

**Diseño de la planeación del talento humano para la Fundación Casa de Oportunidad a
Víctimas de Siniestros Viales ubicada en la ciudad de Bogotá**

Catherine Gisele Detrie

Diana Carolina Borda León

Jenny Patricia Aguirre Segura

Olga Patricia Caicedo Cárdenas

Sandra Milena Quintero Molina

Asesor

Sandra Patricia Vargas Vargas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocio ECACEN

Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

"Dedicamos este trabajo de grado a todos aquellos que buscan transformar desafíos en oportunidades, a quienes entienden que la gestión empresarial va más allá de los números y abraza la innovación y el impacto. A nuestras familias, por su constante apoyo y comprensión en nuestras jornadas de estudio y crecimiento. A nuestros profesores y asesores, por compartir sus conocimientos y orientarnos en el mundo complejo de la administración. A nuestros compañeros de clase, por los momentos compartidos y el constante intercambio de ideas. Que este trabajo refleje nuestro compromiso con el éxito organizacional y el desarrollo sostenible y sea un testimonio de nuestro esfuerzo por contribuir al mundo empresarial con ética y determinación."

Agradecimientos

"En la culminación de este viaje académico, deseamos expresar nuestra sincera gratitud a todos aquellos que hicieron posible la realización de este trabajo de grado.

En primer lugar, a Dios que nos regaló en el don de la vida y nos permitió tener la sabiduría necesaria para culminar este proyecto.

A nuestros asesores y profesores, les agradecemos por su orientación experta, paciencia y dedicación al guiarnos en cada paso de este proceso. Sus conocimientos compartidos y valiosos consejos han sido fundamentales para nuestra formación en el desarrollo de este trabajo.

A nuestras familias y seres queridos, les extendemos nuestro más profundo agradecimiento por su apoyo incondicional. Sus palabras de aliento y comprensión nos han dado la fuerza necesaria para superar los desafíos y alcanzar esta meta.

A nuestros amigos y compañeros de clase, agradecemos por los intercambios enriquecedores, las discusiones inspiradoras y por crear un ambiente de aprendizaje colaborativo que ha enriquecido nuestra experiencia.

A la familia que nos alentó durante este proceso para no desfallecer, a realizar un esfuerzo más, a los amigos que nunca perdieron la fe y que nos motivaron a llegar a la meta.

Cada entrevistado, participante y persona que nos brindó su tiempo y conocimiento merece nuestro agradecimiento. Sus aportes fueron fundamentales para la investigación y enriquecimiento de este trabajo.

En última instancia, este logro es el resultado de un esfuerzo conjunto y el apoyo de numerosas personas. Esperamos que este trabajo no solo refleje nuestro aprendizaje y dedicación, sino que también contribuya de manera significativa al campo de la Administración de Empresas. Gracias a todos por ser parte de este viaje con nosotros."

Resumen

El actual proyecto de grado es una propuesta sobre el diseño de la planeación del talento humano para la Fundación Casa de Oportunidad a Víctimas de Siniestros Viales ubicada en la ciudad de Bogotá, es por esto, por lo que se diseñó y desarrollo los perfiles de cargo junto con el respectivo manual de funciones para cada uno de estos en la fundación.

El proyecto inicia con el análisis de la documentación de la fundación frente al área de talento humano en cada uno de los cargos actuales, posteriormente se crean los formatos de perfiles de cargo, con sus respectivas funciones, responsabilidades, competencias y habilidades requeridas para cada colaborador de la fundación, de igual forma se efectúa la creación del manual de funciones y todo esto se realiza mediante la correspondiente recopilación de información con la responsable de la parte administrativa actual de la fundación en conjunto con el representante legal.

Finalmente, con el diseño del formato de perfiles de cargo y el manual de funciones se plantea la mejora continua de los procesos en el área de talento humano de la fundación, frente a cada una de las necesidades de esta, ajustando el tiempo de atención y demás recursos económicos, humanos y materiales que conlleva dicho proceso.

Palabras Clave: Selección, talento humano, cargo, funciones, manual.

Abstract

The current degree project is a proposal on the design of human talent planning for the Fundación Casa de Oportunidad a Victims de Siniestros Viales located in the city of Bogotá, which is why the job profiles were designed and developed along with the respective manual of functions for each of these in the foundation.

The project begins with the analysis of the documentation of the foundation in the area of human talent in each of the current positions, then the job profile formats are created, with their respective functions, responsibilities, competencies and skills required for each employee of the foundation, likewise the creation of the manual of functions is made and all this is done through the corresponding collection of information with the head of the current administrative part of the foundation in conjunction with the legal representative.

Finally, with the design of the job profile format and the functions manual, the continuous improvement of the processes in the human talent area of the foundation is proposed, facing each of the needs of the foundation, adjusting the time of attention and other economic, human, and material resources involved in this process.

Keyword: Selection, human talent, position, functions, manual.

Tabla de Contenido

Introducción	11
Reseña de la Empresa	12
Misión	13
Visión	13
Servicios Ofertados	13
Servicios Jurídicos	13
Acompañamiento Social	13
Acompañamiento psicológico.....	14
Planteamiento del Problema	15
Antecedentes del Problema.....	16
Justificación	18
Objetivos.....	20
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos.....	20
Marco Teórico	21
Marco Legal	22
Metodología	24
Diagnóstico Organizacional.....	24
Talento Humano	25
Perfiles de los Cargos Actuales	25
Junta Directiva	25
Representante Legal.....	25

Auxiliar Administrativo	25
Director de Tecnología.....	25
Psicólogo.....	25
Trabajador Social	26
Asesor Jurídico	26
Voluntario del área jurídica.....	26
Voluntario área trabajo social.....	26
Plan de Mejora	27
Actividad 1 Diseño del Formato de Perfiles de Cargos y Manual de Funciones.....	27
Formato de perfiles de cargos y Manual de funciones.....	29
Actividad 2 Diseño del Organigrama Actual de la Fundación.....	30
Actividad 3 Diseño de la Planeación del Talento Humano.....	31
Conclusiones.....	34
Recomendaciones	35
Referencias Bibliográficas	37
Apéndices.....	39

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Diseño de un formato para perfiles de cargos y manual de funciones</i>	27
Tabla 2 <i>Diseño de un organigrama con los cargos actuales</i>	30
Tabla 3 <i>Identificar funciones de cada uno de los cargos</i>	32

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Logotipo Fundación Casa de Oportunidad a Víctimas de Siniestros Viales</i>	12
Figura 2 <i>Formato manual de funciones</i>	29
Figura 3 <i>Organigrama actual</i>	31

Lista de Apéndices

Apéndice A *Manual de Funciones* 39

Apéndice B *Diseño de la Planeación del Talento Humano de la Fundación*..... 50

Introducción

El siguiente trabajo de grado, se a bordo de manera general las deficiencias con las que cuenta la Fundación Casa de Oportunidad a Víctimas de Siniestros Viales en Bogotá, en la planeación de talento humanos, las posibles fallas al ser una empresa con muy poco tiempo de constitución.

La fundación es una empresa que brinda acompañamiento y orientación a familiares y víctimas de siniestros viales, la cual se está estructurando y adecuando de acuerdo con los servicios que presta actualmente.

Al realizar un diagnóstico dentro de la empresa se evidencia que no se cuenta con perfiles de cargo, departamentos, funciones entre otros; por esta razón se desarrollará en conjunto una propuesta para la planeación de talento humano, la cual les permitirá analizar los objetivos organizacionales para la consecución de metas a corto, mediano y largo plazo, tener un inventario de talento humanos actuales con que cuentan, que habilidades tiene cada persona, perfiles de cargos, la estimación necesaria de los talento humanos oferta y demanda, un plan de acción adecuado, seguimiento y control de lo anteriormente mencionado así como fomentar espacios abiertos de comunicación abierta y participativa entre los socios y el personal de la fundación para una mejora continua.

Por último, el fortalecimiento de una correcta planeación de talento humano es fundamental para impulsar la eficiencia operativa de las organizaciones, que fomenten el sentido de pertenencia y compromisos de cada uno de sus colaboradores.

Reseña de la Empresa

La Fundación Casa de oportunidad a Víctimas de Siniestros Viales, es una organización sin ánimo de lucro, creada para acompañar y orientar a las familias y víctimas de siniestros viales en áreas de psicología, jurídica, social y espiritual.

Figura 1

Logotipo fundación casa de oportunidad a víctimas de siniestros viales



Fuente. Fundación Casa de Oportunidad

De acuerdo con el Instituto Nacional de Medicina Legal, y Ciencias Forenses, las principales causas de accidentes o siniestros de tránsito ocurren por imprudencia o irrespeto de las normas principalmente; en una proporción más baja, fallas mecánicas de los vehículos involucrados, de igual manera, el deterioro de la infraestructura vial, ausencia de señalización, precarias condiciones de iluminación, entre otros.

Cualquiera que sea la situación, los afectados directos y sus familias, en una inmensa mayoría, comienzan a vivir condición de desamparo, soledad, desasosiego, e incertidumbre frente a un escenario que afecta la salud, condición laboral, económica, psicológica de ellos y quienes de una u otra manera dependen de los afectados directos.

Misión

Brindar acompañamiento integral desde un enfoque jurídico, psicológico y social a las víctimas directas e indirectas de siniestros viales, generando acciones concretas que contribuyan a mitigar las consecuencias y afectaciones que esta situación puede ocasionar.

Visión

Ser referente a nivel local y nacional en el abordaje a víctimas de siniestros viales, promoviendo la visibilización de esta realidad y el despliegue de acciones concretas que puedan mejorar su calidad de vida.

