

Implementación de los perfiles de cargos en la organización Multiconstrucciones JP SAS, que
facilita mayor rendimiento en los empleados de Ibagué

Jhon Henry Cortes Yara ID: 497848

Administración de Empresas, Faculta Ciencias Económicas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Genaro Patiño Calderón

12 de mayo de 2022

Tabla de Contenido

Introducción	5
Justificación.....	7
Descripción del contexto.....	9
Misión	9
Visión	9
Valores corporativos de la Institución:	10
Historia.....	11
Organigrama.....	12
Descripción del problema objeto de intervención.....	13
Objetivos	14
Objetivos de la sistematización	14
Objetivos de la intervención	14
General:	14
Específicos:	14
Soporte teórico de la experiencia	15
Marco Teórico.....	17
Marco Conceptual	19
Marco Legal	23
Metodología de la Investigación	25

Reconstrucción de la experiencia.....	27
Análisis crítico de la experiencia	31
Referencias.....	33

Índice de Tablas

Tabla1 , Cronograma de Actividades.....	28
--	----

Índice de Figuras

Figura1 , Organigrama de Multiconstrucciones JP SAS.....	12
Figura2 . Línea de Tiempo de la Reconstrucción de la experiencia.....	26

Resumen

En la siguiente sistematización pretende dar a conocer la importancia e implementación de la formación de los perfiles de cargo dentro de la organización, lo que permitirá identificar las competencias, funciones y habilidades de los requisitos en el cargo. Durante el proceso de esta investigación y metodología de la organización Multiconstrucciones JP SAS, donde se muestra un bajo rendimiento de formación de los empleados, tanto; directores, coordinadores y subalternos como en la ejecución de sus actividades en un determinado tiempo lento, por falta de conocimiento de dichas herramientas.

La implementación de los perfiles de cargo, esta enfocada en el desarrollo de competencia de dicho perfiles, en el caso de Auxiliares Administrativos, Auxiliares contables y los líderes de cada proceso, en este caso Coordinador de Talento Humano, Coordinador de Contrataciones y Director Administrativo, en esta implementación se identifico, analizo y se implemento los perfiles de cargo, basado en el bajo rendimiento frente a dichas actividades específicas, como es el conocimiento de programas ofimáticos que se evidencia un alto requerimiento para el desarrollo y cumplimiento de tareas según disposiciones de la organización.

Introducción

El presente trabajo es la sistematización de la práctica profesional hecha por un estudiante del programa de administración de empresas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO, y consiste en determinar de qué forma inciden los perfiles de cargos en una organización. En la actualidad, la organización se encuentra constantemente en desarrollo y mejora en distintos procesos, lo cual la calidad de actividades y la eficacia de ellas en un gran posicionamiento dentro de esta, el uso de herramientas ofimáticas, programas y demás que conlleva a la realización de actividades en un determinado tiempo, permita una consolidación organizacional, por tal motivo, el estudiante hace uso de las herramientas que cuenta con el desarrollo de actividades, tareas y funciones durante el desarrollo del periodo de la práctica profesional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios en la facultad de Administración de Empresas

En este proceso de prácticas profesionales, se identificó las necesidades en los procesos de la empresa Multiconstrucciones JP SAS, las fallas en los diferentes procesos, lo que no permitía el desarrollo de actividades según como sean adquiridas, además de que el personal nuevo tampoco cuenta con los conocimientos básicos a la hora de realizar dichas actividades mediante los programas requeridos, lo que conlleva una retroalimentación y reproceso a la explicación de estas y atrasa el desarrollo del proceso y ejecución de actividades. El conocimiento de la formación, actividades y como se deben ejecutar es contribuyente a ventajas competitivas de la organización.

El trabajo de la sistematización está enfocado en la práctica realizada y/o ejecutada en donde se analiza el diagnóstico, análisis, identificación y conclusión los perfiles en los procesos

de la organización Multiconstrucciones JP SAS y el acampamiento del área de Talento humano, con la finalidad de poder recordar la práctica del estudio de Administración de Empresas.

Justificación

Actualmente las organizaciones requieren del mejor Talento Humano que puedan contratar; así las cosas, Multiconstrucciones JP SAS requiere que el personal esté altamente calificado para realizar sus actividades, es necesario implementar los perfiles de cargos basados en la formación, este recurso se ha convertido en un aspecto importante para la productividad de la empresa; de esta forma, se podrá contar con empleados mejor preparados para afrontar los desafíos que exige la dinámica económica y empresarial. Por lo anterior, es recomendable establecer mecanismos que mejoren los procesos mediante gestiones tecnológicas para garantizar el cumplimiento de los estándares.

Los sistemas o procesos que se utilicen en una organización deben estar alineados con los objetivos y metas que se ha trazado la empresa; cabe resaltar que del óptimo desempeño de cada una de las personas que labora en una compañía, depende el éxito de esta, es por ello, que las personas deben tener la mejor preparación no solo en su campo disciplinar, sino además en todo lo relacionado con la idea de negocio de la empresa. Para esto, se debe tener una definición clara de los perfiles de cargo, de lo contrario, se podrían presentar situaciones que afectan el normal funcionamiento de la organización, entre otros, se destacan:

- Rotación de puesto de trabajo y/o empleados.
- Reprocesos de capacitación y adiestramiento.
- Retrasos en actividades laborales.

Lo anteriormente mencionado, retrasa la mejora de organización, el aprendizaje y el desarrollo de las competencias laborales, lo que evidencia la necesidad de un modelo dinámico de gestión. Por tanto, una organización debe conocer las competencias que cada puesto de trabajo y perfil exige y las que cada uno de sus empleados debe y puede ofrecer.

