

**UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES**

**INFORME TÉCNICO
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**DISEÑO DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
DE LA EMPRESA TRANSPORTES EL MINERO S.A.S**

GICSE

**FEBRERO 2018
BUCARAMANGA**

Informe Técnico del Proyecto de Investigación
**DISEÑO DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
DE LA EMPRESA TRANSPORTES EL MINERO S.A.S**
Dirección de Investigaciones / Unidades Tecnológicas de Santander
Avenida de los Estudiantes No. 9 - 82 / Ciudadela Real de Minas
PBX 64130000 Telefax 6447777
Bucaramanga - Colombia

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

| | |
|--|---|
| IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO | 4 |
| RESUMEN EJECUTIVO | 5 |
| 1. OBJETIVOS..... | 5 |
| 2.1. Objetivo general..... | 5 |
| 2.2. Objetivos específicos | 5 |
| 2. DURACIÓN..... | 5 |
| 3. ACTIVIDADES REALIZADAS..... | 6 |
| 4. INDICADORES VERIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS ... ¡Error! Marcador no definido. | |
| 5. MEDIOS DE DIFUSIÓN..... | 8 |
| 6. CONCLUSIONES Y ANÁLISIS DE RESULTADOS | 8 |
| 7. REFERENCIAS..... | 9 |

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

| | | | |
|---|---|---------------------------|----------------|
| FICHA TÉCNICA PROYECTO CÓDIGO XXX | | | |
| Título | DISEÑO DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA TRANSPORTES EL MINERO S.A.S | | |
| Investigador principal | Alba Patricia Guzmán Duque Ph.D. | Código | 30.329.089 |
| | Email | aguzman@correo.uts.edu.co | Celular |
| Datos del investigador | | Código | |
| | Email | | Celular |
| Datos del investigador | | Código | |
| | Email | | Celular |
| Datos del investigador | | Código | |
| | Email | | Celular |
| Grupo de investigación | GICSE | | |
| Línea de Investigación | TIC EN LAS EMPRESAS Y EN LA EDUCACION | | |
| Lugar y fecha de ejecución | Bucaramanga, Santander, Colombia | | |
| Duración | 2 Meses | | |
| Tipo de proyecto | Proyecto de investigación: Propuesta de innovación social: La competitividad mediada por la tecnología social, la innovación y el uso de las TIC en los procesos educativos, buscando la productividad organizacional | | |
| Costo | 60'460.000 | | |
| Palabras claves | Archivo, manual, indicadores, capacitación, inventario | | |
| Los abajo firmantes confirman que todos los datos incluidos en la presente propuesta son correctos y verídicos, que no incumplen ninguna ley ni norma vigente. Declaran que corresponde a las Unidades Tecnológicas de Santander la titularidad de los derechos patrimoniales sobre los productos intelectuales y creaciones obtenidas como resultado del presente trabajo de grado, teniendo en cuenta que este trabajo de grado es considerado una obra por encargo. El estudiante ostentará los derechos morales como autor y tendrá el respectivo reconocimiento académico. | | | |
| Investigador 1 | Investigador 2 | Investigador 3 | Investigador 4 |

RESUMEN EJECUTIVO

El propósito del proyecto es construir el departamento de Talento Humano con el fin de establecer las estrategias y actividades que se realizarán en la dependencia de personal. El reclutamiento, selección, capacitación del personal, contratación laboral, la salud ocupacional de los empleados, forman parte del desarrollo de esta monografía.

Diseñar los mecanismos para proveer, mantener y desarrollar el departamento del Talento Humano con personal altamente idóneo y motivado para alcanzar los objetivos de la empresa **TRANSPORTES EL MINERO S.A.S.**

Lograr el cumplimiento de las normas y procedimientos vigentes para mantener vigente la habilitación de la empresa. La meta final es aplicar a la empresa mecanismos administrativos capaces de lograr su crecimiento seguro en un mercado de transporte especial tan competido.

1. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Plantear el Departamento de Recursos Humanos para la empresa **TRANSPORTES EL MINERO S.A.S** con base en los procesos administrativos de la gestión humana con el propósito de que la empresa sea eficiente en su actividad transportadora a partir del año 2015.