Servicios Ofertados

La Fundación Casa de Oportunidad a Víctimas de Siniestros Viales, ofrece los siguientes servicios:

Acompañamiento a víctimas directas e indirectas de Siniestros Viales:

Acompañamiento inicial: Proporciona información básica y concreta en procesos jurídicos y psicológicos y sociales, durante y posterior al siniestro.

Servicios Jurídicos

Acompañamiento Apoyo posterior al siniestro vial en la elaboración de documentos y trámites que requiera la víctima o sus familiares, relacionado con procesos en materia civil, penal, laboral, administrativa, reclamaciones de pólizas de seguro, entre otros.

Acompañamiento Social

Proporciona herramientas que faciliten el reconocimiento de las afectaciones familiares, laborales, económicas y emocionales posteriores al siniestro, atendiendo estas desde la activación de redes de apoyo públicas y privadas.

Acompañamiento Psicológico

Realiza abordaje de las afectaciones emocionales causadas posterior a un siniestro, brindando herramientas que permitan el manejo y estabilización de estas.

Servicios profesionales de consultorías, asesorías y estudios relacionados con la seguridad vial.

Profesionales expertos en diferentes temas de seguridad vial hacen parte de nuestra fundación, quienes pueden asesorar diferentes.

Servicios de Investigación

La Investigación realizada por la fundación, estará al servicio de la comunidad para adquirir nuevos conocimientos que permitan describir, explicar, comprender y predecir hechos relacionados con la seguridad vial con énfasis principal en el área de acción del PNSV “Atención Integral a Víctimas”. .

Servicios de Formación e Inducción

De acuerdo con las necesidades de las personas naturales o jurídicas en materia de Seguridad Vial, desde la fundación, ofrecemos capacitación en temas jurídicos, psicológicos y sociales para el tratamiento de las situaciones que involucran los incidentes viales.

Planteamiento del Problema

El reto para muchas empresas hoy en día está en proceso productivos, en los financieros, y por ende en los resultados a obtener, pero quienes hacen posible todo esto es el equipo de trabajo que integra la organización. Al formar e implementar un buen equipo de trabajo permitirá a futuro el éxito en las empresas. (Ramos, 2015, p. 142-188).).

La Fundación Casa de Oportunidad a Víctimas de Siniestros Viales, es una organización sin ánimo de lucro, para acompañar y orientar a las víctimas de siniestros viales.

Como es una empresa que hace poco se constituyó, se puede identificar que no cuentan con una planificación del talento humano, el cual es un proceso sistemático y estratégico que evaluará correctamente el capital humano de la fundación una vez diseñado e implementado a bien lo desee los socios de la fundación. Una acertada dirección y control en esta primera etapa de la planificación estratégica traerá éxito a corto, mediano y largo plazo.

El desconocimiento y falta de planeación de talento humano en la fundación, genera poca claridad en la distribución de funciones, aumento de carga laboral en uno, dos o más trabajadores, disminución de capacidades entre otras.

Por lo anterior debe diseñarse una correcta estructuración de la planificación de talento humanos, desde el diseño e implementación de perfiles de cargos, formatos, de cada una de las personas que laboren en la fundación y los que serán contratados a futuro.

Se pueden realizar evaluaciones de casos hipotéticos para medir la capacidad de los candidatos para abordar situaciones reales que puedan surgir en el trabajo. Adicionalmente, entrevistas a profundidad pueden ayudar a evaluar la empatía, la sensibilidad emocional y la alineación con la misión de la fundación.

Antecedentes del Problema

Para todas las empresas el área de talento humano es una parte fundamental dentro de las organizaciones, dado que gracias a esta área podemos ver el mejoramiento continuo de cada colaborador y de la empresa en general, ellos fomentan una cultura del aprendizaje, ayudan alcanzar los objetivos con mejor rendimiento y sobre todo están muy pendientes de mejorar el clima laboral entre áreas y a nivel organizacional y una gran función es hacer que se tenga una menor rotación de personal y mayor retención de talento.

Por ende, y dado a que la empresa en la cual nos estamos enfocando al no tener un área de talento humano hace que todas estas funciones que se deben realizar dentro de dicha área se estén pasando por alto y hace que personas que no deban realizar estas funciones terminen realizándolas.

Con un área de talento humano esta podría generar buenas prácticas dentro de la organización que, si están en sus funciones como, por ejemplo; Animar al equipo para alcanzar los objetivos, promover el trabajo en equipo, Tener clara la diversidad de los equipos de trabajo, entre otras.

A parte ellos se encargarían de todo el proceso de reclutamiento, selección, inducción, también tendrían un papel importante como es la evaluación de desempeño, entre otras funciones, por tal motivo es bastante importante que la empresa Fundación Casa de Oportunidad a Víctimas de Siniestros Viales vea la necesidad y sobre todo la importancia de tener un área como es la de talento humano, dado que con esta primero dejarían de realizar funciones que a muchos no les corresponden y por otro lado con se consolidaría un mejor equipo de trabajo. Por eso es necesario que ellos se pregunten, que queremos en esa área, como lo queremos y que

esperamos de la misma, y se podrá genera una buena planeación para la creación del área de talento humano.

Justificación

El objetivo de este trabajo es buscar mediante el diseño sugerido de la planeación del talento humano a la Fundación Casa de Oportunidad a Víctimas de Siniestros Viales en Bogotá, de acuerdo con la misión y visión de la fundación, para la mejora continua de cada uno de los procesos internos y externos, las consideraciones y estimaciones necesarias en todo lo requerido con la gestión humana.

Al tener claro el diseño y aplicación de la gestión humana en la empresa, genera beneficios de crecimiento, liderazgo, clima organizacional y una comunicación asertiva entre cada uno de los procesos o departamentos. “el talento humano es la suma de las variadas habilidades de una persona, que incluye sus dones, aptitudes, experiencias, inteligencia y juicio”. (Arocas, 2018, p. 201- 240).

La correcta planeación del talento humano permite reconocer la importancia del capital humano en una organización, y esta empieza con diferentes actividades que van desde la contratación, la evaluación de desempeño, el desarrollo administrativo y las relaciones laborales. Esto es un conjunto de procesos que atrae, gestiona, desarrolla, motiva y retiene a los colaboradores.

Por otra parte, todo este conjunto de procesos va a contribuir con los demás procesos que se tengan en la fundación. Mejorando así el sentido de pertenencia con la empresa, aumenta el compromiso de los colaboradores, fortalece el posicionamiento de la empresa y generará menores costos al momento de la contratación de personal.

Al igual se busca con el diseño de la planeación de talento humano, planificar el personal que se requiere analizando cada uno de los puestos de trabajo, buscar, reclutar y seleccionar los candidatos que cumplan con los requerimientos previamente estipulados, desarrollar la correcta

capacitación en cada colaborador, las habilidades necesarias que cumplan con los objetivos de la fundación entre otros.

Sin embargo, los procesos no pueden concebirse de manera aislada, se deben identificar de acuerdo con un objetivo planteado, estos son actividades naturales que realizan las organizaciones con el fin de mantener, desarrollar, generando sostenibilidad y productividad cumpliendo con los objetivos organizacionales fundados desde su misión y visión. (Ramos, 2015, p.142-188,).

La Fundación Casa de Oportunidad a Víctimas de Siniestros Viales en Bogotá, está teniendo un crecimiento interno por cual se observa la necesidad de diseñar los procesos adecuados en cada una de sus áreas en especial el área de talento humano, para que así puedan cumplir con los requerimientos necesarios para adquirir el personal adecuado para desarrollar y cubrir las exigencias de sus clientes internos y externos.

Objetivos

Objetivo General

Realizar un diagnóstico para elaborar un diseño de la planeación del talento humano, de la Fundación Casa de Oportunidad a Víctimas de Siniestros Viales para así alcanzar sus metas y objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo, para que cuente con el talento humano necesario para prestar sus servicios a nivel nacional.

Objetivos Específicos

Realizar el diagnóstico de la parte organizativa de la fundación y así evidenciar la situación

Realizar el proceso de planeación del talento humano para la fundación de acuerdo con los objetivos organizacionales, la demanda y oferta de personal.

Elaborar un formato para recopilar información de los cargos actuales

Marco Teórico

La administración del talento humano implica aplicar el proceso administrativo de dirección, planeación, control y comunicación en la gestión de las habilidades que pueden generar un impacto positivo en los indicadores de desempeño y eficiencia del colaborador dentro y fuera de la organización (Chiavenato, 2020, p. 29). Por otro lado, Maslow establece la jerarquía de las necesidades y motivaciones humanas en todos los procesos de la vida cotidiana.

En el contexto de la Fundación Casa de Oportunidad a Víctimas de Siniestros Viales, se reconoce la importancia de la planeación de talento humanos para abordar la problemática de los siniestros viales. Para ello, se propone realizar estudios de campo, análisis de datos y revisión de literatura especializada para investigar las causas y consecuencias de los accidentes de tránsito, así como para proponer estrategias y medidas de prevención. Se destaca la necesidad de contar con un personal capacitado y comprometido para brindar los servicios ofrecidos por la fundación.

Por lo tanto, se propone una planeación de talento humano que incluya el análisis de los objetivos organizacionales, el establecimiento de metas a corto, mediano y largo plazo, el inventario de los talentos humanos actuales, la identificación de las habilidades de cada persona, la definición de perfiles de cargos, la estimación de la oferta y demanda de talento humanos.

El fortalecimiento de una correcta planeación de talento humano permitirá impulsar la eficiencia operativa de la organización, fomentar el sentido de pertenencia y compromiso de los colaboradores y garantizar la calidad en la prestación de los servicios ofrecidos.

Marco Legal

Las entidades sin ánimo de lucro son personas jurídicas que se constituyen por la voluntad de asociación o creación de una o más personas (naturales o jurídicas) para realizar actividades en beneficio de asociados, terceras personas o comunidad en general.