La GTH debe ser prioridad en la empresa, toda vez que, para alcanzar la eficiencia de esta gestión de perfiles, se debe analizar las necesidades de formación, estas tareas son realizadas de manera manual, dada la inexistencia de datos fácilmente manejables y procesables automáticamente. Por lo anterior, es necesario que la información esté presentada dinámicamente para permitir a los subsistemas procesar el contenido de los perfiles de cargos basados en formación.

Descripción del contexto

MULTICONSTRUCCIONES JP SA fue constituida desde 1993, desarrolla proyectos de Construcción y Mantenimiento de Infraestructura a nivel nacional, apalancados en su Talento Humano y alta calidad generando crecimiento de manera rentable y sostenible. Armonizando el diseño y la función de los espacios para superar las exigencias de nuestros clientes. El continuo crecimiento y los esfuerzos de la compañía se han consolidado con un alto prestigio en la ciudad.

En la amplia trayectoria se cuenta con el desarrollo de más (5.000) Cinco mil unidades de vivienda en Ibagué. Así mismo la organización ha construido colegios, universidades y bodegas; adicionalmente ha construido y remodelado más de (300) trescientos locales y oficinas para el sector bancario en todo el país.

Misión

Grupo Torreón diseña, construye, comercializa y mantiene la infraestructura de los proyectos comerciales, residenciales e inmobiliarios propios y de los clientes, con la Calidad ofrecida y los plazos establecidos. Brindando soluciones de servicio integrales que logran satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes y partes interesadas, con la mejor relación precio-calidad-espacio frente al mercado actual y generando valor a los inversionistas con responsabilidad social.

Visión

Grupo Torreón para el año 2022 será un referente en el sector de mantenimiento de infraestructura y en la construcción de obras civiles, destacándose por el cumplimiento en la entrega de sus productos y la calidad de sus servicios. Siendo de esta manera una organización competitiva, enfocada en la búsqueda de nuevos negocios y oportunidades de inversión, que

permitan el crecimiento y el liderazgo en el mercado, generando así una sostenibilidad económica.

Valores corporativos de la Institución:

Disciplina: Actuar de manera ordenada y ardua a fin de tener un bien común en la empresa. No fomentar el desorden, seguir todas las normas de calidad, el Reglamento Interno, ser abiertos a la crítica y autocrítica razonada, constructiva, y a convertimos en una opción legítima y aceptable de expresión en el trabajo.

Respeto: Manifestado en la aceptación de toda clase de persona sin importar su condición, pero también valorar por sus conocimientos, su potencial y por su experiencia como individuo y como miembro de un equipo.

Responsabilidad: En cumplimiento de los deberes, ser puntuales a la hora de ingreso y salida, portar el uniforme de la empresa correctamente y cumplir con las metas propuestas.

Colaboración: Ejecutar las funciones y labores ayudando y proporcionando soporte a compañeros, superiores y subalternos, a fin de lograr los objetivos y metas empresariales y personales.

Honestidad: Desempeñarse en sus actividades laborales y relaciones interpersonales con la mayor probidad, sinceridad y transparencia.

Cooperación: Trabajar juntos, entregar lo mejor de cada uno y construir relaciones de trabajo sanas, duraderas y productivas, demostrando sensibilidad por los compañeros de trabajo.

Rectitud: Predicar con el ejemplo, y ser coherentes con lo que se dice y hace en nuestra cotidianidad laboral.

Comunicación: Manifestarse de forma abierta, sincera y respetuosa, en un tono de voz moderado, compartiendo información, conocimientos y aprendizajes para el crecimiento de los individuos y de la organización.

Igualdad: Valorar y fomentar un ambiente que propicie el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados, respetar nuestra privacidad y la de nuestros compañeros. Como empresa, promover la igualdad de oportunidades y estar comprometidos a garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminaciones e inequidades.

Historia

MULTICONSTRUCCIONES J.P. S.A.S. Es una sociedad familiar, con sede en Bogotá y con una sucursal en la ciudad de Ibagué, fue constituida en Santafé de Bogotá el 5 de junio de 1984, matriculada en la Cámara de Comercio de Bogotá e Ibagué; modificada en el año 2010 a MULTICONSTRUCCIONES J.P. S.A.S.

Multiconstrucciones es Arquitectura manifestada en cada uno de nuestros proyectos, en cada una de nuestras intervenciones. Siempre con un profundo respeto por las características del espacio intervenido, fue creada para desarrollar y comercializar la Arquitectura, la Ingeniería y la Construcción en el País.

En la larga trayectoria de las organizaciones contamos con la ejecución de un número muy representativo proyectos de construcción de vivienda unifamiliar y multifamiliar e institucional especialmente en la ciudad de Ibagué. Adicionalmente nuestra organización ha construido, remodelado o adecuado más de 300 locales y oficinas para el sector financiero, mercaderías, entre otros en todo el País.

Organigrama

La empresa Multiconstrucciones JP SAS está constituida por Junta Directiva, siendo esta el área más alta a nivel jerárquico, luego siguen los coordinadores, directivos y/o líderes de proceso o proyectos, que son encargados de gestionar las funciones y actividades de los subordinados y llegar a cabo los objetivos de la organización, en este caso como los residentes y asistentes, así mismo, también podemos encontrar los auxiliares que según su área donde desempeñan sus actividades así mismo, es su jefe inmediato, como en el caso de los auxiliares residentes, almacenistas, recepcionistas y mensajeros.

Por último, a nivel jerárquico podemos evidenciar que para el cumplimiento de dichas actividades se cuentan con los ayudantes y oficiales para dichas ejecuciones de labores.

