

**CREACIÓN DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS PARA MINIMIZAR LA
CARGA LABORAL EN LA EMPRESA CHOOSE EASY EXPRESS, EN EL AÑO 2022**

Presentado por:

Carolain Sánchez Rojas

Paula Alejandra Cortes Orjuela

Viviana Rodríguez Mayorquin

UNIVERSITARIA AGUSTINIANA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

**PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN GERENCIA ESTRATÉGICA DEL
TALENTO HUMANO**

BOGOTA D. C

2022

**CREACIÓN DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS PARA MINIMIZAR LA
CARGA LABORAL EN LA EMPRESA CHOOSE EASY EXPRESS, EN EL AÑO 2022**

Presentado por:

Carolain Sánchez Rojas

Paula Alejandra Cortes Orjuela

Viviana Rodríguez Mayorquin

Director:

Nydia Parra León

**Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gerencia Estratégica del
Talento Humano.**

UNIVERSITARIA AGUSTINIANA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

**PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN GERENCIA ESTRATÉGICA DEL
TALENTO HUMANO**

BOGOTA D. C

2022

RESUMEN

La creación del área de Recursos Humanos en la empresa Choose Easy Express es de vital importancia ya que en ella se lleva a cabo los trámites de la selección de los trabajadores, contratación, nóminas y seguridad social y demás. Se debe tener en cuenta que cuando la empresa empieza a crecer se crea la necesidad del departamento donde no solo se ocupe de diligencias administrativas sino también la preocupación del bienestar social, psicológico y cultural del empleado. La organización formal es principalmente para darle a cada persona su cargo, sus funciones y sus actividades cuya ejecución será controlada por su alterno según el conducto regular de la organización definiendo así la posición que este ocupa en la organización ya que el área de Recursos Humanos se encargara de dar función de empleo (descripción de los puestos de trabajo, selección de personal, formación de personal, definición del perfil, tramitación de despido y demás.) función de administración de personal (elección y formalización de los contratos, gestión de nóminas, gestión de permisos, vacaciones, horas extra, régimen disciplinario, etcétera.) función de retribución, función de desarrollo de recursos humanos, función de relaciones laborales y demás.

Palabras clave: Relevancia, pymes, consecuencia, conocimiento, enfoque, organización.

Abstract

The creation of the Human Resources area in the company Choose Easy Express is of vital importance since it carries out the procedures for the selection of workers, hiring, payroll and social security, among others. It must be taken into account that when the company begins to grow, the need for a department is created where not only administrative proceedings are taken care of, but also the concern for the social, psychological and cultural well-being of the employee. The formal organization is mainly to give each person their position, their functions and their activities whose execution will be controlled by their alternate according to the organization's regular channel, thus defining the position that they occupy in the organization since the Human Resources area is will be in charge of giving employment functions (description of jobs, personnel selection, personnel training, definition of the profile, processing of dismissal and others.) Personnel administration function (election and formalization of contracts, payroll management, management of permits, vacations, overtime, disciplinary regime, etc.) compensation function, human resource development function, labor relations function and others.

Keywords: Relevance, SMEs, consequence, knowledge, approach, organization

TABLA DE CONTENIDO

PERFILES DE LOS INTEGRANTES.....	6
FORMULACION DEL PROBLEMA.....	7
JUSTIFICACION	11
OBJETIVOS	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos.....	12
MARCO REFERENCIAL.....	13
Estrés (laboral).....	13
Factores de Riesgo.....	13
Sobrecarga laboral.....	16
Funciones de Recursos Humanos.....	17
Estructura de recursos humanos	17
Definición de gestión humana	17
Importancia gestión humana para las empresas	18
METODOLOGIA	20
PREGUNTAS PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN.....	23
Análisis:.....	30
RESULTADOS.....	31
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	32
ANEXOS.....	34
CONCLUSIÓN	38
RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	41

TABLA DE ILUSTACIONES

Ilustración 1 ¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización?	24
Ilustración 2 ¿Están los valores de la organización alineados con los que tu consideras importantes en tu vida?	25
Ilustración 3 ¿Qué tanto recomiendas a tu organización como un buen lugar para trabajar?..	25
Ilustración 4 ¿Tu lugar de trabajo es físicamente comodo?	26
Ilustración 5 ¿Consideras que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?	26
Ilustración 6 ¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización y los tuyos?	27
Ilustración 7 ¿Existen programas de bienestar para los funcionarios y sus familias?.....	27
Ilustración 8 ¿Consideras que la organización celebra sus logros y aprendizajes?	28
Ilustración 9 ¿Estas satisfecho con la frecuencia con la que recibes reconocimiento de tu jefe inmediato?.....	28
Ilustración 10 ¿Tienes la flexibilidad de tomar tiempo cuando lo necesitas?.....	29
Ilustración 11 ¿Sientes que cuentas con un balance sano entre tu trabajo y tu vida personal?	29

PERFILES DE LOS INTEGRANTES

- **CAROLAIN SANCHEZ ROJAS;** Estudiante de administración de empresas y especialización en gerencia estratégica de talento humano, con conocimientos de Excel avanzado y programas de Microsoft office, habilidades con las matemáticas, buenas relaciones interpersonales y facilidad para trabajar en equipo, disposición y facilidad de aprendizaje, orientada a la planificación y organización, con enfoque a resultados.

- **PAULA ALEJANDRA CORTES ORJUELA:** Administradora de empresas con habilidades en el Manejo del área de Archivo y en diferentes tipos de aplicativos. Disposición, agilidad, disciplina y responsabilidad para desarrollar trabajos en equipo. Iniciativa a la hora de dar nuevas ideas que ayuden a optimizar y desarrollar los servicios o actividades requeridas en la empresa, Actitud mental positiva para aprender y a su vez a portar todo el conocimiento y experiencia adquirido a lo largo de mi formación y práctica, dispuesta en el desarrollo de conocimientos enfocados a problemáticas que se pueden presentar en la empresa determinada.

- **VIVIANA RODRIGUEZ MAYORQUIN,** poseo pregrado en administradora financiera, Tecnóloga en Gestión Bancaria y Financiera, Diplomados en finanzas, Seminario “Competitividad Organizacional a través del Talento Humano”, Seminario “La Gerencia del Servicio Alternativa para la Competitividad”. Actualmente laboro en la oficina de Davivienda seccional El Espinal (Tolima), con una experiencia de doce años en el sector financiero, mis habilidades blandas me permiten tener unas relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo que conllevan al beneficio empresarial.

FORMULACION DEL PROBLEMA

Hoy día la sobre carga laboral es un conjunto de situaciones que se encargan de que el trabajador tenga una exigencia que supera sus expectativas, recursos y la manera de ver las cosas, esto sucede en el rango de una jornada dura. Anteriormente se tomaba el aspecto físico del trabajador, ahora en algunos estudios se ve la importancia del aspecto físico-mental, donde se puede visualizar a simple rasgo un desgaste y una fatiga de parte del empleado. De tal manera se puede determinar que el trabajador tiene diversos problemas como su salud mental, psicológica, emocional, la cual para evitar esto se debe recibir ayuda de un profesional para prevenir que la calidad de vida disminuya.