El decreto 427 de 1996

“la Constitución otorga al ejecutivo la facultad de establecer los medios necesarios y adecuados para los fines de inspección y vigilancia sobre el grupo de personas jurídicas sin ánimo de lucro, pero siempre y cuando aquellos medios estén orientados a que sus rentas se conserven y sean debidamente aplicadas, y que en todo lo esencial se cumpla la voluntad de los fundadores”. (Pública, Ley 2150 de 1995, Art, 427).

El decreto 2150 de 1995

“Se modificó la normatividad vigente, se introdujo un procedimiento ágil en el reconocimiento de personería jurídica de las organizaciones civiles, corporaciones, fundaciones, juntas de acción comunal y demás entidades privadas sin ánimo de lucro. Se consignaron requisitos muy puntuales en el artículo 40, los cuales una vez cumplidos bien sea por las corporaciones o por otro tipo de entidades sin ánimo de lucro, otorgan personería jurídica a quien lo solicite. El Decreto Nacional 2150 no modificó las funciones de las entidades de vigilancia y control respecto de las personas jurídicas privadas sin ánimo de lucro. Dicho Decreto lo que hizo fue centralizar el registro de tales personas en las Cámaras de Comercio, con el cual adquieren su personería jurídica”. (Pública, Ley 2150 de 1995, Art, 40).

“Cuando para el ejercicio o finalidad de su objeto la ley exija obtener licencia de funcionamiento, o reconocimiento de carácter oficial, autorización o permiso de iniciación de labores, las personas jurídicas que surjan conforme a lo previsto en el artículo anterior, deberán

cumplir con los requisitos previstos en la ley para ejercer los actos propios de su actividad principal.”. (Pública, Ley 2150 de 1995, Art, 41).

En todo el territorio nacional se tiene una reglamentación orientada a la regulación del comportamiento de las personas, sean naturales o jurídicas, estableciendo unas conductas para la sana convivencia, asegurar el bienestar de las personas que forman parte de una nación y mitigar el impacto de las organizaciones frente a los ciudadanos y el medio ambiente.

El decreto 059 de 1991, Art, 11

“Requisitos para Fundaciones. Además de los requisitos contemplados en el artículo anterior, los interesados en obtener el reconocimiento de personería jurídica para fundaciones, deberán aportar el documento que acredite la efectividad de los aportes hechos por el fundador o fundadores, y que determine los bienes donados, su valor unitario y total, su destino, su organización y administración, según el acta de recibo de los mismos suscrita por el representante legal y el revisor fiscal, la cual será elevada a escritura pública y será registrada conforme a la ley”. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 8 marzo de 1991, Art, 11).

Artículo 2.2.10.8 Los planes de incentivos

“Los planes de incentivos, establecidos dentro del departamento de bienestar social, tienen por objeto entregar reconocimientos por los resultados laborales según las metas propuesta por la organización, generando así una cultura de trabajo con calidad y productividad bajo un sistema de compromiso que adquiere el colaborador con la empresa.” (Decreto 1227, 21 abril de 2005, Art. 76).

Metodología

La metodología empleada en este trabajo se fundamenta en una investigación cualitativa que tiene como objetivo diseñar la planeación del talento humano de la fundación. Dentro de esta metodología, se optó por utilizar el análisis de documentos y llenar un formato diseñado por nosotras que se le compartió a cada uno de los colaboradores como herramienta de recopilación de información de todo lo que concierne a la información de cada cargo, funciones, estudios, experiencia, etc. Estas elecciones se basaron en la dinámica naturaleza de estos recursos, con la intención de identificar la oferta y demanda del talento humano en la Fundación Casa de Oportunidad a Víctimas de Siniestros Viales, de acuerdo con los objetivos organizacionales.

Diagnóstico Organizacional

La Fundación Casa de Oportunidad a Víctimas de Siniestros Viales, es una organización sin ánimo de lucro, creada para acompañar y orientar a las familias y víctimas de siniestros viales en áreas de psicología, jurídica, social y espiritual.

En este momento cuenta con nueve colaboradores, cuatro de ellos son los socios fundadores y los otros cinco son personas que llegaron para hacer parte de este hermoso proyecto.

La fundación desea expandirse a nivel nacional y poder llegar a las diferentes entidades gubernamentales y educativas del país con sus programas de capacitación de prevención de siniestros viales, esto quiere decir que los colaboradores que se necesitan son muchos más de los que están laborando en este momento.

Talento Humano

Los colaboradores de la fundación tienen contratos verbales en los que se especifican funciones, deberes y derechos.

Perfiles de los Cargos Actuales

La fundación está conformada de la siguiente manera:

Junta Directiva

Realiza el nombramiento del Representante Legal de la Fundación. Otras funciones incluyen la creación de empleos u organismos necesarios, delegar funciones, conceptuar sobre la admisión/exclusión de miembros, autorizar transacciones financieras, convocar asambleas y reuniones extraordinarias, presentar informes, examinar libros y tomar decisiones que no sean responsabilidad de otro órgano de la fundación.

Representante Legal

Convocar y presidir con los límites que señalan los presentes estatutos, todas las Asambleas Generales, reuniones de la Junta Directiva y actos sociales de la Fundación.

Auxiliar Administrativo

Ejecutar los procedimientos establecidos y asegurar la logística de la fundación.

Director de Tecnología

Desarrollar e implementar soluciones de software de acuerdo con las necesidades de la fundación.

Psicólogo

Realizar la acogida de los usuarios que lleguen solicitando el servicio de acompañamiento psicológico.

Trabajador Social

Realizar la acogida de los usuarios interesados en los servicios que ofrece la fundación, asignando las citas con los diferentes profesionales.

Asesor Jurídico

Contactar al usuario interesado en la parte legal cuando haya tenido un siniestro vial. Ofreciendo los servicios que brinda la fundación y asesorándolo, discriminando cada uno de los pasos que debe realizar.

Voluntario del Area Jurídica

Participar con la profesional de jurídica en el acompañamiento que se realiza a las víctimas directas e indirectas de siniestros viales de forma virtual o presencial según su agendamiento.

Voluntario Area Trabajo Social

Participar con la profesional de trabajo social en el acompañamiento que se realice a las víctimas directas e indirectas de siniestros viales de forma virtual o presencial según su agendamiento.

Voluntario de Psicología

Participar con la profesional de psicología en el acompañamiento que se realice a las víctimas directas e indirectas de siniestros viales de forma virtual o presencial según su agendamiento.

Plan de Mejora

A partir del diagnóstico organizacional en la fundación, se pretende respaldar la planificación del talento humano mediante la creación de roles alineados la visión de la fundación. Se identificaron cargos sobrecargados y la necesidad de establecer nuevos puestos para alcanzar los objetivos. Además, se evidenció la falta de definición de actividades y documentación en un manual en ciertos roles. En consecuencia, se proponen las siguientes actividades.

Actividad 1 Diseño del Formato de Perfiles de Cargos y Manual de Funciones

En esta actividad, se trabaja el diseño de perfiles de cargos y la elaboración de un manual de funciones para la fundación.

Tabla 1

Diseño de un formato para perfiles de cargos y manual de funciones

Variable a mejorar	La falta de perfiles de cargos y manual de funciones en la fundación.
Descripción del problema	La fundación carece de perfiles de cargos y manual de funciones, que describan claramente las actividades, responsabilidades y requisitos de cada cargo.
Causas que provocan el problema	Falta de documentación estructurada: La fundación no ha desarrollado ni implementado un sistema de documentación de perfiles de cargos y manual de funciones. Desconocimiento de sus actividades: Los colaboradores pueden no tener una comprensión clara de sus roles y responsabilidades debido a la falta de perfiles de cargos.
Objetivo por conseguir	Diseñar y desarrollar perfiles de cargos y un manual de funciones para cada cargo en la fundación. Ver figura 2

Acciones de mejora	<p>Identificar las posiciones claves: Enumerar todos los cargos en la fundación que requieren un perfil de cargo.</p> <p>Recopilación de información: Entrevistar a los titulares de cargos para obtener información sobre sus responsabilidades y tareas.</p> <p>Diseño de perfiles de cargos: Crear documentos que describan las funciones, responsabilidades, requisitos de educación y experiencia, habilidades necesarias y relaciones interpersonales de cada cargo.</p> <p>Revisión y aprobación: Hacer que los perfiles de cargos sean revisados y aprobados por los titulares de cargos y la dirección.</p> <p>Creación del manual de funciones: Combinar todos los perfiles de cargos en un manual de funciones integral. Ver Apéndice A.</p>
Beneficios esperados	<p>Claridad de roles: Los colaboradores tendrán una comprensión más clara de sus responsabilidades y expectativas laborales.</p> <p>Eficiencia organizativa: Facilitará una gestión más eficiente de recursos humanos, permitiendo la asignación adecuada de tareas.</p> <p>Desarrollo de carrera: Los colaboradores podrán visualizar oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la fundación.</p> <p>Orientación de nuevos colaboradores: Facilitará la incorporación de nuevos miembros al equipo al proporcionarles información detallada sobre sus puestos.</p> <p>Evaluación del desempeño: Servirá como base para evaluar el desempeño de los colaboradores y definir criterios de éxito.</p>

Nota. Esta tabla es una descripción de las acciones para llevar a cabo la primera actividad del plan de mejora. *Fuente.* Autores del proyecto

Formato de Perfiles de Cargos y Manual de Funciones

De acuerdo con la investigación que hemos realizado en la empresa, hemos diseñado este formato para los nueve cargos actuales en la Fundación Casa de Oportunidad a Víctimas de Siniestros Viales en Bogotá.