Figura 1. Organigrama de Multiconstrucciones JP SAS

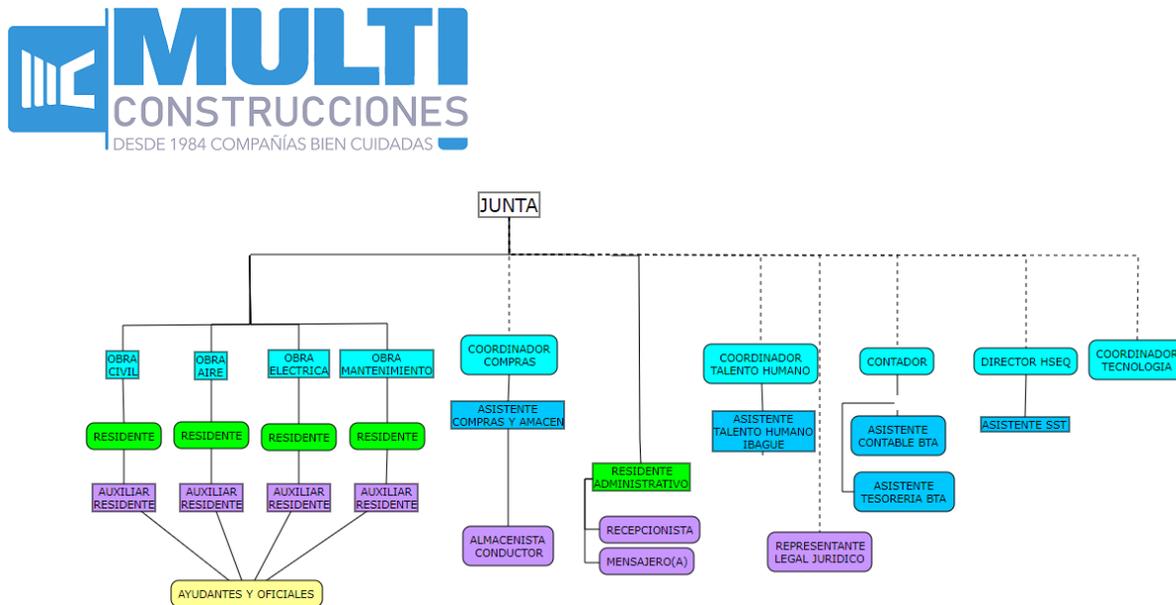


Figura 1, Elaboración Propia (2022)

Descripción del problema objeto de intervención

En la práctica profesional en la Organización Multiconstrucciones JP SAS, se evidenció que en el ingreso del personal y el actual de la compañía, los cargo no cuentan con las respectivas pruebas de conocimiento y dentro de los perfiles de cada cargo que tiene esta compañía, exigen conocimientos básicos como (Excel, Word, Power Point, entre otros) mediante un certificado, lo que no garantiza que el candidato tenga los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones con la eficiencia que se requiere.

Así mismo, se implementó con algunos perfiles de cargo y comparando el bajo de rendimiento de estos, como en el caso de Auxiliar Administrativos, sus actividades son netamente con ciertos conocimientos ofimáticos, por la falta de dicho conocimiento, baja el rendimiento de sus actividades afectando el objetivo de la organización, de igual manera, se observó que los Auxiliares contables y los lideres de cada proceso, en este caso Coordinador de Talento Humano, Coordinador de Contrataciones y Director Administrativo, demuestran deficiencia en ejecución de las actividades y tareas, las cuales se convierten en muy complejas debido a la falta de conocimiento sobre el manejo de herramientas y/o programas informáticos y software especializados.

Formulación

¿De qué manera la implementación de los perfiles de cargos en la organización Multiconstrucciones JP SAS, facilita mayor rendimiento en los empleados de Ibagué?

Objetivos

Objetivos de la sistematización

Aplicar los conocimientos adquiridos en el programa Administración de Empresas y la experiencia en la práctica profesional para aplicar las bases fundamentales y habilidades necesarias para ejercer cargos administrativos y directivos.

Objetivos de la intervención

General:

- Implementación de los perfiles de cargos en la organización Multiconstrucciones JP SAS, que facilita mayor rendimiento en los empleados de Ibagué.

Específicos:

- Identificar la formación de los perfiles de cargo mediante una tabla.
- Analizar formación de los perfiles comparando con el rendimiento de los colaboradores.
- Implementar los perfiles con la finalidad de aumentar el rendimiento de los colaboradores.

Soporte teórico de la experiencia

Las prácticas en el campo laboral tienen como propósito hacer que los estudiantes obtengan una experiencia implementando lo teórico a lo práctico, desarrollando lo aprendido dentro de la carrera aplicando lo a la organización. En este caso de la modalidad fue contrato de trabajo, es muy importante las necesidades de poner en desarrollo la realización o implementación de programas que faciliten la realización de actividades más eficaces, lo que conlleva al cumplimiento de los objetivos de la empresa, y alcanzar niveles más satisfactorios para el empleador y el empleado.

Se podrán definir perfiles de cargos acorde con las expectativas de la organización, favoreciendo la productividad de sus empleados, propiciando rendimientos excelentes, así como la incorporación de mejoras y la concientización de los empleados orientada a la corresponsabilidad de su autodesarrollo. Sandoval, F., Montaña, N., Miguel, V., & Ramos, E. (2012).

Los perfiles de cargo por competencias propuestos a continuación tienen el objetivo de fijar las actividades, requisitos mínimos y competencias que deben tener cada miembro de la organización, para estar acorde al puesto de trabajo y mejorar la selección de personal nuevo dentro de la empresa pág. (110). Cepeda (2013)

Los perfiles de cargos existen para identificar las funciones principales y secundarias y la responsabilidad de cada cargo en las organizaciones. Al mismo tiempo, permite la integración de la gestión del talento humano asegurando, que los propósitos y objetivos de la organización tengan mayor probabilidad de ser cumplidos. La definición de cargo se basa en conocer los requisitos y competencias personales exigidos para un cumplimiento satisfactorio de las tareas: nivel de estudios, características personales, experiencia etc. Son algunos de los aspectos que la

definición del cargo debe ofrecer para la planeación exitosa del área de Gestión del Talento

Humano pág. (56). Cepeda (2013).