La sobre carga es vista como un requerimiento psicofísico a los que un trabajador se somete durante su labor. Teniendo en cuenta el ritmo de trabajo de algunos jefes ya que estos asignan más trabajo a menor cantidad de personas con el fin de mejorar los ingresos y reducir los costos, esto provoca sobrecarga laboral lo cual cobra mucha relevancia en el área de recursos humanos. Tener en cuenta que aparece cuando los empleados o colaboradores se les asignan responsabilidades o actividades, estos tienen muy poco tiempo, se indisponen sus habilidades, fortalezas y demás limitaciones con las que ellos cuentan. De tal manera se considera que es la causa principal de muchas actitudes relacionadas con el trabajo puesto que es necesario que la organización sepa reconocer los derechos y deberes para no abusar de los empleados. Según Brown & Benson, 2005. La sobrecarga laboral es definida entonces como la medida en que el rendimiento del trabajo requerido es un trabajo excesivo o sobrecarga debido al rendimiento demandado en un trabajo.

La sobrecarga laboral es consecuencia del elemento económico que ha impedido la inversión fundamental para la ejecución de dicho análisis; las constantes inconformidades por parte del personal del área de administrativa de la empresa Choose Easy Express, ya que se encuentran enfocados hacia un desequilibrio en las cargas laborales que desfavorece la motivación del personal, crea insatisfacción y bajo desempeño, desencadenando consecuencias que están afectando de manera directa a los colaboradores en su estado emocional, calidad de laboral, desgaste físico y de la mente, afectando el manejo laboral y perjudicando de manera directa la productividad del área y por ende de la organización en general.

La enorme carga laboral deriva a nivel interno; cansancio, molestia, estrés, agotamiento, desmotivación, debido a que no se cuenta con su estudio que identifique el nivel adecuado en número de personas para que esta área optimice sus funciones.

Es importante entender que el trabajo como necesidad humana tiene una estrecha interacción con la calidad de vida de las personas, las condiciones laborales inciden de forma directa en las emociones de cada ser y el entorno en el que esta se desarrolla, partiendo de esto un trabajador promedio, convive más tiempo con sus compañeros que con su familia, aparecen indicios como debilidad, cansancio físico y emocional y una y otra vez se ve expuesta a situaciones que tiene la posibilidad de perturbar su salud y sus interacciones interpersonales, es por esta razón que la empresa Choose Easy Express tiene que adoptar alternativas que permitan saciar sus necesidades y anhelos reales con el fin de aumentar los índices de productividad empresarial y más relevante mejorar la calidad de vida de sus colaboradores

Los trabajadores de la empresa Choose Easy Express se han visto enfrentados a niveles de sobrecarga laboral que afecta directamente a la eficiencia en el trabajo y los objetivos organizacionales; originando altos niveles de ausentismos, incapacidades e incluso motivar la decisión que el trabajador renuncie.

En Colombia la mayoría de las empresas piensan en establecer como las principales fuentes de empleo según la investigación de (Urbano, 2019) “Caracterización de las pymes colombianas y de sus fundadores: un análisis desde dos regiones del país” la cual se construyen y representan el 99,5% del parque empresarial nacional (Murillo y Restrepo, 2016). Constituyéndose en un uno de los sectores que más genera empleo en el país, aportando a crecimiento del producto interno bruto (PIMB).

La mayoría de la concentración de las empresas pymes están ubicadas en los departamentos de Cundinamarca y del Valle del Cauca, las cuales constituyen dos de las regiones más representativas a nivel empresarial ya que concentran el 42% de las empresas del país y agrupan un gran número de las empresas formales (Murillo y Restrepo, 2016).

La estructura orgánicas de estas pymes no son tan burocráticas son más dinámicas y versátiles en el sector económico, permitiendo un mayor agilidad en respuesta a la demanda de en el sector,

se puede constituir a medida de su experiencia en un solides empresarial productividad y competitividad.

Las mayoría de las micro empresa no establecen un sistema organización que le permitan velar la condiciones laborales de los empleados, en muchas ocasiones por falta de dinero que no les permite contratar personal idóneo que realice la funciones pertinentes en área de recursos humanos.

Adicional al recurso monetario que afecta las micro empresa, no cuentan con planes de estructuración de área de talento humano y menos establece perfiles del cargo que orienta al empleado a realizar la funciones adecuadas y pertinentes dentro de la organización, y un numero de situaciones que se presenta en las pymes y que afecta al empleado y por ende a la empresa.

Es necesario que la mesa directivas analice y establezca métodos de fortalecimiento de la estructuras eficaz de la gestión de recursos humano dentro de la organización. Debido que se constituyen en el eslabón primordial en el escalamiento a otro nivel empresarial.

Choose Easy Express es una empresa de soluciones logísticas con amplia experiencia en la prestación de servicios relacionados con la distribución internacional de Courier, llegando a más de 228 países. Se especializan en el comercio electrónico donde ofrecen asesoría legal y tributaria en mercancías permitidas, a personas, negocios y pymes para que realicen envíos de sus productos. Son aliados comerciales de FedEx y DHL, dos grandes empresas de envíos nacionales e internacionales. Tienen punto de atención presencial con sede en Bogotá y Medellín, y atención virtual.

Esta empresa lleva 3 años constituida, hoy cuenta con dos sedes y un total de 10 colaboradores, solo cuenta con 3 áreas dentro de la compañía:

- Área administrativa
- Área de ventas
- Área de operaciones

Teniendo en cuenta estas tres áreas, se logra identificar que ninguna está basada en la gestión del derecho humano, normalmente las pymes no suelen incluir esta área o simplemente recargan este tipo de trabajo al área administrativo, el cual se encarga de realizar estratégicas básicas que

de igual manera nunca se ponen en función, ya que no hay quien las ejecute con la dedicación necesaria.

¿Qué estrategias se debe implementar en la empresa Choose Easy Express para crear un área de recursos humanos que ayude a minimizar la carga laboral que se está presentando en el área administrativa de la empresa y que se creé un equilibrio entre la empresa y sus colaboradores buscando compromiso, crecimiento económico y un desarrollo humano de calidad?

JUSTIFICACION

Las altas cargas de trabajo resultan muy habituales en la más grande parte de organizaciones y es un hecho que tener tanto trabajo nos está perjudicando en todos los sentidos. En algunas ocasiones ir al trabajo ya resulta estresante, ya que ya entendemos lo cual nos espera y una vez ahí nos sentimos con los nervios alterados con únicamente sentarnos en nuestro puesto.