Figura 2

Formato manual de funciones

 FUNDACIÓN CASA DE OPORTUNIDAD <small>A VÍCTIMAS DE SINIESTROS VIALES</small>		MANUAL DE FUNCIONES
DESCRIPCIÓN DEL CARGO PERFIL DEL CARGO		
NOMBRE DEL CARGO		
AREA A LA QUE PERTENECE		
CARGO DEL JEFE INMEDIATO		
FUNCIONES		
FUNCION PRINCIPAL		
FUNCIONES ESPECIFICAS		
RESPONSABILIDADES		
COMPETENCIAS Y HABILIDADES		
FORMACIÓN		
EXPERIENCIA		
FIRMA DE QUIEN LO DILIGENCIA		

Fuente. Autores del proyecto

Actividad 2 Diseño del Organigrama Actual de la Fundación

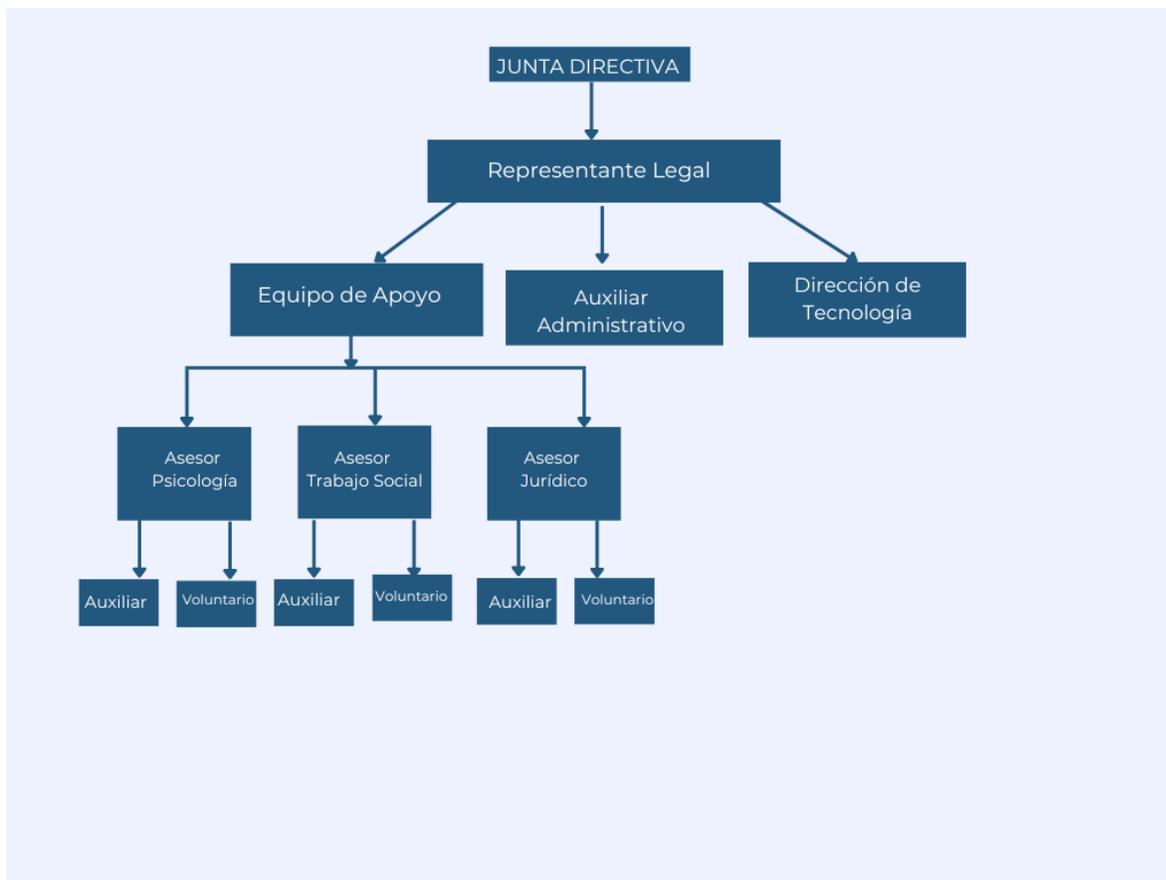
La creación de un organigrama permitirá a la fundación una representación gráfica y una cadena de mando clara.

Tabla 2

Diseño de un organigrama con los cargos actuales

Variable a mejorar	Estructura organizacional de la fundación
Descripción del problema	No hay una cadena de mando establecida y un alcance en las funciones de cada rol, lo que genera recarga laboral y atrasos en la respuesta de los casos.
Causas que provocan el problema	Dada la informalidad que se da en la fundación y la falta de estructura, todas las personas que laboran en la fundación realizan funciones que no están en su alcance, lo que evidencia falta de control, seguimiento y cierre de las actividades planteadas. El crecimiento exponencial que ha tenido la fundación ha hecho más visible la falta de organización en la estructura jerárquica.
Objetivo a conseguir	Estructurar una jerarquía donde se identifique de forma clara la dependencia de cada cargo y las funciones de cada rol. Dar visibilidad a todas las personas internas y externas de la organización de la fundación.
Acciones de mejora	Diseño de organigrama con la definición de áreas y líneas de reporte. Plan de comunicación del nuevo organigrama a todos los colaboradores de la fundación. Ver figura 4
Beneficios esperados	Claridad en los procesos de escalamiento a nivel jerárquico. Funciones y eficiencias en los roles. Direccionamiento claro a cada una de las áreas, Agilidad en los procesos para cada una de las áreas. Medición independiente por área y revisión de resultados

Nota. Esta tabla es una descripción de las acciones para llevar a cabo la primera actividad del plan de mejora. *Fuente.* Autores del proyecto

Figura 3*Organigrama actual**Fuente.* Autoria Propia**Actividad 3 Diseño de la Planeación del Talento Humano.**

La planeación del talento humano es una herramienta esencial para garantizar que una organización cuente con el capital humano necesario para prosperar en un entorno empresarial competitivo y en constante evolución. A través de la planeación del talento humano, las organizaciones pueden asegurarse de que cuentan con el personal adecuado, con las habilidades y capacidades necesarias, para lograr sus objetivos estratégicos a corto y largo plazo.

Tabla 3*Identificar funciones de cada uno de los cargos*

Variable a mejorar	Creación de los nuevos cargos de acuerdo con la visión de la fundación.
Descripción del problema	La fundación tiene nueve colaboradores tres de ellos tienen hasta el momento muchas funciones y responsabilidades, esto hace que los colaboradores se demoren un poco más en el cumplimiento de las labores asignadas.
Causas que provocan el problema	<p>Falta de planificación: La fundación puede no haber planificado adecuadamente la distribución de funciones y responsabilidades, lo que resulta en una carga de trabajo desigual.</p> <p>Crecimiento no gestionado: Si la fundación ha experimentado un crecimiento rápido o cambios en sus operaciones sin ajustar la estructura de personal, esto podría llevar a una distribución desequilibrada del trabajo.</p> <p>Falta de delegación: La dirección o supervisión de la fundación podría estar lidiando con una falta de confianza en la capacidad de los colaboradores para asumir nuevas responsabilidades, lo que resulta en una acumulación de tareas en unos pocos individuos.</p>
Objetivo a conseguir	Creación de los nuevos cargos de acuerdo con la visión de la fundación.
Acciones de mejora	Optimización de la productividad: Mejorar la eficiencia y la productividad de los colaboradores al garantizar que estén en roles adecuados y cuenten con las herramientas y recursos necesarios.

	<p>Identificación de futuros cargos: Identificar y desarrollar futuros cargos dentro de la fundación para garantizar el cumplimiento de la visión de la fundación.</p> <p>Optimización de responsabilidades: Eliminación de desequilibrios en la distribución de tareas.</p> <p>Ver Apéndice B</p>
Beneficios esperados	<p>Se reduzca la carga de trabajo excesiva de los actuales colaboradores que actualmente tienen muchas funciones y responsabilidades, evitando el agotamiento y el estrés laboral.</p> <p>Creación de los nuevos cargos de acuerdo con la visión de la fundación.</p> <p>Se fomente un ambiente de trabajo más equitativo y colaborativo donde todos los empleados puedan contribuir de manera efectiva y eficiente al cumplimiento de las labores asignadas</p>

Nota. Esta tabla es una descripción de las acciones para llevar a cabo la primera actividad del plan de mejora. *Fuente.* Autores del proyecto

Conclusiones

La gestión del talento humano es esencial para el éxito de cualquier organización, incluyendo las organizaciones sin ánimo de lucro. La falta de una planificación adecuada del talento humano puede llevar a una carga de trabajo desigual, desmotivación, y dificultades en el cumplimiento de los objetivos.

La falta de perfiles de cargos, manuales de funciones, y una estructura organizativa clara puede causar confusión y desorden en la organización. La creación de estos documentos es fundamental para definir roles y responsabilidades.

La Fundación Casa de Oportunidad a Víctimas de Siniestros Viales está experimentando un crecimiento interno y una expansión a nivel nacional. Esto resalta la importancia de planificar y gestionar eficazmente el talento humano para satisfacer las necesidades de la organización.

El plan de mejora propuesto implica la creación de perfiles de cargos, manuales de funciones, un organigrama claro y la optimización de las responsabilidades de los colaboradores. Estas acciones son esenciales para abordar las deficiencias identificadas en la organización.

La gestión del talento humano es esencial para el éxito de cualquier organización, incluyendo las organizaciones sin ánimo de lucro. La falta de una planificación adecuada del talento humano puede llevar a una carga de trabajo desigual, desmotivación, y dificultades en el cumplimiento de los objetivos.

Recomendaciones

Los procesos apropiados en la planeación del talento humano logran minimizar problemas, es por esto por lo que se requiere una lista completa y calificada para cada uno de los cargos requeridos por la fundación, los cuales estarán en capacidad de desarrollar los objetivos y procesos que se requiera.