Marco Teórico

Perfiles de cargo.

Se trata de que simultáneamente los dos procedimientos existen. Consiste en la descripción directa de los objetivos de las actividades que lo componen y la determinación indirecta, es el análisis que lo hace a través de una actividad modelo, mediante la integración sobre la base de las características de trabajo, funciones laborales o características personales (cognitiva, afectiva, físico y social.) Agüero, P. M. Z. (2011)

Según lo anterior, se puede decir que la creación de los perfiles de cargo de una organización se caracteriza como su nombre lo indica, del cargo que se vaya a adquirir, los fundamentos necesarios, competencias, definiciones, dimensiones y comportamiento.

Una definición correcta del perfil del puesto es fundamental para encontrar el ejecutivo adecuado para una empresa. Este proceso requiere determinar las habilidades, personalidades y tipos de liderazgo necesarios que requiere la empresa. Existen grandes fallas a la hora de definir posiciones y contornos porque son conceptos diferentes y no deben confundirse. La descripción del puesto incluye el puesto y las funciones a desempeñar, y los datos personales del candidato incluyen datos personales, educación, experiencia y los aspectos anteriores.

Lo más importante a la hora de definir un perfil personal es tener en cuenta las habilidades, características de personalidad y actitudes adecuadas para el puesto. Cabe mencionar que estas características varían según la línea de negocio de la empresa y los tipos de empleados que deben liderar los ejecutivos. Ignorar estos aspectos puede conducir a errores graves en la empresa en el futuro, lo que no se debe necesariamente a la falta de habilidades del ejecutivo, sino a que su información personal no coincide con la información personal adecuada. Coindreau, (2021)

Ventajas y Desventajas

Ofrece una visión completa de las necesidades de un puesto de trabajo y la definición de perfiles; lo que ayuda al reclutamiento y selección de candidatos para el puesto. Además, da transparencia al proceso de contratación, en algunos casos muy necesaria, puesto que evita favoritismos y contrataciones por “compromiso”. Esto mismo hace que el resto de los empleados consideren justa y apropiada la contratación, evitando susceptibilidades y favoreciendo su compromiso. María Cumplido. (2016)

Pasar por alto estos aspectos puede ocasionar graves errores en el devenir de la compañía que no necesariamente ocurrirán debido a la falta de aptitudes del ejecutivo, sino al hecho de que su perfil no corresponde con el adecuado.

Los posibles resultados negativos de la mala definición de un perfil de puesto son:

- Contrataciones incorrectas
- Bajas en la productividad
- Caídas en las ventas
- Necesidad de reemplazar al ejecutivo dentro de poco tiempo
- Volver a empezar el proceso de selección y acoplamiento. Hunters Américas

(2020)

Importancia

(Coindreau, 2021) Refiere que los perfiles de puesto son descripciones concretas de las características, tareas y responsabilidades que tiene un puesto en la organización, así como las competencias y conocimientos que debe tener la persona que lo ocupe. Un perfil de puesto no debe de ser un manual de operación o guía detallada. Lo que nos lleva precisamente al siguiente punto, ¿cuál es el objetivo de un perfil de puesto? El perfil de puesto tiene como objetivo

principal facilitar a cualquier persona, interna o externa, tener un panorama general de la función del puesto dentro de la organización y las competencias y conocimientos requeridas de quien lo ocupa. El objetivo de un perfil de puesto es permitir a las organizaciones ordenar sus procesos de reclutamiento, operación, capacitación y planeación. Si analizamos estos cuatro procesos, nos daremos cuenta que el Perfil de Puesto tiene un rol fundamental en la vida de cada colaborador dentro de la organización.

Marco Conceptual

Formación: En sentido general la esencia de estas estrategias radica en comprender el proceso de formación de valores como parte de la formación de la personalidad del futuro profesional en el marco de sus relaciones y condiciones histórico-sociales concretas. Ledo (2014)

Perfiles: Están íntimamente ligados al contexto del mundo del trabajo prevalecientes en una época y sociedad dada, así como a la organización del trabajo, los grados de autonomía del ejercicio profesional y las relaciones existentes entre familias ocupacionales conformadas por profesiones que tiene un núcleo común. Hawes (2005)

Talento: La gestión del talento en las empresas es una labor compleja y sutil, cuyos ingredientes imprescindibles son saber identificarlo allí donde se encuentre, captarlo, desarrollarlo y retenerlo. Jericó (2008)

Humano: es un proceso fascinante y los psicólogos no dejan de descubrir nuevas cosas sobre el mismo. Ormrod (2005)

Requisitos: Los requisitos son la base para el desarrollo de una solución al problema. Cardozo (2016)

Competencias: Sin duda las competencias que caracterizan a unos y a otros no son excluyentes y tienen muchos elementos comunes, pero el segundo tipo de competencias interesa

especialmente a la educación básica y media porque tiene relación con la vida de todos los ciudadanos. Hernández (2005)

Educación: este texto es una reflexión personal sobre el significado de la educación, el inicio de este proceso en el hombre y la influencia que la cultura tiene en este desarrollo al permitir transformar el medio, así como la historia individual. Igualmente, esta reflexión hace un recorrido por lo que han sido los valores en la educación y la transformación de ellos por la cultura. En medio de tal panorama, se plantea el lugar que la educación debe ocupar en la sociedad y el lugar que ocupa actualmente. El texto finaliza con una atención especial a los jóvenes y a aquellos que los educan. León (2007)