2.2. Objetivos específicos

1. Elaborar un proceso de reclutamiento del personal con los requerimientos y especificaciones de recursos humanos para aplicar un mecanismo práctico.
2. Construir los elementos de selección como: hojas de vida, entrevistas, pruebas laborales, exámenes médicos, para optimizar el personal vinculado.
3. Organizar jornadas de capacitación dentro del espacio de trabajo laboral para adecuarlos a las exigencias de la superintendencia de transportes y de los puertos de transportes.

2. DURACIÓN

2 MESES

3. ACTIVIDADES REALIZADAS

| Objetivo 1 | TECNOLOGIAS SOCIALES | Fecha: 2017 |
|------------------------------|---|----------------------------------|
| Actividades propuestas | | Justificación de las actividades |
| 1. RECLUTAMIENTO DE PERSONAL | <p>Criterios de reclutamiento: Los requisitos en cuanto a las funciones del trabajo son criterios no relacionados con la elegibilidad, cualificación y dominio profesional; estos criterios están relacionados con gestión en nuevos territorios, proporcionar servicios adicionales para el empleador.</p> <p>Los anteriores motivos pudieron no haberse tenido en cuenta para el proceso de reclutamiento y selección inicial, de acuerdo al empleado decidirá si acepta más responsabilidades o traslados en diferentes áreas dentro de la empresa y según los criterios de las funciones del trabajo. Es un criterio primordial que el empleado esté disponible en caso de tener que trasladarse de un lugar a otro frecuentemente durante su contrato dentro de la empresa</p> | |

| Objetivo 2 | SITUACION EMPRESARIAL | Fecha: 2017 |
|-------------------------------|--|----------------------------------|
| Actividades propuestas | | Justificación de las actividades |
| 2. ELEMENTOS DE SELECCIÓN | <p>En este proceso se trata de la selección del personal para la empresa TRANSPORTES EL MINERO S.A.S es de suma importancia para la buena imagen de la misma. De ahí que la adecuada selección y capacitación es la forma de tener preparados a los empleados para los retos que se puedan presentar durante la permanencia en la empresa.</p> <p>Cada empresa tiene un mecanismo diferente en su selección y puede llevar tiempo y costos, algunos más dispendiosos que otros, teniendo en cuenta el cargo requerido y las exigencias de la empresa.</p> | |
| 3. BASE DE SELECCIÓN | <p>Este estudio lo realizará el departamento de Recursos Humanos, de la empresa TRANSPORTES EL MINERO S.A.S implementando un sistema de comparación y elección, teniendo en cuenta los criterios de acuerdo a las vacantes, desde un punto inicial que sería obteniendo la información sobre el puesto solicitado.</p> | |
| 4. RECOLECCION DE INFORMACIÓN | <p>Para esta recolección de información la empresa TRANSPORTES EL MINERO S.A.S se analiza el puesto a ocupar y las exigencias para el personal que va a cubrir la vacante. De acuerdo a los procesos y análisis implementados, lo más importante en la selección es la información, requisitos y características del cargo.</p> | |

| Objetivo 3 | INSTRUMENTOS | Fecha: 2016 |
|------------------------------|---|----------------------------------|
| Actividades propuestas | | Justificación de las actividades |
| 5. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO | <p>TRANSPORTES EL MINERO S.A.S: De acuerdo a la exigencia de este servicio, el Departamento de Recursos Humanos, realizara cambios de reclutamiento del personal según los siguientes aspectos: UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER – 2015 Página 29</p> <p>La elaboración de reclutamiento de personal a corto y mediano plazo como una alternativa gerencial, con el ánimo de obtener personal calificado y eficaz, con disponibilidad en el cargo según lo planificado de recursos humanos, de esta manera se obtendrá una excelente selección. Ejecutar una base de datos de personal entrevistado con anterioridad, de esta manera obtenemos la información necesaria de los candidatos inmediatamente. Realizar anuncios en las diferentes entidades que necesiten de nuestros servicios de personal con experiencia en ramo de transporte.</p> | |
| 6. MEDIDAS DE RECLUTAMIENTO | <p>las medidas de evaluación del proceso de Reclutamiento la empresa TRANSPORTES EL MINERO S.A.S. podrá establecer tantas sus fortalezas como las falencias que se estén presentando en la empresa para que en los siguientes métodos el proceso que se aplique sea más exacto y sin errores.</p> <p>El buen desempeño de los empleados de la empresa depende en gran parte del proceso de reclutamiento, ya que en este proceso se están buscando las personas adecuadas para que ocupen los diferentes cargos. Es importante que la empresa tenga en cuenta que este tipo de proceso lleva tiempo y es costoso pero que tiene una excelente compensación y es que se obtiene a las personas adecuadas para cubrir las vacantes que la empresa tiene en el momento, y que también logra que las personas estén en los puesto para los cuales tienen capacidades, estudios, habilidades y competencias.</p> | |