Como primera medida procederemos a enumerar las recomendaciones de mayor relevancia para mejorar la operatividad de la fundación y así progresar de manera eficiente en la planeación del talento humano. Es necesario que la fundación establezca procesos que garanticen su competitividad en el mercado donde se fomenta una mejora continua en la investigación de proyectos basados en la planeación del talento humano.

Se recomienda consultar las mejores prácticas aplicadas en fundaciones con el mismo objetivo, realizando una comunicación abierta y fluida en cada actividad que se desarrolla dentro y fuera de la fundación.

De igual forma se sugiere a la fundación realizar una estructura jerárquica con definición en cada una de las funciones de las áreas que se tienen hasta el momento y el alcance de cada una. Capacitando constantemente a cada colaborador de la fundación, evaluando y calificando según los métodos exigidos. Es importante aplicar los manuales de cargo con cada responsabilidad y función para no sobrecargar a los colaboradores, que puedan lograr una mayor efectividad.

Otra de las recomendaciones sería proponer a la fundación la búsqueda de entidades gubernamentales las cuales contribuirán de forma económica para ampliar la cobertura de los servicios y especialidades ofrecidos en este campo.

Por último, se evoca al representante legal para que contemple la idea de una futura expansión a nivel nacional, principalmente en ciudades principales. Solo un equipo preparado podrá realizar frente a las transformaciones requeridas para implementar las estrategias de crecimiento y así diversificar las campañas de comunicación, captación de fondos e implementar nuevos servicios.

Referencias Bibliográficas

Alles, M. A. (2016). *Selección por competencias*. (2a. ed.). Ediciones Granica. (pp.20-74).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/114189?page=20>

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill. (pp.29-54). [https://www-ebooks7-24-](https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350)

[com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350](https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350)

Decreto 427. (1996). Artículo 12, 13. *Disposiciones generales relacionados con la vigilancia y control, licencia y permisos de funcionamiento para entidades sin ánimo de lucro*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1333>

Decreto 059. (1991). Artículo 11, *Requisitos para fundaciones, normas sobre trámites y actuaciones relacionados con la personería jurídica de entidades sin ánimo de lucro y con el cumplimiento de las funciones de inspección y vigilancia sobre instituciones de utilidad común*.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2215#0>

Decreto 1227. (2005). Capítulo II, *Sistema de estímulos, Artículo 76, (2005):*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>

DocuSing. (24 agosto 2022). *Conoce cómo hacer una planeación de Recursos humanos*.

<https://www.docusign.com/es-mx/blog/planeacion-de-recursos-humanos>

Dolan, S. L., López Cabrales, A. y Valle Cabrera, R. (2014). (pp.107-130). *La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI*. McGrawHill.

<https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=107>

Ley 2150 (1995). 06 de diciembre de 1995, *Se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.*

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_2150_1995.html#14

Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>

Oltra Comorera, V. (2013). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC. (pp.107-140).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>

Ramos Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos* (2a. ed.). Editorial ICB.

(pp. 142-188). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142)

Apéndices

Apéndice A

Manual de funciones

Un manual de funciones es un documento que detalla las responsabilidades y deberes de cada cargo en una organización.

Introducción

El Manual de funciones para los funcionarios de la fundación, es un documento esencial que tiene como objetivo proporcionar una descripción clara y detallada de los roles y responsabilidades de cada colaborador en la organización. Este manual es una herramienta fundamental para la gestión de recursos humanos y garantiza que todos los miembros del equipo tengan una comprensión precisa de sus funciones en el contexto de la misión y los objetivos de la fundación.

Objetivos

Claridad de roles: Definir y comunicar claramente las funciones y responsabilidades de cada funcionario de la fundación para evitar malentendidos y asegurar una distribución efectiva del trabajo.

Orientación de colaborador: Facilitar la orientación de nuevos colaboradores al proporcionarles información detallada sobre sus posiciones y expectativas.

Optimización de procesos: Ayudar en la gestión eficiente de la organización al alinear las funciones de los colaboradores con los objetivos estratégicos y operativos de la fundación.

Alcance

El manual de funciones abarca a todos los funcionarios y colaboradores de la organización, independientemente de su nivel jerárquico o departamento. Este manual de funciones proporciona información específica para cada cargo, incluyendo:

Nombre del cargo: Identifica de manera clara y concisa el título del puesto o cargo en la organización.

Área a la que pertenece: Especifica el departamento o la división a la que está adscrito el cargo, lo que ayuda a situar al funcionario dentro de la estructura organizativa.

Cargo del jefe inmediato: Indica quién es el supervisor o el superior jerárquico directo del titular del cargo.

Función Principal: Describe de manera resumida cuál es la función principal o el propósito del cargo en el contexto de la fundación.

Funciones Específicas: Enumera las tareas y responsabilidades clave que el titular del cargo debe llevar a cabo en su rutina diaria.

Responsabilidades: Amplía las funciones específicas detallando las responsabilidades que conlleva cada tarea, lo que ayuda a comprender la magnitud y el alcance de las tareas.

Competencias y habilidades: Especifica las habilidades, competencias y cualidades personales necesarias para desempeñar el cargo de manera efectiva.

Formación: Indica los requisitos de educación y formación que se esperan del titular del cargo, como títulos académicos, certificaciones, entre otros.

Experiencia: Especifica la experiencia laboral previa que puede ser requerida para el cargo, incluyendo años de experiencia o tipo de experiencia.

Firma de quien lo diligencia: El manual de funciones suele ser validado y firmado por una autoridad de la organización, lo que le otorga legitimidad y oficialidad.

 FUNDACIÓN CASA DE OPORTUNIDAD <small>A VÍCTIMAS DE SINIESTROS VIALES</small>		MANUAL DE FUNCIONES
DESCRIPCIÓN DEL CARGO PERFIL DEL CARGO		
NOMBRE DEL CARGO	Representante Legal	
AREA A LA QUE PERTENECE	Administrativa	
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	Junta Directiva	
FUNCIONES		
FUNCION PRINCIPAL		
Convocar y presidir con los límites que señalan los presentes estatutos, todas las Asambleas Generales, reuniones de la Junta Directiva y actos sociales de la Fundación.		
FUNCIONES ESPECIFICAS		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar y presidir con los límites que señalan los presentes estatutos, todas las asambleas generales, reuniones de la Junta Directiva y actos sociales de la fundación. 2. Proponer a la Junta Directiva planes, programas y proyectos de la fundación. 3. Diseñar y presentar propuestas a diferentes organizaciones de acuerdo con los lineamientos de la Junta Directiva, velando porque los proyectos se presenten de manera oportuna y con adecuada calidad. 4. Celebrar los diferentes actos y contratos para el desarrollo del objeto social de la fundación hasta por cincuenta (50) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Cuando estos excedan dicho límite se requiere autorización previa de la Junta Directiva. 5. Verificar el cumplimiento de los procesos y lineamientos determinados por la Junta Directiva. 6. Contratar el personal que sea necesario para el funcionamiento de la fundación. 7. Velar por los intereses de la fundación debiendo firmar las actas, contratos, convenios, correspondencia especial, memorias y todos los documentos emanados con ocasión del desarrollo de sus actividades. 8. Establecer acción jurídica a quienes malversen, destruyan o dañen los fondos o bienes de la fundación. 9. Ordenar los gastos y firmar juntamente con el Tesorero de la fundación los pagos, dentro de sus limitaciones. 10. Presentar a la Asamblea General de Fundadores informe ejecutivo sobre las actividades y avances de la fundación. 11. Hacer cumplir la Ley, los estatutos, los reglamentos internos, los acuerdos de la Asamblea, las resoluciones de la Junta Directiva, y los principios y valores de la fundación. Las de más que correspondan a la naturaleza de su cargo. 		
RESPONSABILIDADES		
1. Realizar una notificación sobre el inicio de la actividad. Celebra y ejecuta aquellas acciones y acuerdos necesarios para el desempeño de todas las funciones de la empresa que representa.		
COMPETENCIAS Y HABILIDADES		
Liderazgo, pensamiento crítico, Autocontrol, capacidad para ser mediador de conflictos, iniciativa, capacidad de negociación.		
FORMACIÓN		
Administrador de empresas, Especialización en Docencia, Maestría en Gobernabilidad Pública		
EXPERIENCIA		
25 años		
FIRMA DE QUIEN LO DILIGENCIA		
Cesar Orlando Vanegas Díaz		