Calidad: dice que, La calidad es equivalente a la satisfacción del cliente. Ishikawa (1985)

Gestión: En la gestión nos enfrentamos a lo imprevisible de los acontecimientos y al desafío de encontrar alternativas sobre la marcha. Los pilotos de los barcos o de los aviones trazan un rumbo sobre la base de una carta de navegación, tomando en cuenta los datos que le aportan los meteorólogos, las experiencias de otros navegantes, etc. Huergo (2004)

Productividad: En términos generales, la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios. Podemos definirla como una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos y denota la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, tierra, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado. Runza (2002)

Reclutamiento: El perfil de puesto ayuda a los encargados de reclutamiento en las organizaciones a saber rápidamente el objetivo de este y el perfil del candidato requerido para ocuparlo. Esto facilita la búsqueda en los lugares correctos, los procesos de entrevistas y la selección del mejor candidato. (Coindreau, 2021)

Operación: Los perfiles de puesto facilitan a los equipos de trabajo a tener un mayor entendimiento del papel de cada puesto en lograr los objetivos del área. A los líderes y supervisores del área, les presentará una guía rápida de qué KPI medir a cada colaborador, permitiendo tener un seguimiento eficiente al desempeño y productividad de cada colaborador.

Capacitación: Identificar las competencias, conocimientos y habilidades que requiere la persona que ocupa un puesto permite crear planes de desarrollo enfocados en lo que tendrá un mayor impacto. (Coindreau, 2021)

Planeación Organizacional: El equipo directivo o gerencial, al momento de plantear cambios a la estructura organizacional, o decisiones de promociones u otros cambios en el personal, tendrán un gran soporte en poder consultar los perfiles de puesto. (Coindreau, 2021)

Competitividad: La competitividad es la capacidad de una empresa para producir y mercadear productos en mejores condiciones de precio, calidad y oportunidad que sus rivales. Michael Porter (1985)

Diagnosticar: Es la conclusión del estudio de la investigación de una realidad, expresada en un juicio comparativo sobre una situación dada. Martínez (1998:22)

Adaptabilidad: es la capacidad para resolver problemas y reaccionar de manera flexible a las exigencias cambiantes e inconstantes del ambiente. Chiavenato, (2002).

Retroalimentación: Se considera como retroalimentación aquella clase de información que proporciona el estudiante conocimientos directos que puede utilizar tanto en su desempeño actual como en el esperado. Wiggings (1993)

Herramientas: En la actualidad, no se puede obviar la influencia que tienen las tecnologías de la información (TI) para elevar el desempeño empresarial, convirtiéndose en una herramienta ágil y operativa, que permite el protagonismo de la mejora en la gestión de los

procesos. En este sentido son imprescindibles las tecnologías de la información disponibles para dar soporte a un sistema de gestión, con un enfoque basado en procesos (Beltrán et al, 2009).

Programas ofimáticos: Una herramienta ofimática es una recopilación de programas, los cuales son utilizados en oficinas. Tienen diferentes funcionalidades como crear, modificar, organizar, escanear, imprimir, etc..., archivos y documentos. Son usadas en distintos ámbitos de la vida y pueden ser utilizadas en varios lugares a la vez, por la accesibilidad de adquirir la suite completa, ya que es más difícil de conseguir aplicación por aplicación, y, más caro, si el software no es libre. Cano-González, H. (2019)

Marco Legal

Según el servicio público es de todos y el departamento administrativo de la función públicas (2020), existe los siguientes artículos;

ARTÍCULO 2.2.12.2 Motivación de la modificación de una planta de empleos. Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

1. Fusión, supresión o escisión de entidades.
2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.
3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.
4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.
5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.
6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.
7. Introducción de cambios tecnológicos.
8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.

ARTÍCULO 2.2.12.3 Estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos. Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.

2. Evaluación de la prestación de los servicios.
3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

Metodología de la Investigación

Para esta investigación se utilizó un tipo de investigación descriptiva y documental, se tuvo en cuenta en primera instancia la formación de los perfiles cargos en la organización Multiconstrucciones JP SAS, se busca implementar según el análisis y diagnóstico realizado. La investigación descriptiva se constituye en la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente. Tamayo y Tamayo (2004)

Es documental, debido a que fueron las fuentes principales de información que llevo a cabo esta investigación en la organización Multiconstrucciones JP SAS, Este tipo de investigación se constituye en el análisis de la información escrita sobre un determinado tema, en aras de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio. Bernal C. (2006)

Para la realización de la sistematización de la práctica profesional se tomó en cuenta el aporte de Jara (2020), “la sistematización es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido en ellas: los diversos factores que intervinieron, cómo se relacionaron entre sí y por qué lo hicieron de ese modo. La Sistematización de Experiencias produce conocimientos y aprendizajes significativos que posibilitan apropiarse de los sentidos de las experiencias, comprenderlas teóricamente y orientarlas hacia el futuro con una perspectiva transformadora (p.4).”

Muestra

La muestra de esta investigación se determinó se forma probabilística por conveniencia, ya que la información se obtuvo a través de datos de la empresa, trazabilidad y la series de preguntas aplicadas a los Coordinadores y líderes de proceso de la organización Multiconstrucciones JP SAS, esto debido a que se consideró que este proceso mejorará el sistema de formación de los perfiles de cargo, pero para esta investigación se tuvo en cuenta algunos de los empleados, tanto lideres como subordinados.

La recolección de información fue suministrada directamente de la nube de la organización cuyo nombre tiene “Document Management System”, es una plataforma donde se evidencia y se visualizan los perfiles de cargos con sus respectivas características y demás información de la organización.

