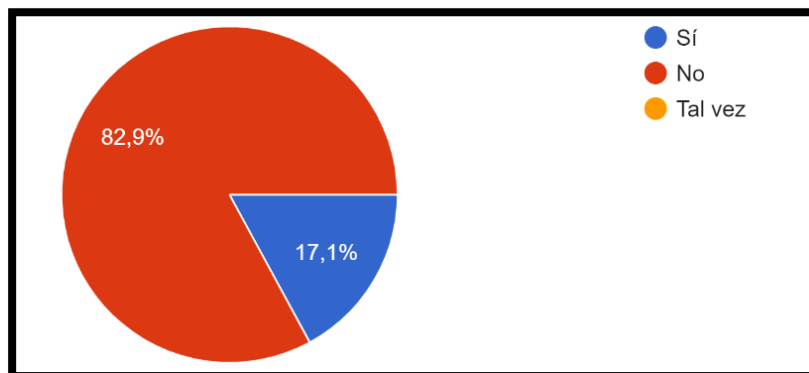


Nota: el gráfico representa la percepción de los trabajadores frente a la calidad del trabajo realizado durante la jornada laboral.

En el presente gráfico se evidencia una respuesta positiva del 80,5 % no hay duda de que los operarios están comprometidos a hacer un trabajo de calidad. Solo el 12,2 es negativo.

**Figura 12**

*Reconocimiento por el trabajo realizado*

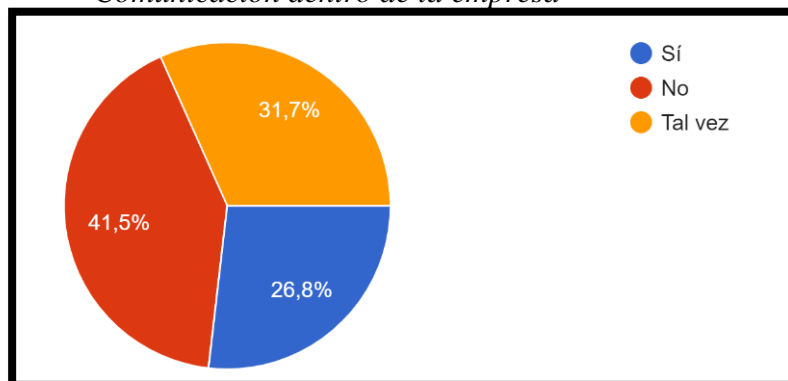


Nota: el gráfico representa el reconocimiento de la empresa a la labor prestada por los trabajadores.

El resultado de la gráfica número 12, es Negativa los trabajadores no reciben reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo con un 82,9% se evidencia un problema en la organización. Solo un 17,1% es positivo.

**Figura 13**

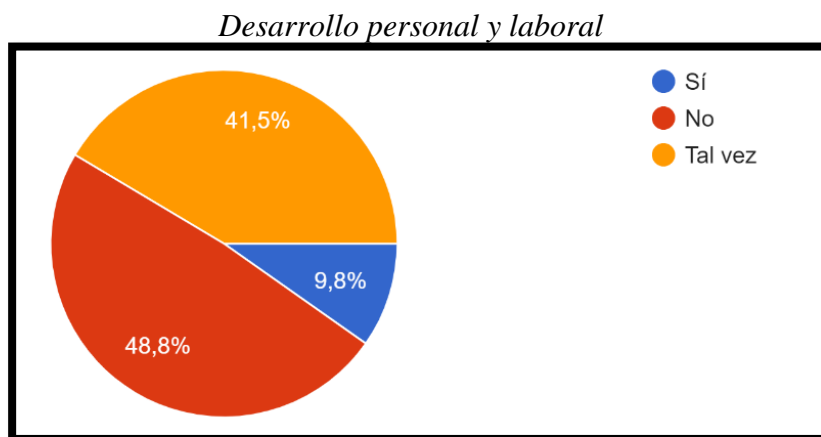
*Comunicación dentro de la empresa*



Nota: el gráfico representa la percepción de los trabajadores frente a la importancia que se le da a las opiniones de estos durante la jornada laboral.

El resultado de la gráfica número 13, es negativo con un 41,5% NO y un 31,7 Tal vez, los trabajadores manifiestan que sus opiniones no cuentan en el trabajo y solo un 26,8 es positivo.

**Figura 14**



Nota: el gráfico representa la percepción de los trabajadores frente a la estimulación personal y laboral

El resultado de la gráfica número 14, es Negativo con un 48,8% y 41,5% Tal Vez, lo cual evidencia que no se estimula el desarrollo personal en el trabajo, solo el 9,8% es positivo.