 FUNDACIÓN CASA DE OPORTUNIDAD <small>A VÍCTIMAS DE SINIESTROS VIALES</small>		MANUAL DE FUNCIONES
DESCRIPCIÓN DEL CARGO PERFIL DEL CARGO		
NOMBRE DEL CARGO	Asesora Jurídica	
AREA A LA QUE PERTENECE	Jurídica	
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	Junta Directiva	
FUNCIONES		
FUNCION PRINCIPAL		
Contactar al usuario interesado en la parte legal cuando haya tenido un siniestro vial. Ofreciendo los servicios que brinda la fundación y asesorándolo, discriminando cada uno de los pasos que debe realizar.		
FUNCIONES ESPECIFICAS		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Recibir solicitud de asesoría: se recibe la solicitud en el proceso de acompañamiento inicial por parte del usuario, cliente, familiares o conocidos. 2. Agendamiento de cita: la profesional que realiza el acompañamiento inicial realiza la asignación con el profesional de Derecho disponible para realizar el acompañamiento y se recuerda al usuario aportar los documentos que tenga en su poder que puedan servir para efectos jurídicos. 3. Realizar una primera valoración. Agendada la primera cita y antes de ella, el profesional asignado deberá hacer una primera valoración y preparación del caso a partir de la información recopilada en el acompañamiento inicial. 4. Valoración jurídica: se revisa la información dada por el usuario junto con las acciones realizadas previamente, si las hay, los documentos y elementos materiales probatorios para indicar el proceso a seguir del caso. Si, luego de valorar el caso, se determina que proceden acciones civiles, se asume la representación del cliente/usuario para el proceso; en caso de que procedan acciones penales, laborales o administrativas, se valorará el caso para determinar si se brinda representación o se presta asesoría. 5. Registro de información: al momento del inicio de la primera cita con el usuario, el profesional deberá recopilar la información indicada en el módulo jurídico. Dentro de esta información se debe detallar la información que sea jurídicamente relevante para el caso 6. Elaboración de documentos: independiente del proceso que se lleve, sea representación jurídica o asesoría, se elaborarán los documentos que requiera el usuario/cliente, tales como: querellas, reclamaciones, derechos de petición, demandas, entre otros. En caso de asesoría, se le aclarará al cliente/usuario que cualquier documentación realizada por la Fundación pero presentada por este, será a nombre propio ya que no cuenta con representación. 7. Cierre: los casos serán cerrados 		
RESPONSABILIDADES		
<ol style="list-style-type: none"> 1. El usuario desiste expresamente de cualquier acción o proceso y manifiesta no querer abrir ningún proceso legal. 2. Si es imposible establecer comunicación con el usuario a los teléfonos aportados, luego de un mes de seguimiento. 3. Cuando se haya brindado representación en un proceso legal y exista sentencia en firme y ejecutoriada. 4. Cuando el usuario concilie o exista contrato de transacción. <p>Seguimiento: transcurridos seis meses establecerá comunicación con usuario para conocer si está satisfecho con el servicio prestado, con la atención del profesional y con los resultados de su proceso respectivo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Asistir a las reuniones de la junta directiva por ser socia de la fundación. 		
COMPETENCIAS Y HABILIDADES		
Un pensamiento creativo y analítico, que te permitirá trazar una estrategia legal y litigar casos complejos. El conocimiento de las leyes, que es fundamental y supone la capacidad de comprenderlas de manera profunda.		
Una gran capacidad para atraer y retener clientes.		
FORMACIÓN		
Profesional en derecho, especializada en derecho penal, doctorado en ciencias jurídicas.		
EXPERIENCIA		
20 años		
FIRMA DE QUIEN LO DILIGENCIA		
Magda Rodríguez		

 <p>FUNDACIÓN CASA DE OPORTUNIDAD A VÍCTIMAS DE SINIESTROS VIALES</p>		<h2>MANUAL DE FUNCIONES</h2>
DESCRIPCIÓN DEL CARGO PERFIL DEL CARGO		
NOMBRE DEL CARGO	Asesora de Psicología	
AREA A LA QUE PERTENECE	Psicología	
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	Junta Directiva	
FUNCIONES		
FUNCION PRINCIPAL		
Realizar la acogida de los usuarios que lleguen solicitando el servicio de acompañamiento psicológico.		
FUNCIONES ESPECIFICAS		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar en la construcción y documentación del procedimiento para el acompañamiento psicológico que se realiza desde la fundación. 2. Realizar acompañamiento psicológico a las víctimas directas e indirectas de siniestros viales de forma virtual o presencial según su agendamiento. 3. Registrar los datos de los acompañamientos realizados en los formatos o software dispuestos por la fundación. 4. Participar en el diseño y ejecución de capacitaciones de acuerdo con los escenarios pedagógicos dispuestos para socializar los diferentes procesos con las víctimas de siniestros viales. 5. Garantizar la confidencialidad de la información de las víctimas directas e indirectas y los diferentes procesos internos de la fundación. 6. Establecer contacto telefónico, virtual o participar en escenarios académicos o reuniones a nombre de la fundación sin contar con la respectiva autorización de la junta directiva. 		
RESPONSABILIDADES		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstico clínico. 2. Orientación y consejo. 3. Tratamiento de problemas psicológicos (terapias y psicoterapias). 		
COMPETENCIAS Y HABILIDADES		
<p>Ser paciente, objetivo y carente de prejuicios.</p> <p>Ser capaz de relacionarse con personas de todas las edades y de todos los entornos sociales.</p> <p>Ser capaz de establecer una relación de confianza y constructiva con los clientes.</p> <p>Comprometerse a ayudar a las personas a transformar sus vidas de una manera positiva.</p>		
FORMACIÓN		
Profesional en Psicología, Doctorado en Psicología Clínica		
EXPERIENCIA		
29 años		
FIRMA DE QUIEN LO DILIGENCIA		
Magnolia Ballesteros		

DESCRIPCIÓN DEL CARGO PERFIL DEL CARGO	
NOMBRE DEL CARGO	Asesora Social
AREA A LA QUE PERTENECE	Trabajo Social
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	Junta Directiva
FUNCIONES	
FUNCION PRINCIPAL	
Realizar la acogida de los usuarios interesados en los servicios que ofrece la fundación, asignando las citas con los diferentes profesionales	
FUNCIONES ESPECIFICAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Recibir solicitud de asesoría: se recibe la solicitud en el proceso de acompañamiento inicial por parte del usuario, cliente, familiares o conocidos. 2. Agendamiento de cita: la profesional que realiza el acompañamiento inicial realiza la asignación con el profesional de derecho disponible para realizar el acompañamiento y se recuerda al usuario aportar los documentos que tenga en su poder que puedan servir para efectos jurídicos. 3. Realizar una primera valoración, donde será agendada la primera cita y antes de ella, el profesional asignado deberá hacer una primera valoración y preparación del caso a partir de la información recopilada en el acompañamiento inicial. 4. Informar a los usuarios los diferentes programas que tiene el gobierno para población vulnerable cuando el usuario es de escasos recursos. 5. Supervisar que el resto de los profesionales del departamento de trabajo social realicen sus funciones. 6. Planificar programas de protección social a pequeña y gran escala que favorezcan el estilo de vida de las personas. 7. Enseñar a futuros profesionales y demás personas interesadas los conceptos teóricos más importantes dentro del trabajo social a través de talleres. 	
RESPONSABILIDADES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Practicar y transmitir sus conocimientos y técnicas, de forma objetiva y disciplinada, ayudar a las víctimas de los siniestros viales y a su entorno familiar. 2. Asistir a las reuniones que hace la junta directiva por ser socia de la fundación. 	
COMPETENCIAS Y HABILIDADES	
<p>Comunicación efectiva con usuarios, colegas de trabajo y autoridades competentes.</p> <p>Mostrar empatía ante una situación que lo requiera.</p> <p>Ganarse la confianza de las personas, para poder conocer que tan grave es la situación de ciertos usuarios.</p> <p>Compromiso con los proyectos e investigaciones que se les asigne.</p> <p>Estudiar la información que los usuarios le proporcionen con objetividad e intervenir cuando sea necesario.</p> <p>Ser un buen observador e identificar cuando una situación sea más grave de lo que dice el usuario, sin tomar medidas precipitadas.</p> <p>Capacidad de trabajar en equipo a la hora de culminar un proyecto importante.</p>	
FORMACIÓN	
Profesional en trabajo social	
EXPERIENCIA	
8 años	
FIRMA DE QUIEN LO DILIGENCIA	
JEIMMY JACQUELINE ALBINO BAQUERO	

 <p>FUNDACIÓN CASA DE OPORTUNIDAD A VÍCTIMAS DE SINIESTROS VIALES</p>		<h2>MANUAL DE FUNCIONES</h2>	
DESCRIPCIÓN DEL CARGO PERFIL DEL CARGO			
NOMBRE DEL CARGO	Director de Tecnología		
AREA A LA QUE PERTENECE	Tecnología		
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	Junta Directiva		
FUNCIONES			
FUNCION PRINCIPAL			
Desarrollar e implementar soluciones de software de acuerdo con las necesidades de la fundación.			
FUNCIONES ESPECIFICAS			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar el diseño, desarrollo, actualización y mantenimiento de la página web. 2. Realizar las actualizaciones de softwares y aplicaciones. 3. Dar capacitación en las diferentes herramientas diseñadas a los profesionales de la fundación. 4. Asistir a las reuniones que se citen por parte del Representante Legal o Junta directiva 5. Estar pendiente de la cuenta de ahorros cuando el representante legal no esté. 			
RESPONSABILIDADES			
Asistir a las reuniones que hace la junta directiva por ser socio de la fundación.			
COMPETENCIAS Y HABILIDADES			
<p>Entender cuál es la situación actual de la empresa y establecer un plan con cada cambio necesario para modernizarla y llevarla al máximo nivel.</p> <p>También es el encargado de definir las habilidades técnicas necesarias para que el personal pueda enfrentarse a nuevos retos tecnológicos.</p>			
FORMACIÓN			
Ingeniero de sistemas			
EXPERIENCIA			
12 años			
FIRMA DE QUIEN LO DILIGENCIA			
JUAN CARLOS FERNÁNDEZ ORTEGA			