Se dio inicio en la identificación de los perfiles de cargo que actualmente han tenido bajo rendimiento frente a dichas actividades y a la hora de la ejecución además de presentar reprocesos en los colaboradores, sin embargo, en el análisis de formación de los perfiles se presento que la falta de conocimiento frente a esas actividades y su uso de herramienta ofimática es escasa, lo que conlleva una implementación para estos perfiles.

Reconstrucción de la experiencia

La empresa Multiconstrucciones JP SAS en la formación de los perfiles, es escasa, está muy enfocada en el cumplimiento de los objetivos de calidad, con el fin de no presentar una no confirmada dentro de la empresa cuando se realizan auditorías externas, tanto es el cumplimiento que están dejando este tema sin precedentes, es decir, no implementando a fondo el conocimiento necesario para la gestión de la formación de los perfiles, ya que con este se puede identificar las capacidades, el desarrollo y las herramientas que se pueden realizar con ellas.

En el desarrollo de la experiencia mediante diversas actividades se dio cumplimiento a los objetivos planteados en esta gestión, por lo tanto, Según Jara (2020), “se constituye en hacer una reconstrucción ordenada de lo que fue sucediendo en la experiencia, tal como sucedió, normalmente de forma cronológica, de acuerdo con el período delimitado. (pág. 10)”

Las actividades se realizaron de manera cronológica tal y como se observa en la siguiente gráfica:

Figura 1. Línea de Tiempo de la Reconstrucción de la experiencia

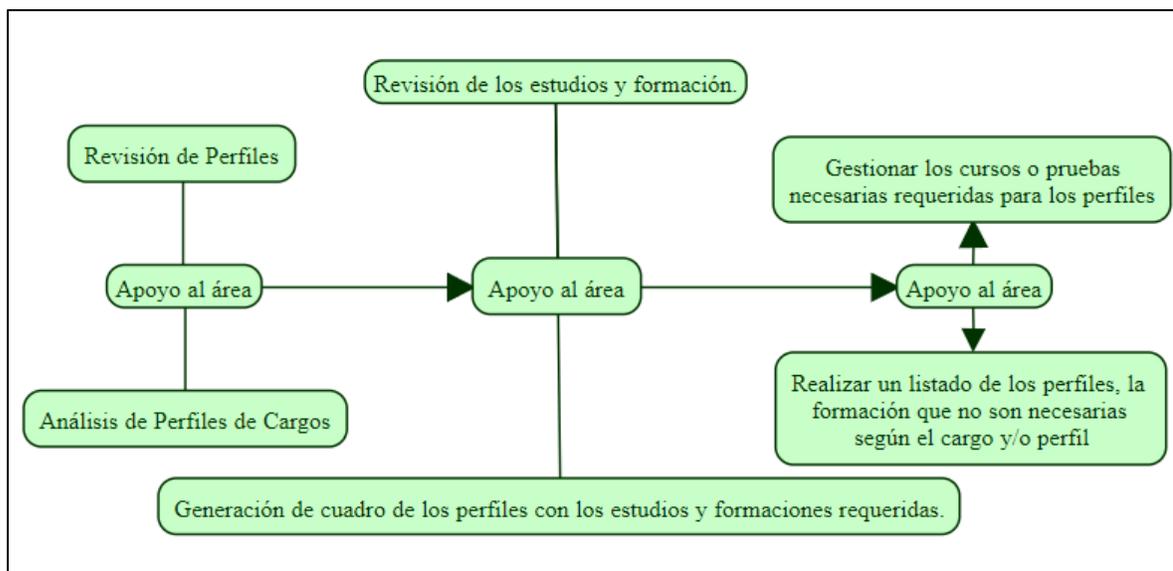


Figura 1: Elaboración propia(2020)

La realización de este plan de implementación se llevó a cabo tomando la acción de observar e identificar la problemática de los empleados, para ello se realizó un diagnóstico y análisis de los perfiles de cargo, en donde se determinó la necesidad que se presentaban y que afectaban directamente a la organización y a sus trabajadores. Asimismo, se procedió a formular la investigación, por lo que los hallazgos que se hallaron a través de la observación fueron sometidos a la presente sistematización de experiencias.

Por otro lado, fue importante validar dichos hallazgos con la opinión de los coordinadores. Líderes de procesos y sus subordinados de la empresa a través de unas series de preguntas basadas en el conocimiento de los programas, la cual permitió diagnosticar la necesidad planteada a partir de la opinión de las respuestas dadas. Se llegó a esta conclusión luego de poder realizar el análisis de los resultados, por lo que fue posible plantear algunas soluciones alineadas a satisfacer dicha necesidad.

Sin embargo, se evidenció que el requerimiento de los perfiles no se está cumpliendo debido a que el área de Talento Humano solo se encarga de cumplir con ingresar el personal nuevo, sin cumplir con los estándares establecidos directamente con la compañía mediante los perfiles y la gestión de calidad, y así mitigar los impactos de la mencionada gestión.

Posteriormente, la recolección de la información como parte principal del diagnóstico, se identificó los principales programas ofimáticos y los programas que son aplicables dentro de la organización, dando a recalcar la realización de una implementación organizacional frente a estas herramientas, el cual es un escenario de trabajo correlacionado que maneja varios aspectos de operaciones diarias y tareas. (Excel, Word, Power Point, Project, AutoCAD, Servicio al cliente, entre otros). Estas herramientas fueron seleccionadas luego de haber sometida otras a prueba, donde sus características se adaptaron perfectamente a la necesidad de la empresa.