## **9. Elementos utilizados para la investigación**

- ✓ Computador
- ✓ Cuestionario online

## 10. Descripción de la investigación

Se realiza una investigación utilizando como medio el uso de una encuesta aplicada de forma on-line. Dentro de los resultados, se encuentra la percepción de los colaboradores frente a la situación interna actual de la empresa. Dentro de los elementos positivos, la encuesta arrojó que los trabajadores:

- ✓ Sienten que están laborando en una buena empresa
- ✓ Manifiestan comodidad en las labores asignadas
- ✓ Reconocen el compromiso de sus compañeros
- ✓ Buen acompañamiento de la Gerencia

Como oportunidades de mejora se encontró:

- ✓ Inconformidad frente al reconocimiento de su labor
- ✓ Falta de acompañamiento y estímulo para el desarrollo laboral
- ✓ Falta de orientación frente al conducto regular en caso de incidentes o accidentes laborales
- ✓ Cargas laborales desiguales entre algunos de los empleados
- ✓ Poca receptividad frente a la opinión de los empleados por parte de los administrativos
- ✓ Ausencia de personal de Talento Humano

**Tabla 2**

*Costos de la Investigación*

Ítem	Valor
Electricidad	\$30.000



Conexión a internet

\$60.000

**Tabla 3***Cronograma de Actividades*

Mes	Fase	Descripción
		En esta fase se verifican los criterios de
Septiembre 04	Unidad 1 y 2 - Fase 1 -	selección, las necesidades y etapas del procedimiento de selección, así como aspectos contractuales del proceso social y reglamento interno de trabajo, y se definen las calificaciones de la persona.
		En esta fase se consideran los criterios de
Septiembre 19	Unidad 3 y 4 - Fase 2	selección, necesidades y política de selección, etapas del programa y aspectos contractuales del régimen de seguridad, así como normas internas y requisitos de talento humano calificado de acuerdo a las necesidades sobre la organización y el cumplimiento de la normativa aplicable.
		En esta etapa se evalúan las etapas del plan de
Octubre 09	Unidad 5 y 6 - Fase 3	orientación personal y del proceso de formación, que posibilitan la cualificación y consolidación de conocimientos, actitudes y destrezas en función de los objetivos de la entidad en los colaboradores, y se

investigan estrategias para retener y retener el talento humano.

En esta fase se evalúa la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, se comparan los instrumentos adecuados necesarios para estudiar el clima laboral y se comparan las principales teorías sobre el desarrollo del talento humano y su influencia en la dirección y la importancia en la productividad. es detectado. e impacto en la sostenibilidad organizacional.

Octubre 30  
Unidad  
7 y 8 - Fase 4

**Tabla 4**

*Presupuesto*

Rubro	Unidad	Cantidad	Precio Unitario	Subtotal
Recurso humano	Mes	3	\$1.200.00	\$3.600.00
Electricidad	Mes	3	\$30.000	\$90.000
Conexión a internet	Mes	3	\$60.000	\$180.000
Total				\$ 3.870.000

El presupuesto planificado para esta investigación teniendo en cuenta los gastos que se necesitan para el correcto funcionamiento de este, tanto en utilización de recursos humanos como en materiales y costos es de \$3.870.000.

## 11. Resultados

El departamento de Talento Humano desarrolla un rol fundamental en las entidades modernas esto se debe a las ventajas competitivas que exige el tener una entidad capacitada y motivada, el departamento de Talento Humano tiene que ser un departamento apoyado por la gerencia, con la única finalidad de desarrollar un mejor desempeño en toda la organización. Se evaluó la metodología teórica se realizó una encuesta, que arrojó varios problemas internos como:

*Figura 4* (¿Tienes todas las herramientas necesarias para hacer tu mejor trabajo?), con un 34% No, siendo este un porcentaje importante que evidencia una falla grave que implica un bajo rendimiento de los trabajadores, *Figura 5* (Si usted se encuentra con un problema o una situación inusual, ¿sabe a dónde dirigirse para encontrar una solución?), con un 39% No, lo cual indica que un gran porcentaje de empleados no saben a dónde acudir para encontrar una solución, *Figura 6* (¿"Tu departamento apoya tu trabajo y te inspira a mejorar"?), con un 41,5% No y 34,1 Tal vez, lo cual nos arroja que no hay un apoyo del departamento que inspire a mejorar *Figura 8*, (¿En mi unidad tenemos la carga de trabajo bien repartidas?) con un 70%, siendo este un problema de carga de trabajo que se puede mejorar, *Figura 12* (¿"En los últimos siete días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo"?), con un 82,9 el cual indica que no se dan reconocimientos ni elogios de parte del departamento, *Figura 13* (¿Mis opiniones cuentan en mi trabajo?) con un 41,5 No y 31,7% Tal vez lo cual nos muestra que no tienen en cuenta las opiniones de los trabajadores, no hay un diálogo asertivo entre el departamento y los empleados, *Figura 14* (¿Alguien en el trabajo estimula mi desarrollo?) con un 48,8 No y un 41,5% Tal vez siendo este un porcentaje negativo que nos indica que no hay estímulos ni incentivos de parte del departamento.

Se considera conveniente la aplicación de un modelo eficiente del departamento, construyendo su diseño de la manera más adecuada para la compañía DCM INGENIERIA Y ARQUITECTURA, acorde a lo investigado, la empresa intenta ser funcional enfrentando dificultades que no le permiten desarrollarse de una forma más eficiente.

El principal inconveniente radica en mantener un mínimo funcionamiento debido a limitaciones como la de que la gerencia no le da la importancia que merece y la de no contar con presupuesto correspondiente; esto ha dado como consecuencia que su funcionalidad en contrataciones de personal, manejo de salarios, y la administración de procedimientos internos de la compañía como; asensos, administración de puestos, y motivación, sea complicado de evolucionar con la máxima eficacia.

Es necesario entonces llevar a cabo procedimientos para la creación del departamento de Talento Humano, posicionándolo como un departamento de mucha importancia en el desarrollo de la empresa. El principal componente necesario para crear conciencia ante la gerencia sobre la importancia del departamento de Talento Humano en la organización es que la administración moderna enfoca claramente el uso y la importancia de tener un departamento de Talento Humano en las organizaciones; argumenta, además, que el departamento de RRHH puede aportar considerables beneficios a la compañía.

En plan de mejora a implementar para el departamento de Talento Humano de la empresa DCM INGENIERIA Y ARQUITECTURA se plantea que se implementen nuevas gestiones como los indicadores de eficiencia, la administración de sueldos, la seguridad industrial la inducción y selección de los trabajadores, la comunicación interna, la implementación de procedimientos correctivos y la administración de un sistema de gestión de calidad en la organización.

El modelo del departamento de Talento Humano no es más que una estructura técnica en base a la teoría de la calidad total, “El enfoque de la Calidad Total consta de dos componentes fundamentales: una filosofía y herramientas estadísticas para la solución de problemas. La filosofía incluye los siguientes aspectos:

- ✓ El mejoramiento de la calidad, mediante la eliminación de las causas de los problemas en el sistema, inevitablemente conduce a mejorar la productividad.
- ✓ La persona encargada de un trabajo es quien tiene mayor conocimiento acerca de él.
- ✓ Toda persona desea tanto ser involucrada como hacer bien su trabajo.
- ✓ Toda persona desea sentirse como un contribuyente importante.
- ✓ Para mejorar un sistema, es mejor trabajar en equipo que trabajar individualmente.
- ✓ Un proceso estructurado para la solución de problemas con la ayuda de técnicas gráficas conduce a mejores soluciones que uno no estructurado.
- ✓ Las técnicas gráficas para la solución de problemas le permiten a uno ubicarse, saber dónde hay variaciones, la importancia relativa de los problemas a ser resueltos y si los cambios hechos han tenido el impacto deseado.
- ✓ La relación adversaria entre el trabajador y la gerencia es contra productiva y anticuada. Es necesario lograr un clima de confianza mutua que garantice el flujo libre de ideas.
- ✓ Toda organización tiene «tesoros humanos» escondidos esperando ser descubiertos y desarrollados.

Por otra parte, existen gran cantidad de herramientas gráficas y estadísticas útiles para el enfoque de la Calidad Total, siendo las más conocidas: los diagramas (de Venn, de Flujo, de control, de dispersión y de causa-efecto), la hoja de inspección, los gráficos (de Pareto, circular, de barras), la estratificación, los análisis de campos de fuerza y los histogramas, entre otros” (Feigenbaum).

## 12. Conclusiones

Con el propósito de promover el buen funcionamiento y mejorar el área de talento humano de la empresa, DCM INGENIERIA Y ARQUITECTURA se propone la implementación de estrategias que optimicen el área de talento humano de esta manera perfeccionar su gestión, ofreciendo un mejor trato y mejores condiciones laborales para los colaboradores.