DESCRIPCIÓN DEL CARGO PERFIL DEL CARGO	
NOMBRE DEL CARGO	Auxiliar Administrativa
AREA A LA QUE PERTENECE	Administrativa
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	Representante Legal
FUNCIONES	
FUNCION PRINCIPAL	
Ejecutar los procedimientos establecidos y asegurar la logística de la fundación.	
FUNCIONES ESPECIFICAS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar el agendamiento de las reuniones de las juntas y notificar a los participantes. 2. Elaborar las actas correspondientes de cada junta. 3. Crear las carpetas de documentación. 4. Archivar los diferentes documentos en sus respectivas carpetas. 5. Organizar la contabilidad de la Fundación con cada uno de sus respectivos soportes. 6. Estar pendiente de que los usuarios se conecten en las horas establecidas con cada asesor. 7. Revisar el SECOP II verificando que proyectos sirven para participar en las convocatorias. 8. Revisar las diferentes plataformas educativas y verificar los eventos académicos relacionados con seguridad vial. 9. Estar pendiente de las necesidades del representante legal y acatar las órdenes. 10. Envío de correos electrónicos, fotocopiado, archivado, atención al teléfono, registro de los mensajes y gestión de los artículos de papelería y otros materiales. 11. Contestar llamadas y consultas y dirigirlas al personal correspondiente, así como tomar nota de los mensajes. 12. Gestionar facturas, albaranes, costes de pedidos, compras y suministros de la empresa o cualquier otro tipo de operaciones auxiliares. 13. Comunicar toda la información útil al resto de los departamentos, colaboradores y superiores de la empresa. 14. Tener al día la agenda de reuniones, citas y eventos internos o externos, asegurándose de contar con los recursos necesarios, como salas de reuniones, equipos audiovisuales, etc. 	
RESPONSABILIDADES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Colaborar con todos los puestos de la administración de la empresa. 2. Asistir a las reuniones de la junta directiva para realizar las actas y compromisos de cada uno de los asistentes. 	
COMPETENCIAS Y HABILIDADES	
Resolución de problemas, comunicación, responsabilidad, liderazgo y organización. Persona resolutiva. Dinámica. Capacidad de organización. Capacidad de adaptación. Responsabilidad. Habilidades interpersonales. Atención al cliente. Profesionalidad en el manejo de la información.	
FORMACIÓN	
Estudiante de administración de empresas	
EXPERIENCIA	
1 año	
FIRMA DE QUIEN LO DILIGENCIA	
Sandra Milena Quintero Molina	

 <p>FUNDACIÓN CASA DE OPORTUNIDAD A VÍCTIMAS DE SINIESTROS VIALES</p>		<h2>MANUAL DE FUNCIONES</h2>
DESCRIPCIÓN DEL CARGO PERFIL DEL CARGO		
NOMBRE DEL CARGO	Auxiliar del Área Jurídica	
AREA A LA QUE PERTENECE	Jurídica	
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	Abogada	
FUNCIONES		
FUNCION PRINCIPAL		
Participar con la profesional de jurídica en el acompañamiento que se realiza a las víctimas directas e indirectas de siniestros viales de forma virtual o presencial según su agendamiento.		
FUNCIONES ESPECIFICAS		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Acompañamiento a las asesorías jurídicas realizadas por la profesional. 2. Asesoría a los usuarios, de acuerdo con las indicaciones de la abogada y con supervisión de ella. 3. Elaboración de capacitaciones en el marco de la seguridad vial. 4. Impartir capacitación de acuerdo con las necesidades de la población y de la fundación 5. Elaboración de documentos jurídicos por petición de la abogada. 6. Registrar los datos de los acompañamientos realizados en los formatos o software dispuestos por la fundación. 		
RESPONSABILIDADES		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Estar dispuesto al cumplimiento de las actividades que le asignen, según el área en el que se desempeñe. 2. Asistir a las reuniones y capacitaciones que se le asignen. 		
COMPETENCIAS Y HABILIDADES		
<p>Comunicación efectiva: Es importante que como profesionista seas capaz de expresarte claramente tanto de forma oral como escrita.</p> <p>Habilidades de negociación: La negociación es una habilidad clave para un abogado, especialmente cuando se trata de resolver conflictos legales.</p>		
FORMACIÓN		
Estudiante de Derecho		
EXPERIENCIA		
No Aplica		
FIRMA DE QUIEN LO DILIGENCIA		
Juan Camilo Schuster		

 <p>FUNDACIÓN CASA DE OPORTUNIDAD A VÍCTIMAS DE SINIESTROS VIALES</p>		MANUAL DE FUNCIONES	
DESCRIPCIÓN DEL CARGO PERFIL DEL CARGO			
NOMBRE DEL CARGO	Auxiliar del Área de Trabajo Social		
AREA A LA QUE PERTENECE	Trabajo social		
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	Directora Área Social		
FUNCIONES			
FUNCION PRINCIPAL			
Participar con la profesional de trabajo social en el acompañamiento que se realice a las víctimas directas e indirectas de siniestros viales de forma virtual o presencial según su agendamiento.			
FUNCIONES ESPECIFICAS			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Registrar los datos de los acompañamientos realizados en el software dispuestos por la fundación. 2. Participar en el diseño y ejecución de capacitaciones de acuerdo con los escenarios pedagógicos dispuestos para socializar los diferentes procesos con víctimas de siniestros viales. 3. Realizar actividades y programas que permitan la visibilización individual y colectiva de los beneficiarios de la fundación y promueva el acceso a oportunidades de mejora de calidad de vida. 			
RESPONSABILIDADES			
1. Cumplir con las actividades que le asigne la trabajadora social, asistir a las capacitaciones y reuniones que programe la fundación.			
COMPETENCIAS Y HABILIDADES			
<p>Ser observador, analizar situaciones e identificar problemas.</p> <p>No juzgar a la gente ni imponer soluciones sin una premeditación exhaustiva.</p> <p>Actuar con calma y rapidez, por ejemplo, si un niño está en riesgo de abuso o negligencia.</p> <p>Trabajar los conflictos con sensibilidad y llegar a soluciones efectivas.</p>			
FORMACIÓN			
Profesional en Trabajo Social			
EXPERIENCIA			
No Aplica			
FIRMA DE QUIEN LO DILIGENCIA		Diana Carolona Oyuela	

 <p>FUNDACIÓN CASA DE OPORTUNIDAD A VÍCTIMAS DE SINIESTROS VIALES</p>		<h2>MANUAL DE FUNCIONES</h2>	
DESCRIPCIÓN DEL CARGO PERFIL DEL CARGO			
NOMBRE DEL CARGO	Auxiliar de Psicología		
AREA A LA QUE PERTENECE	Psicología		
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	Psicologa Clínica		
FUNCIONES			
FUNCION PRINCIPAL			
Participar con la profesional de Psicología en el acompañamiento que se realice a las víctimas directas e indirectas de siniestros viales de forma virtual o presencial según su agendamiento.			
FUNCIONES ESPECIFICAS			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar en la construcción y documentación del procedimiento para el acompañamiento psicológico que se realiza desde la fundación. 2. Al finalizar su proceso de voluntariado entregar los documentos o registros realizados durante los procesos de atención, garantizando la calidad y veracidad de la información. (La respectiva certificación estará sujeta a dicha entrega). 3. Participar en los procesos de investigación. 4. Garantizar la confidencialidad de la información de las víctimas directas e indirectas y los diferentes procesos internos de la Fundación casa de oportunidad a víctimas de siniestros viales. 			
RESPONSABILIDADES			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir a las capacitaciones y reuniones que programe la fundación. 2. Llenar la base de datos de las acogidas o asesorías que haga la Psicóloga. 			
COMPETENCIAS Y HABILIDADES			
<p>Capacidad de abstracción, análisis y síntesis, inteligencia emocional y resolución de problemas.</p> <p>Las competencias interpersonales: habilidades interpersonales, realizar trabajos internacionales y compromiso ético.</p>			
FORMACIÓN			
Estudiante de Psicología			
EXPERIENCIA			
No Aplica			
FIRMA DE QUIEN LO DILIGENCIA			
		Diana Melo Molina	

Apéndice B

Diseño de la Planeación del Talento Humano de la Fundación

Planeación del Talento Humano

La planeación del talento humano es el proceso por el cual las compañías pueden observar las necesidades de talento que tienen en cada área, en su momento o hasta las posibles necesidades a futuro. Es por eso que el área de talento humano desarrolla, implementa y supervisa los planes estructurados en base a la gestión de personal que satisfaga las necesidades del capital humano de la compañía.

Por eso es importante que las compañías en su planificación del talento humano no solo se centren en las necesidades actuales de la compañía si no vayan más allá, que vaya atado a la visión que tenga la compañía.

La planificación del talento humano es fundamental y aporta varios beneficios para las compañías, lo que significa que es primordial para el éxito, por ende, esta planificación aporta valor real a las organizaciones, como, por ejemplo:

Prepararse para el futuro.

Cerrar la brecha de habilidades.

Desarrollar una estrategia eficaz de planificación de la sucesión.

Mejorar la eficiencia operativa.

Estimular al crecimiento de la empresa.

Conseguir un ahorro de costos.

Para la planeación del talento humanos debemos tener diferentes ítems para que esta planeación sea más óptima.

Los siguientes son los ítems para tener en cuenta:

Análisis de los Objetivos Organizacionales

Como primera medida y algo muy importante, el área de talento humano debe tener muy claro cuáles son los objetivos que tiene fijado la empresa, cuáles son las metas que quieren alcanzar en los diferentes campos o áreas que contenga la organización.

Inventario de Recursos Humanos Actuales

A partir de la información que el área de talento humano tenga guardada en sus sistemas ellos pueden analizar el número actual de colaboradores, su capacidad, desempeño y potencial.

Para cumplir con los diversos requisitos de trabajo, se pueden estimar las fuentes internas (colaboradores dentro de la organización) y fuentes externas (candidatos de varias agencias de colocación).

Pronóstico de la Demanda y Oferta de Talento Humano

Se debe poder estimar cuales son los recursos que requieren en las diferentes áreas de acuerdo con el perfil que estén solicitando. No solo se debe verificar a nivel externo los posibles candidatos sino también a nivel interno los candidatos que cumplan con los requisitos requeridos para dicho cargo a ocupar.