Dando continuidad a lo anterior, es necesario recalcar que la formación es primordial para ambas partes, como el empleado como el empleador, ya que facilita las actividades y funciones de una manera eficiente y eficaz, lo cual se podrá permitir una productividad más elevada. Asimismo, el proceso de los perfiles se adicionó y se adaptó a las funciones y cargos de la empresa y sus empleados, para hacerle control y evaluación.

Cronograma de Actividades

Tabla1, Cronograma de Actividades.

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES															
	AGOSTO			SEPTIEMBRE					OCTUBRE				NOVIEMBRE			
MESES	O			E					E				RE			
SEMANAS	1	2	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión de Perfiles																
Analizar los perfiles																
Generación de cuadro de los perfiles con los estudios y formaciones requeridas.																
Revisión de los estudios y formación.																
Realizar un listado de los perfiles, la formación que no son necesarias según el cargo y/o perfil																
Gestionar los cursos o pruebas necesarias requeridas para los perfiles																
Apoyo en el área si son requeridas.																

Análisis crítico de la experiencia

Para la realización de esta propuesta de investigación fue necesario realizar una serie de pasos secuenciales que permitieran llevar a cabo la sistematización de la experiencia, para ello fue fundamental partir del análisis de la formación de los perfiles de cargo que estaban presentando en la organización Multiconstrucciones JP SAS

Fue primordial dar inicio con la recolección de información, verificando cual era la problemática que se estaba presentando en la organización en cuanto a la demoras de los informes y actividades a desarrollar en el día a día, por largos tiempos por parte de la gerencia, coordinadores y líderes de proceso mencionaron que la falta de conocimiento e implementación de los programas ofimáticos y herramientas según su actividad es poco favorable para la organización, lo que tocaba realizar retroalimentación y a su vez, recibir ayuda a externos.

Es importante mencionar que la información que se recolectó se hizo de manera empírica, ya que no se contaban con información y/o datos específicos frente a este tema, dicho esto se halló a través de la observación, comentarios y críticas por varias áreas de trabajo (Compras, Contrataciones, Diseños, Construcción, Talento Humano, Contabilidad, Administración, Tesorerías, Gerencia, por mencionar algunas).

Por lo anterior, se dio inicio a la realización de un análisis de toda la información que permitió formular la pregunta de la investigación, por ende, este análisis surgió como resultado que en la organización Multiconstrucciones JP SAS, presentaba una deficiencia en la falta de conocimiento de dichos programas y herramientas nombradas con anterioridad, además la falta de capacitaciones correctas e implementación, hace retroceder las actividades requeridas y necesarias en el tiempo acordado o solicitado según el área.

La organización Multiconstrucciones JP SAS, cuenta con una estructura organizacional definida, pero no está implementada lo que conlleva a faltas de conocimiento, desarrollo, implementación en las áreas de trabajo. En los hallazgos mencionados en el diagnóstico que se realizó, se procedió a buscar e implementar soluciones mediante sistemas o mecanismos que se va a implementar mediante pruebas de operados por la GTH, asimismo, evitar;

- Rotación de puesto de trabajo y/o empleados.
- Reprocesos de capacitación y adiestramiento.
- Retrasos en actividades laborales.

Estos acontecimientos retrasan a la mejora de organización, el aprendizaje y el desarrollo de las competencias laborales, lo que evidencia la necesidad de un modelo dinámico de gestión. Por tanto, una organización debe conocer las competencias que cada puesto de trabajo y perfil exige y las que cada uno de sus empleados debe y puede ofrecer.

Se implemento y se sometió algunos empleados a una prueba que tuvo una duración de 1 hora según el programa, el área y el cargo desempeñado, la implementación de estas herramientas ayudara significativamente tanto al empleado como al empleador, para así cumplir con la formación correcta de los perfiles cargos y no tener más reprocesos de áreas que tienen deficiencia en esta parte.

Referencias

HUERGO, Jorge. Los procesos de gestión. 2004.

<http://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar>

Multiconstrucciones JP SAS (2020). Manual de Calidad.

<https://multiconstrucciones.com/doc/index.php>

Multiconstrucciones JP SAS (2020). Manual de Convivencia.

<https://multiconstrucciones.com/doc/index.php>

Garmendia and Parra Luna, 1993 J.A. Garmendia, F. Parra Luna. Sociología industrial y de los recursos humanos, Taurus, Madrid (1993)

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38405436/Cualificacion_y_nuevas_tecnologias-with-cover-pagev2.pdf?Expires=1647488745&Signature=JCbRGB3MCoCd8~yeOcxG9ZS2SbP7TT-bcm9n6TPGT1HYRkiNHH~OgXepP4xajpV4OKzgWFTTAwH5Cehg-0B6ggZLWMGGeXuOypfwMEPr7-LAR7EtwMb4mUEyLp-2IVxTTPgsl2QBC0OVLpWPE5FDMhLfT3iMnTAKI6lc37yotPM5fF14sJ48OLXDBQRvpDt8qIChFhJLp~8Bba7z4cl7KsTV1W6i3p5nIjmR-VKEvyrqHjXMJ7~eenZ-GTGHMGtjAsa8IBLcM6nSDs-zr-vxBkhWbgt0Rum8KqDYdaDCn~SltipVpHJcqyYJ5GNE3riEcw-v4u4~eeoDq2mG8QL8w_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Sandoval, F., Montaña, N., Miguel, V., & Ramos, E. (2012). Gestión de perfiles de cargos laborales basados en competencias. Revista venezolana de gerencia, 17(60), 660-675.