Un desempeño exitoso de nuestra carga de trabajo es de esencial trascendencia para sentirnos bien en el trabajo Como se asegura previamente es imperativo hacer un análisis que identifique la carga laboral en la zona de administración e ingenio humano de la sede administrativa Choose Easy Express, sin dejar a un lado el funcionamiento de los ayudantes preservando la tranquilidad de ellos, pues realicen las tareas designadas para la mayor productividad, eficiencia y efectividad de esta área; Los resultados de este análisis ofrecerá a la Compañía Choose Easy Express el reconocimiento de los inconvenientes, que van a permitir al área a aprender una implementación óptima de los recursos y una posibilidad de reconocer y brindar a su ingenio humano, mejor calidad de vida laboral, reasignación o disminución de ocupaciones, ya que en ellos radica la potencia, innovación y liderazgo para el admirable funcionamiento.

Por consiguiente, se ve la necesidad de hacer el análisis de cargas laborales y con ello se logrará facilitar las elecciones administrativas para optimizar el desarrollo de las diversas funcionalidades de sus ayudantes. De tal forma que exista un equilibrio que beneficie a la organización Choose Easy Express con la productividad, sin dañar la calidad de vida de los empleados La compañía se verá beneficiada con este análisis de forma que va a poder implantar la proporción de personal primordial además de crear un impacto positivo en el clima laboral de esa área en los cargos administrativos, debido a que con ello busca conseguir la satisfacción de los ayudantes en cuanto la equitativa carga laboral

OBJETIVOS

Objetivo general

Establecer una estructura organizacional adecuada y pertinente que fortalezca en el área de recursos humanos de la empresa Choose Easy de la ciudad de Bogotá.

Objetivos específicos

- Analizar la estructura orgánica del área de recursos humanos y las funciones de los empleados de la empresa Choose Easy de la ciudad de Bogotá.
- Identificar las debilidades de los diferentes procesos del área de recursos humanos que posee la empresa Choose Easy.
- Explorar las diferentes herramientas que permitan adecuar los diferentes procesos de la organización

MARCO REFERENCIAL

Estrés (laboral).

Se sabe que el estrés laboral produce altos niveles de ansiedad y ansiedad porque hace que la situación sea muy difícil de manejar. De hecho, el estrés laboral ha ocurrido en sociedades industrializadas.

El estrés se refiere a una condición que causa estrés. Según el modelo de Cooper y Payne (1978), se registran tres categorías de fuentes potenciales de estrés: ambiental, organizacional e individual. El siguiente diagrama ilustra esquemáticamente estas fuentes de información y las relaciona con otros factores influyentes dentro de una organización.

El estrés de la empresa, institución o fundación (como en este caso) es cuando los recursos o capacidades disponibles para los operadores o trabajadores no cumplen con las expectativas o, mejor aún, con los requisitos de su trabajo. Suele estar asociado a menudo a la sobrecarga de trabajo. Según la clasificación DSM-IV (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales), un sistema multiaxial implica el desarrollo de varios ejes de evaluación relevantes para el diagnóstico clínico y el tratamiento del problema en sí. Entre estos cinco ejes de la clasificación multiaxial, los problemas de estrés relacionados con el trabajo se ubican en el Eje IV - Problemas Psicosociales y Ambientales (American Psychological Association, 1995). “El estrés laboral corresponde a reacciones psicológicas y físicas que afectan directamente a los trabajadores, especialmente cuando tienen que realizar múltiples tareas al mismo tiempo o cuando no se les da el espacio suficiente. También podemos hablar de sobrecarga de actividad. Sus respuestas pueden ser fisiológicas, cognitivas, conductuales y especialmente relacionadas con el cansancio físico y/o mental y/o la ansiedad” (Sánchez, 2011).

Factores de Riesgo

Los hallazgos médicos y psicológicos indican que la incidencia de muchas enfermedades es multifactorial e involucra muchos factores de riesgo importantes (físicos, psicosociales, de organización del lugar de trabajo, sociocultural e individual). En esencia, hay muchos factores además de la edad y el género que pueden aumentar o perpetuar el desarrollo de dolor musculo esquelético, estrés y fatiga, agotamiento, etc., incluida la presencia de enfermedades degenerativas y/o el uso repetitivo. Utilizar una estructura musculo esquelética adecuada o un plan de recuperación efectivo. En todo caso, “Sobre la base de estudios experimentales y epidemiológicos, las características físicas del trabajo son comúnmente citadas como factores de riesgo.

Estas actividades incluyen patrones motores rítmicos y repetitivos, desempeño inadecuado de la tarea, incluye tiempo de recuperación, esfuerzo físico y mental excesivo. , posturas no neutras estáticas o dinámicas, concentración de carga mecánica, vibración del cuerpo o del sitio, sobrecarga general de trabajo

y factores de interacción indeseables factores psicosociales en el trabajo, como ambientes de trabajo exigentes y bajos niveles de control sobre el trabajo mismo” (Muñoz, 2010 , p. 327) entorno laboral/organizacional.

El clima organizacional, también conocido como ambiente de trabajo, clima laboral o clima organizacional, es importante para las instituciones, asociaciones u organizaciones que buscan una mayor efectividad o una mayor productividad y alcance de sus servicios, como es el caso del apoyo fundacional. Lo mismo que debido al estrés causado por la sobrecarga de trabajo. Existe cierto debate sobre si este tema debe ser tratado de manera objetiva o subjetiva. Los términos objetivos se refieren a aspectos físicos o estructurales, mientras que las respuestas subjetivas se relacionan con las percepciones que tienen los trabajadores del entorno en el que crecen. 9 Las posiciones de muchos teóricos y científicos que se han dedicado a la investigación son diversas. Según la escuela de la Gestalt, los individuos actúan sobre la realidad y la forma en que perciben el mundo porque le dan sentido al mundo que les rodea en función de criterios inferidos y percibidos.

El comportamiento de los empleados siempre estará influenciado por la percepción que el empleado tenga de su ambiente de trabajo y entorno. Para Chiavenato (1992), el clima organizacional corresponde al ambiente interno de una determinada organización, el ambiente psicológico que caracteriza a cada organización. Anzola (2003) señala que el clima está relacionado con percepciones e interpretaciones relativamente persistentes de los individuos sobre las organizaciones e instituciones a las que pertenecen o trabajan, las cuales influyen en su comportamiento. Esencialmente, se trata de cómo el sujeto percibe su entorno, independientemente de cómo lo vean los demás, y por lo tanto está más en la dimensión personal que organizacional. En resumen, el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y tendencias motivacionales que conducen a comportamientos que afectan a las organizaciones (productividad, satisfacción, rotación, etc.).

Mientras tanto, la Organización Panamericana de la Salud (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) analizaron más de cerca el problema de la carga de trabajo en las empresas, ya que descubrieron a través de investigaciones que el estrés laboral es la 12^a causa de muerte en todo el mundo. Los efectos negativos para la salud de las jornadas laborales intensas y los desequilibrios entre la vida laboral y personal afectan a los trabajadores de mediana edad entre 20 y 35 años. Taro (2020)

En línea con lo anterior, la OIT y la OMS han emitido lineamientos y recomendaciones para abordar estos temas. Esto incluye la adopción del concepto de 'trabajo decente' de la OIT, cuyos elementos son el empoderamiento, la participación, la promoción de la satisfacción del trabajador, el empleo justo y el respeto por la persona humana. Reconocimiento de derechos, normas laborales, protección del medio

ambiente, promoción de la transparencia y diálogo social. La OIT también recomienda que los países incluyan el estrés laboral y los problemas de salud mental en su lista de enfermedades profesionales para que puedan ser identificadas, cuantificadas y tratadas.