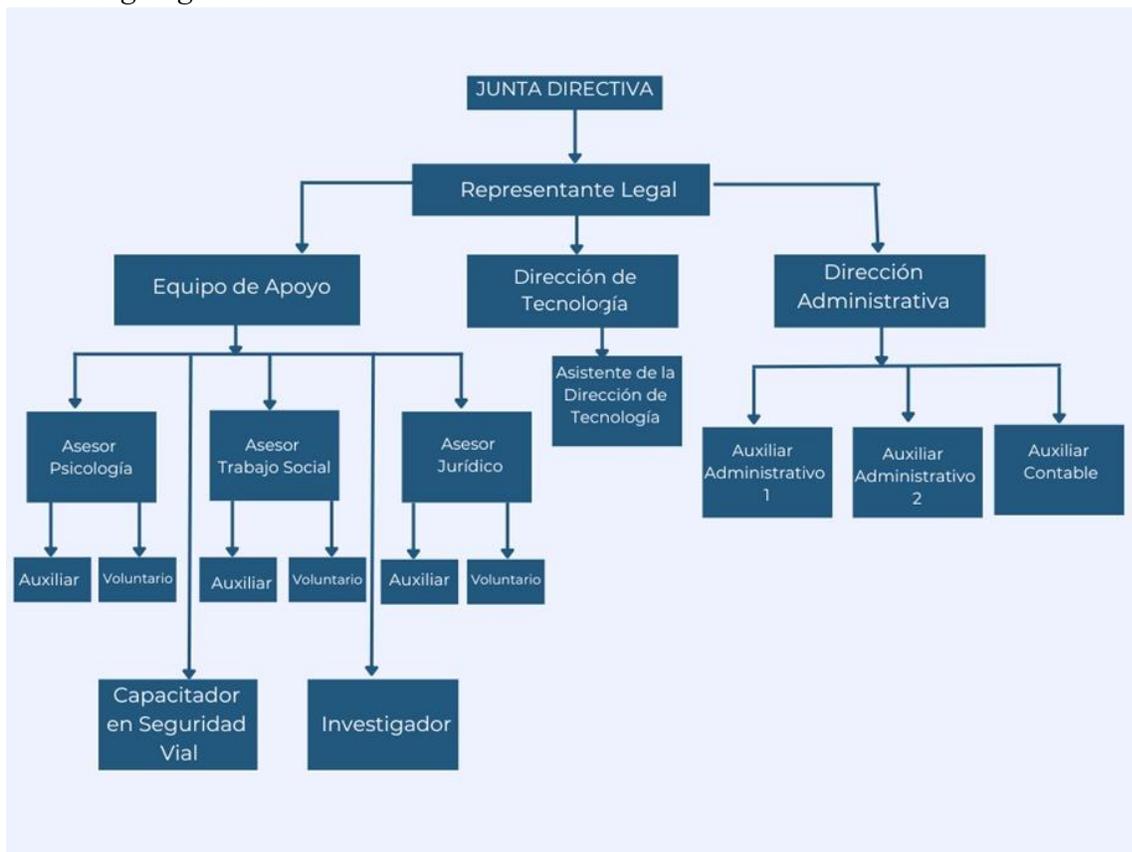
Seguimiento, Control y Retroalimentación

Una vez se haya determinado la cantidad de vacantes que se requieran en la empresa, se debe realizar un seguimiento a los posibles candidatos, un control donde se pueda verificar que estos candidatos cumplan con los requisitos que se requieren y por último la retroalimentación que se puede llegar a realizar cuando ya fue escogida la persona a ocupar el cargo.

Además, se tiene prevista la implementación de un nuevo organigrama como parte de este proceso.

El cambio en el organigrama de la fundación nos brinda una visión clara del crecimiento en la plantilla y la estructuración en términos de jerarquía y funciones fundamentales para asegurar el correcto funcionamiento de cada uno de los cargos.

Nuevo organigrama



Fuente. Autoría propia

Diseño de la Planeación del Talento Humano de la Fundación Casa de Oportunidad a Víctimas de Siniestros Viales.

Según la visión y proyección de la fundación es importante mencionar que la idea es expandirse a nivel nacional, por este motivo se crearán los siguientes cargos.

Auxiliar Contable

Objetivos del Cargo: Contribuir al mantenimiento de registros financieros precisos, el cumplimiento normativo y la generación de información financiera útil para la toma de decisiones dentro de la organización. El desempeño efectivo en este cargo es esencial para garantizar la estabilidad y el éxito financiero de la empresa.

Actividades del cargo: Registro y clasificación de transacciones: El auxiliar contable debe registrar todas las transacciones financieras de la empresa de manera precisa y oportuna. Esto incluye ingresos, gastos, activos, pasivos y patrimonio, utilizando sistemas contables y software especializado.

Mantenimiento de documentación: Asegurar que todos los documentos relacionados con transacciones financieras, como facturas, recibos y estados de cuenta, estén organizados y archivados adecuadamente para su posterior consulta y auditoría.

Conciliación de cuentas: Realizar conciliaciones bancarias y de cuentas contables para asegurarse de que los registros contables coincidan con los estados financieros y los registros bancarios.

Apoyo en el cierre contable: Contribuir al proceso de cierre contable mensual o anual, asegurando que todos los ajustes necesarios se realicen de acuerdo con los principios contables y normativas fiscales aplicables.

Generación de informes: Preparar informes financieros y contables, como el balance general, el estado de resultados y el flujo de efectivo, para proporcionar una visión clara de la situación financiera de la empresa.

Cumplimiento fiscal y normativo: Asegurarse de que la empresa cumpla con todas las obligaciones fiscales y regulatorias en lo que respecta a la contabilidad, presentando declaraciones y documentos requeridos en tiempo y forma.

Soporte a auditorías: Colaborar en auditorías internas o externas proporcionando documentación, explicaciones y respuestas a preguntas relacionadas con las transacciones financieras y los registros contables.

Optimización de procesos: Identificar oportunidades para mejorar la eficiencia y la precisión de los procesos contables, proponiendo mejoras y soluciones.

Auxiliar Administrativo 2

Objetivos del cargo: Tiene la responsabilidad de garantizar la integridad y el cumplimiento de procesos legales y normativos, además de Monitorear el SECOP II y los portales web de las diferentes instituciones académicas y brindar apoyo en la gestión de documentación.

Actividades del cargo: Gestión del SECOP II: Revisar y monitorear el Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP II) para asegurar el cumplimiento de los procedimientos legales y normativos relacionados con la adquisición de bienes y servicios por parte de la fundación. Esto implica garantizar que los procesos de contratación cumplan con las regulaciones aplicables.

Verificar los eventos académicos que ofrecen las diferentes instituciones sobre Seguridad Vial para poder participar como fundación.

Soporte en archivo de documentación: Brindar asistencia a la Auxiliar Administrativa 1 en la organización y mantenimiento de la documentación de la organización. Esto puede involucrar la clasificación, archivo y recuperación de documentos, así como la garantía de que se cumplan los procedimientos de almacenamiento y conservación de registros.

Asistente de la Dirección de Tecnología:

Objetivo del cargo: Apoyar eficazmente la gestión de la tecnología en la organización, facilitando la toma de decisiones, mejorando la eficiencia operativa y garantizando el cumplimiento de los objetivos.

Actividades del cargo: Colaborar en la planificación, seguimiento y coordinación de proyectos de tecnología, incluyendo la recopilación y presentación de datos y reportes de avance.

Colaborar en la gestión de proveedores de tecnología, incluyendo la solicitud de cotizaciones, seguimiento de pedidos y el mantenimiento de relaciones con proveedores.

Identificar oportunidades para mejorar la eficiencia de los procesos de trabajo dentro de la Dirección de Tecnología y proponer soluciones.

Brindar asistencia en la resolución de problemas técnicos y en la gestión de solicitudes de soporte relacionadas con la infraestructura tecnológica de la organización.

El Investigador

Objetivo del cargo: El investigador sobre seguridad vial tiene la responsabilidad de contribuir a la prevención de accidentes de tránsito y la promoción de una conducción segura a través de la investigación, el análisis de datos y la implementación de medidas basadas en la evidencia.

Actividades del cargo: Recolectar y analizar datos relacionados con accidentes de tránsito, patrones de conducción, condiciones de la carretera y otros factores que influyen en la seguridad vial.

Identificar y evaluar los riesgos y peligros que pueden dar lugar a accidentes de tránsito, como condiciones climáticas adversas, infraestructura deficiente, comportamientos de conducción inseguros, etc.

Colaborar en la creación de programas educativos y de concienciación para conductores, peatones y otros usuarios de la carretera, con el objetivo de fomentar un comportamiento más seguro en el tráfico.

Utilizar los resultados de la investigación para desarrollar políticas, prácticas y recomendaciones que contribuyan a mejorar la seguridad vial y reducir el número de accidentes.

Trabajar en estrecha colaboración con agencias gubernamentales, fuerzas del orden, organizaciones de seguridad vial y otras partes interesadas para promover prácticas seguras y políticas efectivas.

Mantenerse al tanto de las tendencias y avances en el campo de la seguridad vial a través de la investigación continua y la participación en conferencias y grupos de trabajo.

El Capacitador

Objetivo del cargo: Será el encargado de elaborar y preparar capacitaciones en seguridad vial para cada uno de los colaboradores de la fundación, también preparará capacitaciones que serán ofrecidas a diferentes instituciones educativas públicas y privadas. La idea es llegar a las diferentes secretarías de gobierno de los diferentes departamentos del país.

Actividades del cargo: Mantenerse al tanto de las tendencias y avances en el campo de la seguridad vial a través de la investigación continua y la participación en conferencias y grupos de trabajo.

Ayudar a reducir el número de accidentes de tránsito proporcionando información sobre comportamientos de conducción seguros y recordando la importancia del cumplimiento de las normativas de tráfico.

Proporcionar instrucción técnica en el manejo de vehículos, sistemas de seguridad, y técnicas de conducción, especialmente en entornos o situaciones de alto riesgo.

Personalizar la capacitación según el grupo de participantes, considerando factores como la experiencia de conducción, la edad, las necesidades especiales y las condiciones locales.

Mantenerse al día con las últimas tendencias y avances en seguridad vial y actualizar continuamente los programas de capacitación para reflejar las mejores prácticas.