- Meza Porro, A. A. (2016). Manual de perfiles de cargos para optimizar la gestión del talento humano en la empresa ferticamycrus (Master's thesis, Universidad de Guayaquil).
- Jara Holliday, O. (2020). Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias. http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/3845/1/Orientaciones_teorico-practicas_sistematizar_experiencias.pdf
- Agüero, P. M. Z. (2011). El proceso del análisis y la descripción con las especificaciones para confeccionar la matriz de las competencias y construir el perfil del cargo o de ocupación. Ejemplo de dependiente gastronómico en la rama turística. Revista de Investigación en Turismo y Desarrollo Local. <https://www.eumed.net/rev/turydes/09/pmza.htm>
- María Cumplido R (2016). Porque es importante la descripción de puesto de trabajo. <https://www.yunbitsoftware.com/blog/2016/04/01/por-que-es-importante-la-descripcion-de-puestos/>
- HUNTERS AMERICAS. Las fallas en los perfiles de puesto y el impacto de sus resultados. (200). <http://www.hlghunters.com/blog/96-fallas-perfiles-puestos>
- Coindreau, R. (2021). Perfiles de Puesto: ¿qué son, ¿cómo hacerlos? INTEGRATEC. <https://www.integratec.com/blog/perfiles-de-puesto.html>
- VIDAL LEDO, María; ARAÑA PÉREZ, Ana Bárbara. Formación en valores. Educación Médica Superior, 2014, vol. 28, no 1, p. 175-186. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0864-21412014000100018
- HAWES, Gustavo; CORVALÁN, Oscar. (2005). Construcción de un perfil profesional. Proyecto Mecsup Tal, vol. 101, p. 13-33. <http://biblioteca.marco.edu.mx/files/Educacion%20Basada%20en%20Competencias/4-Curriculo/Construccion%20de%20un%20Perfil%20Profesional.pdf>

- JERICÓ, Pilar. (2008). La nueva gestión del talento. Pearson Educación,
https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/la_nueva_gestion_del_talento.pdf
- ORMROD, Jeanne Ellis, (2005) et al. Aprendizaje humano. Madrid, Spain: Pearson Educación.
- CARDOZZO, Daniel Ramos. (2016). Desarrollo de software: requisitos, estimaciones y análisis. IT Campus Academy.
- HERNÁNDEZ, Carlos. (2015) ¿Qué son las competencias científicas? Foro Educativo Nacional, p. 1-30. <https://sair-aparicio.webnode.com.uy/files/200000008-57ea659e11/competencias-cientificas-sesion4.pdf>
- LEÓN, Aníbal. (2007). Qué es la educación. Educere, vol. 11, no 39, p. 595-604.
http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-49102007000400003&script=sci_arttext
- ISHIKAWA, Kauro (1985) ¿Qué es Control Total de la Calidad? El modelo japonés; Prentice Hall.
- HUERGO, Jorge. (2004). Los procesos de gestión.
<http://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar>
- Runza, E. F. (2002). Productividad: Un Estudio de Caso en un Departamento de Siniestros. https://www.ucema.edu.ar/posgradodownload/tesinas2002/Felsinger_MADE.pdf.
- PORTER, M. (1985). Ventaja Competitiva (Creación y sostenimiento de un desempeño superior). Editorial CECSA.
- Martínez Chávez, Víctor Manuel. (1998). Diagnóstico Administrativo: Procedimientos, Procesos y Reingeniería. Editorial Trillas.

Chiavenato I. (2002). Gestión del Talento Humano. Editorial Campus. Bogotá, Colombia.

Wiggins, G. (1993). Educative assessment: Designing assessment to inform and improve student performance. San Francisco, CA: Jossey- Bass.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4704214>

Beltrán, J., Carmona, M. A., Carrasco, R., Rivas, M. A., & Tejedor, F. (2009). Guía para una gestión basada en procesos. Sevilla, España: Instituto Andaluz de Tecnología.

Cano-González, H. (2019). Herramientas ofimáticas genéricas y la hoja de cálculo.

https://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/11460/1/CANO_GONZLEZ_HELENA_TFM_I_NFORMTICA.pdf

Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BhymmEqkkJwC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Tamayo+y+Tamayo+\(2004\),+la+investigaci%C3%B3n+descriptiva+se+constituye+en+la+descripci%C3%B3n,+registro,+an%C3%A1lisis+e+interpretaci%C3%B3n+de+la+naturaleza+actual,+y+la+composici%C3%B3n+o+proceso+de+los+fen%C3%B3menos.+El+enfoque+se+hace+sobre+conclusiones+dominantes+o+sobre+g&ots=TsaBfkX3pJ&sig=-DgPIPdddYmbXObBZDulABlxEXA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BhymmEqkkJwC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Tamayo+y+Tamayo+(2004),+la+investigaci%C3%B3n+descriptiva+se+constituye+en+la+descripci%C3%B3n,+registro,+an%C3%A1lisis+e+interpretaci%C3%B3n+de+la+naturaleza+actual,+y+la+composici%C3%B3n+o+proceso+de+los+fen%C3%B3menos.+El+enfoque+se+hace+sobre+conclusiones+dominantes+o+sobre+g&ots=TsaBfkX3pJ&sig=-DgPIPdddYmbXObBZDulABlxEXA#v=onepage&q&f=false)

Bernal, C (2006). Metodología de la Investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson Educación.

<https://www.urbe.edu/investigacion/centros/cideti/memorias/memorias-vi-encuentro-ciencia-y-tecnologia-2014.pdf#page=368>

Sandoval, F., Montaña, N., Miguel, V., & Ramos, E. (2012). Gestión de perfiles de cargos laborales basados en competencias. Revista venezolana de gerencia, 17(60), 660-675.

Cepeda Erazo, J. M. (2013). Elaboración de perfiles de cargo por competencias como medio para optimizar el proceso de selección de personal en la empresa Cepesa de la ciudad de Ambato durante el período Junio-Diciembre 2012 (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato).

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/849/1/80180.pdf>