La OMS también publica recomendaciones, pautas e intervenciones para prevenir problemas de salud mental debido a riesgos psicosociales. También publica una serie sobre la protección de la salud de los trabajadores, promoviendo políticas y acciones para minimizar la exposición a estos peligros. Según las recomendaciones de la OMS, una buena política laboral, inclusiva y ética debe:

- Abordar todas las exposiciones peligrosas en el ambiente de trabajo
- Aplicar estándares de modales, cuidado y responsabilidad
- Enfoques para prevenir conductas o comportamientos poco éticos cuando ocurren
- Asegurar que todos en el lugar de trabajo promuevan la responsabilidad y la rendición de cuentas.

La Dra. Kira Fortune, directora interina del Programa Especial sobre Desarrollo Sostenible y Equidad en Salud de la OPS/OMS, dijo: -Se garantiza la presencia, se protege y no se perjudica la seguridad y la salud física. OPS (2016)

La revista científica *Environment International* publicó un artículo sobre los efectos de las horas extraordinarias que causaron 745.000 muertes por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica en 2016. Esto es un 29% más que en 2000. Esta revista contribuyó con los siguientes artículos:

Una revisión sistemática realizada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) encontró que las personas que trabajan muchas horas (más de 55 horas por semana) tienen un mayor riesgo de enfermedad coronaria y accidente cerebrovascular en comparación con quienes trabajan normalmente. Horas. Se encontró evidencia suficiente. Horas (35- 40. horas/semana). Este artículo presenta la carga mundial, regional y nacional de largas horas de trabajo en 19 países en 2000, 2010 y 2016, y la carga combinada OMS/OIT de enfermedad coronaria y accidente cerebrovascular en 183 países. Las valoraciones se obtienen por sexo y edad.

Las proporciones atribuibles a la población se calcularon a partir de estimaciones de poblaciones expuestas crónicamente y los riesgos relativos de exposición a enfermedades de revisiones sistemáticas. La población expuesta se modeló utilizando datos de 232 encuestas transversales y 1742 registros de encuestas trimestrales. La carga de morbilidad atribuible se estimó aplicando las proporciones de la población a las estimaciones mundiales de salud de la carga de morbilidad total de la OMS.

En 2016, 488 millones de personas (rango de incertidumbre del 95 %: 472–503 millones), o el 8,9 % (8,6–9,1) de la población mundial, estuvieron expuestas a largas horas de trabajo (≥ 55 horas/semana). Se estima que 745 194 muertes (705 786–784 601) y 23,3 millones de años de vida ajustados por discapacidad (22,2–24,4) por cardiopatía isquémica y accidente cerebrovascular combinados se atribuyeron a esta exposición. Las fracciones atribuibles a la población para las muertes fueron 3,7 % (3,4–4,0) para cardiopatía isquémica y 6,9 % para accidente cerebrovascular (6,4–7,5); para los años de vida ajustados por discapacidad fueron del 5,3% (4,9–5,6) para cardiopatía isquémica y del 9,3% (8,7–9,9) para accidente cerebrovascular. Sciencedirect (2021)

Sobrecarga laboral.

La Revolución Industrial trajo consigo una intensificación del trabajo sumada a la necesidad de mayores estándares y niveles de producción, haciendo de la jornada laboral y el derecho a una jornada laboral digna de ocho horas uno de sus principales derechos. Por otro lado, a medida que las sociedades comienzan a transitar de la era industrial a la era del conocimiento, cambios que exigen mayor competitividad, atención a las exigencias de la globalización y sumisión absoluta al desarrollo exponencial de la tecnología están cambiando de empleo. , connota comunicación e información, y ha dado lugar a la aparición de horarios de trabajo que requieren una disponibilidad casi constante fuera del horario y los lugares de trabajo (Perrons, Colette, Ray y Ward, 2011, p. 53).

Por supuesto, estos cambios han aumentado la carga de trabajo y, en consecuencia, la intensidad laboral de las personas. María Fernanda Arcos Jaramillo (2017) señala: 75. Los niños de 8 a 14 años encuentran que sus padres le traen trabajo a casa. 80%. Los niños entre 8 y 14 años encuentran que sus padres traen el estrés laboral a casa” (p. 18).

Así, la aceleración de la economía y la creciente presión competitiva están obligando a las empresas y organizaciones a aumentar la presión para optimizar los recursos, aumentar la jornada laboral y alcanzar los objetivos marcados Arcos afirma que "La Directiva Europea sobre Trabajo Temporal de 2003 establece 8 horas a la semana como un máximo razonable (...) Algunos autores fijan este límite en 5 horas” (Arcos, 2017, p. 22). Es importante señalar que el artículo 161 del Real Código del Trabajo de Colombia fija en 8 horas la jornada máxima diaria de trabajo de los trabajadores. y 8 horas a la semana. Con base en lo anterior, la sobrecarga se define como cuando el tiempo asignado para realizar una carga de trabajo asignada excede el tiempo máximo permitido y/o el trabajo se realiza fuera del horario de trabajo en un lugar o ubicación asignada, puede determinarse que corresponda al punto en el tiempo fuera de. Demasiado trabajo provoca lo que se conoce como sobrecarga de roles. Se trata, según la Organización Mundial de la Salud, “de un tipo de conflicto trabajo-familia en el que hay mucho trabajo por hacer en un periodo de tiempo determinado cuando la demanda total de tiempo y energía está relacionada con la actividad. Trabajo múltiple -conflictos

familiares Los roles de la familia, que se divide por, En resumen, la productividad casi siempre se asocia con un aumento de las horas de trabajo y se considera un indicador de compromiso y alto rendimiento, pero esto es incorrecto. Los estudios muestran que trabajar turnos de 10 a 12 horas Los trabajadores asalariados son mucho menos productivos que funcionarios/operadores que trabajan en turnos de 8 horas. Las tasas de desempeño disminuyen tan pronto como las horas de trabajo alcanzan o superan las 50 horas (Yasbek, 200, p. 15).

Teniendo en cuenta todos estos efectos, es muy importante revalorizar la sobrecarga y no solo reducir la intensidad del trabajo, sino aumentar el número de puestos de trabajo y empleados, como está ocurriendo en la Fundación APOYAR.