| Objetivo 4 | DIAGNOSTICO | Fecha: |
|------------------------|---|----------------------------------|
| Actividades propuestas | | Justificación de las actividades |
| 7. RESULTADOS | <p>El diseño del Departamento de Recursos Humanos de la empresa TRANSPORTES EL MINERO S.A.S permitió la utilización de todos los conceptos teóricos vistos en la carrera, fue la oportunidad de enfocar el aprendizaje de la gestión empresarial del área de Recursos Humanos. Tema propio de la administración de empresas. En cuanto al campo empresarial el diseño del Departamento de Recursos Humanos tendrá un resultado positivo y directo en el desempeño de la empresa pues permitirá guiar procesos de gestión humana. Desde el punto de vista comercial el diseño del Departamento de Recursos Humanos contribuirá al mejoramiento de la imagen de la empresa frente a sus clientes ya que los procesos guiados serán</p> | |

| | |
|--|--|
| | gratificados justo a tiempo y con esto consolidar los clientes actuales y se podrán ver más clientes opcionales en un corto plazo. En el aspecto financiero el diseño del Departamento de Recursos Humanos beneficiará la estructura de costos, gastos y un mejoramiento en los procesos productivos de la empresa |
|--|--|

4. MEDIOS DE DIFUSIÓN

Repositorio Institucional

Blog Institucional

Capítulo del libro

5. CONCLUSIONES Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

1. El reclutador debe evaluar objetivamente para asegurarse que el candidato a formar parte de la empresa sea el adecuado.
2. Documentar los procesos de reclutamiento y crear una base de datos con las personas que se hallan presentado a la empresa con anterioridad.
3. El tema de capacitación se propone seguir el cronograma que se indica en este trabajo, para que una vez se detecte las necesidades existentes, se contacte las entidades que puedan dar la respectiva capacitación, entre las que podemos citar, Cámara de Comercio, Ministerio de la Protección Social, 90 ARP Seguro Social, entre otras entidades que aun bajo costo pueden colaborar a incrementar la calidad en los procesos a través de la formación de los empleados.
4. Para concluir podemos indicar primero que el supervisor puede ser, gerente, coordinador o jefe, permitiendo con ello orientar el buen desempeño eficaz y gratificante dentro de su grupo de trabajo, con el fin de lograr objetivos específicos dentro de su rendimiento laboral, tanto personal como profesionalmente.
5. Evaluar los aspectos básicos de la higiene, seguridad y calidad de vida, que se encuentren adecuadamente para el buen desempeño de sus trabajadores e inspeccionar sus requisitos legales ante el Ministerio de Transporte, con exactitud y cumpliendo todos los obligaciones de calidad con menor esfuerzo.

6. REFERENCIAS

Autor: José Manuel García López, <http://www.slideshare.net/jmgarcial/capacitacion>.

Autor: Marcel Antonorsi Blanco, Citado de <http://es.slideshare.net/Mantonorsi/herramientas-de-un-buen-supervisor> 04 de Julio de 2011.

Autoras: Leidy Ardila – Sandra Carvajal – Lizeth Fernández.

CHIAVENATO, IDALBERTO, página 224, Marcelosour está en órbita (1 SlideShare).

Citado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/101007/EnLinea/leccin_3_calidad_de_vida_laboral.html.

Citado de: <http://definicion.de/higiene-industrial/>.

Citado de: <http://definicion.de/salud-ocupacional/>.

Fuente del documento <http://www.altonivel.com.mx/beneficios-de-los-recursos-humanos.html>.

Héctor Javier (57 SlideShares).