El contar con un buen clima organizacional dentro de una empresa es vital para para que sus colaboradores sean más comprometidos, eficientes y se pueda generar sentido de pertenencia, esto no solo redundará en el bienestar del personal sino en los objetivos de la empresa, ya que se vuelven más alcanzables gracias al trabajo en equipo y la sinergia entre este.

La propuesta del plan de mejora para el área de talento humano y su debida implementación dentro de la empresa elevará la satisfacción y eficacia de sus colaboradores, mejorará la percepción de estos frente a la situación actual de la empresa, elevando los porcentajes positivos obtenidos en los resultados de la encuesta y cambiando en gran medida la percepción negativa de la misma.

La cual fue reflejada en la encuesta que se realiza a los colaboradores donde en un 80% las respuestas son negativas no favorables con las condiciones laborales.



### **13. Recomendaciones**

Diseñar e implementar un proceso de selección de personal en la empresa, que le permita reducir los costos y el tiempo a la hora de contratar el talento idóneo para desempeñar eficientemente las actividades que se ejecutan y así alcanzar los objetivos propuestos por la organización.

Realizar análisis a los puestos de trabajo, esto permitirá describir las funciones y las labores que deben realizarse en cada uno de los cargos, igualmente, se establecerá el perfil del candidato adecuado para contratar, de acuerdo a las actitudes, habilidades y conocimientos requeridos para desempeñar cualquiera de los cargos con los que cuenta la empresa.

Diseñar e implementar un plan de capacitación, que permita el crecimiento personal y laboral de los colaboradores de la empresa, de esta manera, incrementar sus capacidades, rendimiento y desempeño, así lograr un mayor compromiso al momento de ejecutar sus funciones.

Establecer un programa de bienestar laboral, el cual brinde a los colaboradores de la empresa un buen clima laboral, que permita mejorar su seguridad, motivación, recreación, valores e incentivos que satisfagan sus necesidades, esta forma, promover un ambiente agradable y sano en su trabajo.

Realizar seguimiento a cada una de las recomendaciones con el fin de cumplir con los objetivos y planes de acción, mejoras implementadas en el área de talento humano mantener el bienestar labora de los colaboradores.

## 14. Referencias

Goyeneche, S. (2017). Diseño de Estrategias de Gestión de Talento Humano para las Microempresas del Municipio de Socha (Título Profesional). Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2250/1/TGT-792.pdf>

Herrero Blasco, A., Perelló Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>

Murillo Vargas, G., García Solarte, M. y González, C. H. (2010). *Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial

Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a.ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>

Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 142-188). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.21-40). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>

Torres, E. (2018). Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia. *SIGNOS*, 10(2), 103-117. DOI: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.06>

## Anexos

### Encuesta

El objetivo de esta encuesta es que nos proporcione más información sobre el grado de satisfacción de los empleados en el lugar de trabajo y sobre las medidas que pueden adoptarse para mejorar los niveles de satisfacción del personal.

### ENCUESTA

#### Satisfacción y Bienestar Laboral

Esta encuesta será utilizada para evaluar el nivel de satisfacción general de nuestros empleados con la empresa. Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de ayudarnos a mejorar.

1. ¿Le gusta su empresa? \*

Si

No

Tal Vez

2. ¿De haber sabido como iban a ser las cosas en su empresa hubiera entrado en ella?

Sí

No

Tal vez

3. ¿Tu gerente te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional?

Sí

No

Tal vez

4. ¿Tienes todas las herramientas necesarias para hacer tu mejor trabajo?

Sí

No

Tal vez

5. Si te encuentras con un problema o una situación inusual, ¿sabes a dónde acudir para encontrar una solución?

Sí

No

Tal vez

6. ¿Tu equipo/departamento apoya tu trabajo y te inspira a mejorar?

Sí

No

Tal vez

7. ¿Te sientes valorado como empleado de esta organización?

Sí

No

Tal vez

8. ¿En mi unidad tenemos la carga de trabajo bien repartidas?

Si

No

Tal Vez

9. ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?

Sí

No

Tal vez

10. ¿El nivel de ruido es soportable?

Si

No

Tal Vez

11. ¿Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad?

SI

No

Tal Vez

12. ¿En los últimos siete días he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?

Sí

No

Tal vez

13. ¿Mis opiniones cuentan en mi trabajo?

Sí

No

Tal vez

14. ¿Alguien en el trabajo estimula mi desarrollo?

Sí

No