Funciones de Recursos Humanos

Las funciones básicas del departamento de Recursos Humanos son la organización, integración, desarrollo, retención y gestión de personas. "Estas son funciones que se complementan entre sí. Cuando una de estas funciones cambia, también lo hace la otra. Las cinco funciones forman un proceso global y dinámico por el cual las personas son captadas y atraídas". Representan tareas que permanecen dentro de la empresa y son desarrollados y administrados por la organización. No están claramente vinculados entre sí, por lo que no son un proceso continuo. Son situaciones y varían de una organización a otra y también dependen de otros factores organizacionales, técnicos, ambiente, etc. Estos son procesos muy variables, y si por alguna razón su funcionalidad cambia, habrá un efecto dominó, pero eso no significa que sea así. Otros procesos están cambiando en la misma dirección y en la misma medida. (Idalberto Chiavenato. (2007). Administración de Recursos Humanos. Río de Janeiro: Mc Graw Hill.).

Estructura de recursos humanos

La estructura de recursos humanos comienza en el nivel organizacional equivalente al director general de la empresa, el presidente. Es responsable de tomar decisiones sobre metas, dinámicas y recursos disponibles para la organización. El siguiente nivel es departamental o específico de departamento, donde la persona a cargo de esa área es el gerente departamental. El área de RRHH está formada por varios departamentos, por lo que cada jefe es responsable de departamentos. Por ejemplo, consultoría, línea, producción, finanzas, ventas, recursos humanos. Por lo tanto, toda la empresa es responsable de esta área. Tanto el presidente como el gerente o supervisor de deben tener conocimiento de los recursos humanos de. (Idalberto Chiavenato. (2007). Gestión de Personal. Río de Janeiro: Mc Graw Hill.).

Definición de gestión humana

La gestión humana es una función social encaminada a gestionar a los empleados de una empresa para que las estrategias y objetivos trazados por el directivo se logren satisfactoriamente.

Por otro lado, los siguientes autores tienen una definición de lo que es la gestión de recursos humanos. 28 Miguelina Veras Cesar Cuello, autora del libro República Dominicana 2005 Prácticas de Gestión de Personas, define la gestión de personas de la siguiente manera. Empleados, en cuanto a la mejora sistemática y permanente tanto de ésta como de la propia organización [...], es promover el desarrollo de las capacidades de las personas a través de la estrategia de mejora continua del conocimiento y del talento humano.

Estas definiciones nos dan una idea aproximada de lo que significa esta gestión humana o talento humano. Su enfoque principal está en todas las personas que forman parte de la empresa y, a través de ellas, el liderazgo correcto comienza a hacer que las cosas funcionen como deben. Cuando un proceso o actividad es exitoso o no y las consecuencias afectan directamente a la empresa dentro de los procesos internos que maneja. Por lo tanto, el departamento de talento humano necesita liderazgo para poder mover un gran número de personas, hacerlas trabajar y producir el rendimiento y la productividad esperados. Por lo tanto, un modelo de liderazgo completamente integrado sería una forma de aprovechar al máximo el control humano en los diversos procesos de gestión.

Importancia gestión humana para las empresas

Ahora que entendemos qué es la gestión de personas, permítanme explicar por qué este departamento es tan importante para cualquier tipo de organización que requiera que esta área sea parte del organigrama de su organización.

Toda organización está compuesta básicamente por personas, y ellas son el motor de la empresa. Esto se debe a que las empresas gestionan los diversos recursos que tienen los agentes económicos, así como las contribuciones intelectuales que pueden hacer las empresas. La empresa puede seguir funcionando y él puede sobrevivir en el mercado. Asimismo, también debemos guiarlos y dirigirlos para que puedan desempeñar su trabajo de la mejor manera posible e impactar positivamente en el desempeño de la Empresa

Por lo tanto, el Departamento de Talento Humano es responsable de gestionar todos los aspectos humanos de sus responsabilidades se describen a continuación para garantizar que los objetivos, planes y estrategias establecidos por el equipo de gestión de se alcancen en su totalidad y sean beneficiosos para la empresa en su conjunto. Muchos resultados empresariales dependen del desempeño de los trabajadores en sus respectivas áreas funcionales, y su desempeño depende de muchos factores, como si son compañeros o supervisores, si son esclavos, si se respetan sus derechos como trabajadores, etc. por una razón.

Al lado de la categoría Bueno/Malo está el puntaje otorgado al ambiente de trabajo. El trabajo puede no ser el mismo que se esperaba y puede afectar no solo a sus dependencias sino también a la empresa de alguna manera.

En razón a que los empleados son seres humanos emocionales, es normal que ellos sientan todo tipo de emociones positivas o negativas, por lo cual, hay que gestionar correctamente esos sentimientos de las personas, para que no vaya a repercutir de alguna manera en su entorno a la que interactuar. Por lo que el departamento de RRHH, dentro de algunas de sus funciones, se encuentra, es velar por mantener un buen clima laboral dentro de la empresa, y que los que integran esta bella área, deben ser gente líder para poder liderar a las diferentes masas de gente que compone una organización, ya que dependiendo del tipo de liderazgo y su gestión, pueden hacer que los diferentes agentes internos organizaciones se mantengan en un nivel controlado. Si el área capital humano, no administra ni cumple bien o adecuadamente sus roles que tiene dentro del ente económico, todo sería un caos y habría mucha improductividad y desorden, por lo que esto podría traducirse como deterioro empresarial, ya que, al fin y al cabo, todo lo que compone una empresa son seres humanos que están ubicados y organizados estratégicamente a través de diferentes departamentos funcionales en diferentes niveles jerárquicos. Si se llegase a presentar un problema, por ejemplo, en el área de finanzas (que el contador este teniendo problemas en la relación con algún compañero o jefe, o que no sepa realizar la actividad a la que fue asignado), puede llegar a afectar negativamente en otras áreas inmediatas que dependa de los resultados de este departamento

METODOLOGIA

El presente estudio de investigación se basa en poder dar solución a una problemática de una organización en el área Gestión de Talento Humano, orientado con los objetivos, estableceremos condiciones que nos permitirán determinar y establecer en la empresa Choose Easy Express un área de recursos humanos.

De esta manera estableceremos la metodología que sea adecuada para cumplir con los objetivos, tendremos en cuenta un Paradigma filosófico, enfoque de investigación, Tipo de Investigación, Método, Instrumento y por último Análisis.

Este estudio investigativo es orientado a una corriente filosófica de la “Fenomenología”, uno de sus mentores es Edmund Husserl (1859-1938) quien indicaba que la fenomenología pura o “filosofía fenomenológica”, ya que en el fondo proponía una renovación de los conceptos de filosofía y de ciencia; y en ese sentido fue el motor de futuras e importantes líneas de pensamiento filosófico del siglo XX como el existencialismo, la desconstrucción, el posestructuralismo y la posmodernidad”. Es determinar la interpretación que hace la gente de un fenómeno dentro de una sociedad.

Uno de los enfoques de investigación que va articulado a la fenomenología y que establece condiciones de respuesta acorde a lo buscado, es el enfoque cualitativo, como establece Roberto Hernández Sampieri en el libro de metodología de la investigación “El enfoque cualitativo busca principalmente la “dispersión o expansión” de los datos e información.”(pág. 10).

Un tipo de investigación adecuada que nos orientara aun verdadero trabajo de campo es una investigación de tipo descriptiva, lo cual establece “efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad”. Con modelo evaluativa podemos indagar sobre nuestra problemática a solucionar, la herramienta a utilizar son los instrumentos de recolección de información, en esta caso utilizaremos el tipo entrevista, el cual nos permitirá está más cerca a la fuente de información y poder direccionar la verdad de lo buscado, al final analizaremos los resultado obtenidos en la investigación para la organización, y realizaremos las conclusiones.

Generalmente, cuando se hace mención a un modelo de talento humano basado en competencias, se nombran sus múltiples beneficios, obviando en muchas ocasiones, aspectos que aunque más que debilidades son fortalezas del modelo, son esenciales para la toma de una

adecuada decisión, en cuando a la implementación y ejecución del modelo se refiere. El primer aspecto tiene que ver con los costos asociados al diseño e implementación, pues una organización debe de tener claro que no sólo basta con diseñar el modelo y valorar a las personas, pues una medición siempre debe conllevar una retroalimentación, la construcción y ejecución de un plan de desarrollo, aspecto que implica dinero para la empresa; el segundo punto hace referencia a la manera como se administrará toda la información que se recolecte y se deba de organizar y sistematizar. En este sentido se hace alusión a un sistema de administración de toda la información, que pueda facilitar actividades como almacenamiento, organización, categorización y combinación de datos, pues esto seguramente proporcionará agilidad en la generación de conclusiones y análisis comparativos que permitan la toma de decisiones e implementación de planes de acción.

En la organización de Choose Easy Express se optara por recopilar información por medio de la observación con la ayuda de encuestas relacionadas con la creación del departamento de recursos humanos, al respecto la investigación descriptiva Según Tamayo y Tamayo, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición y 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.

La empresa también deberá evaluar el impacto sobre la seguridad y salud, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, variación en el objeto del servicio, modificación de herramientas fundamentales en las actividades de mantenimiento, cambios en la infraestructura , normas o reglamentos de la compañía, cambios significativos del personal que impacten la organización, entre otros, o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud, para la Gestión del cambio se tendrán en cuenta los siguientes aspectos de acuerdo al procedimiento.

La gestión del talento humano basado en competencias es un modelo que permite ver la “administración del talento humano” como un proceso transversal en toda la organización, pues dentro de su gestión involucra al equipo directivo, jefes, líderes de procesos y todos los colaboradores de la empresa, con la finalidad de que sean ellos mismos, quienes conocen cada

unidad de negocio, los que participen activamente en construcción, ejecución y seguimiento al modelo.

PREGUNTAS PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

Se recomienda dar las siguientes instrucciones: En una escala de 1-5 1 es totalmente de acuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4-En desacuerdo y 5 en totalmente desacuerdo, evalúa las siguientes preguntas y ayúdanos respondiendo en forma abierta y honesta a cada una de ellas. Las escalas pueden variar y ponderarse dándole mayor peso a los temas de mayor relevancia de acuerdo al momento que vive la organización.

1 - ¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización?

1 es totalmente de acuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4-En desacuerdo y 5 en totalmente desacuerdo

2- Están los valores de la organización alineados con los que tu consideras importantes en tu vida?

1 es totalmente de acuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4-En desacuerdo y 5 en totalmente desacuerdo.

3- ¿Qué tanto recomiendas a tu organización como un buen lugar para trabajar?

1 es totalmente de acuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4-En desacuerdo y 5 en totalmente desacuerdo.

4- ¿Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo?

1 es totalmente de acuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4-En desacuerdo y 5 en totalmente desacuerdo

5- ¿Consideras que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?

1 es totalmente de acuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4-En desacuerdo y 5 en totalmente desacuerdo

6- ¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización y los tuyos?

1 es totalmente de acuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4-En desacuerdo y 5 en totalmente desacuerdo

7-¿Existen programas de bienestar para los funcionarios y sus familias?

1 es totalmente de acuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4-En desacuerdo y 5 en totalmente desacuerdo

8-Consideras que la organización celebra sus logros y aprendizajes?

1 es totalmente de acuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4-En desacuerdo y 5 en totalmente desacuerdo

9-¿Estás satisfecho con la frecuencia con la que recibes reconocimiento de tu jefe inmediato?

1 es totalmente de acuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4-En desacuerdo y 5 en totalmente desacuerdo

10-¿Tienes la flexibilidad de tomar tiempo cuando lo necesitas?

1 es totalmente de acuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4-En desacuerdo y 5 en totalmente desacuerdo

11- ¿Sientes que cuentas con un balance sano entre tu trabajo y tu vida personal?

1 es totalmente de acuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4-En desacuerdo y 5 en totalmente desacuerdo

El instrumento se diseñó con 11 preguntas dividido en 3 variables aplicada a los objetivos de la investigación este método de medición se aplicó a 5 empleados de los 15 que cuenta la empresa, para un porcentaje de 32,5%. El instrumentó fue aplicado de forma online con aplicación office 365.

Se realizó una tabulación en escala de Likert con 5 métodos de respuesta los cuales está dividido en totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo y en totalmente desacuerdo, midiendo las diferentes variables que se presentada en la empresa con importancia de tener un área de recursos humanos.

Se analiza en las siguientes graficas los resultados por pregunta y grado de porcentaje.

1. **¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización?** (0 punto)

[Más detalles](#)

● 1 - Totalmente de acuerdo	0
● 2 - De acuerdo	3
● 3 - Ni de acuerdo ni en desacue...	2
● 4 - En desacuerdo	0
● 5- Totalmente en desacuerdo	0



Ilustración 1 ¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización?

El porcentaje de satisfacción de la pregunta 1, nivel de respuesta está en porcentaje Totalmente 1- Totalmente de acuerdo 0 %, 2- de acuerdo 60%, 3 - ni de acuerdo ni en desacuerdo 60%, 4- En desacuerdo 0% y 5- en totalmente en desacuerdo 0%.

2. **¿Están los valores de la organización alineados con los que tu consideras importantes en tu vida?** (0 punto)

[Más detalles](#)

1 - Totalmente de acuerdo	0
2 - De acuerdo	2
3 - Ni de acuerdo ni en desacue...	3
4 - En desacuerdo	0
5 - Totalmente en desacuerdo	0



Ilustración 2 ¿Están los valores de la organización alineados con los que tu consideras importantes en tu vida?

El porcentaje de satisfacción de la pregunta 2, nivel de respuesta está en porcentaje Totalmente 1- Totalmente de acuerdo 0 %, 2- de acuerdo 40%, 3 - ni de acuerdo ni en desacuerdo 60%, 4- En desacuerdo 0% y 5- en totalmente en desacuerdo 0%.

3. **¿Qué tanto recomiendas a tu organización como un buen lugar para trabajar?** (0 punto)

[Más detalles](#)

1 - Totalmente de acuerdo	0
2 - De acuerdo	3
3 - Ni de acuerdo ni en desacue...	2
4 - En desacuerdo	0
5 - Totalmente en desacuerdo	0



Ilustración 3 ¿Qué tanto recomiendas a tu organización como un buen lugar para trabajar?

El porcentaje de satisfacción de la pregunta 3, nivel de respuesta está en porcentaje Totalmente 1- Totalmente de acuerdo 0 %, 2- de acuerdo 60%, 3 - ni de acuerdo ni en desacuerdo 40%, 4- En desacuerdo 0% y 5- en totalmente en desacuerdo 0%.

4. ¿Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo? (0 punto)

[Más detalles](#)

1 - Totalmente de acuerdo	4
2 - De acuerdo	1
3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
4 - En desacuerdo	0
5 - Totalmente en desacuerdo	0



Ilustración 4 ¿Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo?

El porcentaje de satisfacción de la pregunta 4, nivel de respuesta está en porcentaje Totalmente 1- Totalmente de acuerdo 80 %, 2- de acuerdo 20%, 3 - ni de acuerdo ni en desacuerdo 0%, 4- En desacuerdo 0% y 5- en totalmente en desacuerdo 0%.

5. ¿Consideras que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica? (0 punto)

[Más detalles](#)

1 - Totalmente de acuerdo	1
2 - De acuerdo	3
3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
4 - En desacuerdo	0
5 - Totalmente en desacuerdo	0



Ilustración 5 ¿Consideras que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?

El porcentaje de satisfacción de la pregunta 5, nivel de respuesta está en porcentaje Totalmente 1- Totalmente de acuerdo 20 %, 2- de acuerdo 60%, 3 - ni de acuerdo ni en desacuerdo 20%, 4- En desacuerdo 0% y 5- en totalmente en desacuerdo 0%.

6. **¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización y los tuyos?** (0 punto)

[Más detalles](#)

1 - Totalmente de acuerdo	1
2 - De acuerdo	2
3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
4 - En desacuerdo	1
5 - Totalmente en desacuerdo	0

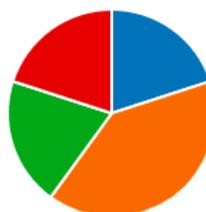


Ilustración 6 ¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización y los tuyos?

El porcentaje de satisfacción de la pregunta 6, nivel de respuesta está en porcentaje Totalmente 1- Totalmente de acuerdo 20 %, 2- de acuerdo 40%, 3 - ni de acuerdo ni en desacuerdo 20%, 4- En desacuerdo 20% y 5- en totalmente en desacuerdo 0%.

7. **¿Existen programas de bienestar para los funcionarios y sus familias?** (0 punto)

[Más detalles](#)

1 - Totalmente de acuerdo	0
2 - De acuerdo	0
3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
3 - En desacuerdo	4
4 - Totalmente en desacuerdo	0

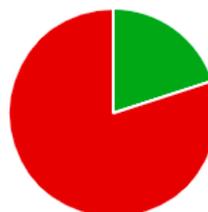


Ilustración 7 ¿Existen programas de bienestar para los funcionarios y sus familias?

El porcentaje de satisfacción de la pregunta 7, nivel de respuesta está en porcentaje Totalmente 1- Totalmente de acuerdo 0 %, 2- de acuerdo 0%, 3 - ni de acuerdo ni en desacuerdo 20%, 4-En desacuerdo 80% y 5- en totalmente en desacuerdo 0%.

8. **¿Consideras que la organización celebra sus logros y aprendizajes?** (0 punto)

[Más detalles](#)

● 1 - Totalmente de acuerdo	1
● 2 - De acuerdo	1
● 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
● 4 - En desacuerdo	1
● 5 - Totalmente en desacuerdo	0

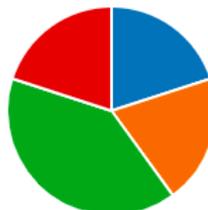


Ilustración 8 ¿Consideras que la organización celebra sus logros y aprendizajes?

El porcentaje de satisfacción de la pregunta 8, nivel de respuesta está en porcentaje Totalmente 1- Totalmente de acuerdo 20 %, 2- de acuerdo 20%, 3 - ni de acuerdo ni en desacuerdo 40%, 4- En desacuerdo 20% y 5- en totalmente en desacuerdo 0%.

9. **¿Estás satisfecho con la frecuencia con la que recibes reconocimiento de tu jefe inmediato?** (0 punto)

[Más detalles](#)

● 1 - Totalmente de acuerdo	1
● 2 - De acuerdo	1
● 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
● 4 - En desacuerdo	1
● 5 - Totalmente en desacuerdo	0



Ilustración 9 ¿Estas satisfecho con la frecuencia con la que recibes reconocimiento de tu jefe inmediato?

El porcentaje de satisfacción de la pregunta 9, nivel de respuesta está en porcentaje Totalmente 1- Totalmente de acuerdo 20 %, 2- de acuerdo 20%, 3 - ni de acuerdo ni en desacuerdo 40%, 4- En desacuerdo 20% y 5- en totalmente en desacuerdo 0%.

10. **¿Tienes la flexibilidad de tomar tiempo cuando lo necesitas?** (0 punto)

[Más detalles](#)

1 - Totalmente de acuerdo	3
2 - De acuerdo	1
3 - Ni de acuerdo ni en desacue...	1
4 - En desacuerdo	0
5 - Totalmente en desacuerdo	0



Ilustración 10 ¿Tienes la flexibilidad de tomar tiempo cuando lo necesitas?

El porcentaje de satisfacción de la pregunta 10, nivel de respuesta está en porcentaje Totalmente 1- Totalmente de acuerdo 60 %, 2- de acuerdo 20%, 3 - ni de acuerdo ni en desacuerdo 20%, 4-En desacuerdo 0% y 5- en totalmente en desacuerdo 0%.

11. **¿Sientes que cuentas con un balance sano entre tu trabajo y tu vida personal?** (0 punto)

[Más detalles](#)

1 - Totalmente de acuerdo	1
2 - De acuerdo	1
3 - Ni de acuerdo ni en desacue...	3
4 - En desacuerdo	0
4 - Totalmente en desacuerdo	0

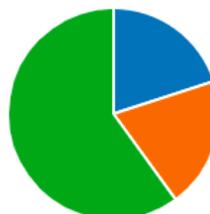


Ilustración 11 ¿Sientes que cuentas con un balance sano entre tu trabajo y tu vida personal?

El porcentaje de satisfacción de la pregunta 11, nivel de respuesta está en porcentaje Totalmente 1- Totalmente de acuerdo 20 %, 2- de acuerdo 20%, 3 - ni de acuerdo ni en desacuerdo 60%, 4-En desacuerdo 0% y 5- en totalmente en desacuerdo 0%.

Análisis de Satisfacción por todas las preguntas y por medio de las respuestas.

Tabla 1 Grado de satisfacción.

por grdo de satisfaccion														
	GRADO DE SATISFACCIÓN	PRGUN 1	PRGUN 2	PRGUN 3	PRGUN 4	PRGUN 5	PRGUN 6	PRGUN 7	PRGUN 8	PRGUN 9	PRGUN 10	PRGUN 11	TOTAL	
1	Es totalmente deacuerdo	0	0	0	4	1	1	0	1	1	3	1	12	
2	Deacuerdo	3	2	3	1	3	2	0	1	1	1	1	18	
3	Ni deacuerdo ni en desacuerdo	2	3	2	0	1	1	1	2	2	1	3	18	
4	En desacuerdo	0	0	0	0	0	1	4	1	1	0	0	7	
5	En totalmente desacuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Se realiza el análisis de grado de satisfacción de las preguntas por métodos de respuesta en la escala de Likert, en nivel de respuesta está en un porcentaje total de las respuestas, así: - Totalmente de acuerdo 22 %, 2- de acuerdo 32%, 3 - ni de acuerdo ni en desacuerdo 32%, 4-En desacuerdo 13% y 5- en totalmente en desacuerdo 0%.

Análisis:

Se determinó que el grado de satisfacción de los funcionarios en cuanto al porcentaje de como los directivos administran el talento humano de la organización se refleja que un 32% del personal se encuentra de acuerdo con las políticas y lineamientos planteados, pero hay un 13% en desacuerdo de las políticas de manejo en la organización. Lo cual concluye que deben tener unos planes de mejora para poder aumentar el grado de satisfacción en la organización.

RESULTADOS

La aplicación de la siguiente encuesta se realiza con el fin de conocer que tan satisfechos están los empleados con la labor que realizan dentro de la organización, se obtienen buenos resultados ya que los empleados ven la preocupación que tienen sus jefes sobre ellos siendo esta una manera de motivación para ellos, realizando de tal manera una tarde lúdica y entretenedora demostrándole a los empleados que son un rol muy importante no solo para demostrar buenos resultados sino que también que tienen quienes se preocupen por ellos. La encuesta se aplica a 8 empleados de la organización en la ciudad de Bogotá y 10 en la ciudad de Medellín.

Encuentran insatisfechos ya que la organización se preocupa por sus resultados, pero no del bienestar de los empleados de tal manera se determina que la creación de un área de recursos humanos es de vital importancia ya que este ayudaría a tener una mejor organización y cada empleado tendría asignadas sus funciones y actividades asumiendo que existe una diferencia entre lo que debería realizar frente a lo que realmente está desempeñando, resultando así en un diagnóstico totalmente desfavorable para la organización empezando por la molestia del trabajador y terminando en tropiezos a la hora de cumplir con las labores encomendadas. Después del análisis de los resultados obtenidos de los instrumentos desarrollados en el proyecto se puede concluir que existe inconformidad por parte de las personas que laboran en el área, puesto que se presume que hay inequidad en la distribución de las cargas laborales.

Se encontró que incongruencia entre actividades asignadas y actividades realizadas por el análisis de los perfiles, más específicamente en el cargo de la auxiliar de Actos Administrativos, donde algunas funciones detalladas en el perfil de cargo no son realizadas por la misma, sin embargo desempeña otras que no están descritas en este, y las que faltan por realizar son asumidas por las personas que no poseen el perfil. Por esta razón se hacen las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda medir el clima laboral de forma periódica, teniendo en cuenta que dadas las inconsistencias causadas por los problemas de cargas laborales identificados, se ha generado inconformismo en cierta parte del personal y esta situación influye y afecta de forma negativa el ambiente laboral del área y por ende se puede ver comprometida la productividad de la organización.
- Evaluar el cargo de Auxiliar de actos administrativos, considerando que en los resultados de la Investigación se dio a conocer que las actividades desarrolladas por

la funcionaria no corresponden a las descritas en el perfil del cargo, por ende es necesario hacer un reajuste y/o actualización suprimiendo las actividades que no realiza y estableciendo de forma clara que funciones debe realizar, de esta forma se puede rectificar en parte el diagnostico que arrojó la investigación en cuanto al estado real de las cargas laborales del área.

- Debido a los problemas de Comunicación evidentes en el resultado de la aplicación del instrumento encuesta, se recomienda fortalecer los canales de comunicación entre jefes y subalternos asegurándose que la información que reciban sea clara, asertiva y de fácil acceso, hace falta establecer formas más sencillas de llegar a directivos disminuyendo la impresión de aislamiento en los trabajadores.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Actualmente, la empresa no cuenta con una estructura organizacional claramente definida.

- No se describen los títulos, jerarquías y departamentos de las empresas.
- La línea discontinua indica una relación de trabajo indirecta.
- No todas las tareas están definidas en el plan organizacional. Esto quiere decir que actualmente no existen pautas de tareas o procesos que permitan definir los roles, tareas y responsabilidades de cada individuo. Las personas son parte de la empresa.
- No existe un campo establecido de talento humano

En este proyecto, se considera que Choose Easy Express tiene fallas administrativas, está mal organizado y carece de una base sólida en sus procesos de reclutamiento, selección y contratación.

En referencia a la investigación realizada anteriormente y en el capítulo anterior, la empresa 'Elige Easy Express' necesita implementar diseños que conduzcan a mejoras en la empresa, y para ello es necesario involucrar al equipo directivo. Formaliza la gama de capacidades humanas y les permite realizar tareas en conjunto. En primer lugar, en este proyecto propondremos una misión, visión y estructura organizacional, por lo que es necesario examinar y verificar las instrucciones, dejarlo en manos de la empresa y comenzar a crear manuales en sitio y manuales de procedimientos. Implementar procesos apropiados de contratación, selección y reclutamiento dentro de las leyes laborales sustantivas y las leyes del Departamento de Trabajo

La gestión del talento humano como un acto de conquista, tratando de mantener a las personas en una organización, trabajando, dando lo mejor de sí mismas, siempre con una actitud positiva y benévola, creando un sentido de pertenencia a la organización. Por lo tanto, cree que las empresas

Están comprometidas con sus empleados y pueden orientar a los empleados sobre las metas y el futuro que quieren alcanzar a través del trabajo en equipo para lograr lo que han identificado y comprometido con la empresa. Llevado a cabo, como he descubierto.

Del mismo modo, *Fernández (2007) afirma que la gestión del talento humano es el desarrollo de políticas, programas y procedimientos para proporcionar estructuras de gestión eficiente, empleados competentes, oportunidades de progreso y satisfacción en el trabajo y la gestión. Comparado con la realidad de la empresa, se puede decir que teníamos una estructura organizacional que en gran parte era desconocida para nuestros empleados, pero después del proceso de implementación del proyecto, encontramos que los empleados manifestaron su conocimiento de la jerarquía y los canales de comunicación. Se ha logrado, donde cada uno identifica su lugar en la empresa*

En relación a lo anterior, los resultados indican claramente que la empresa actualmente se encuentra en crecimiento y con el paso del tiempo se puede afirmar la necesidad de implementar RRHH tanto en su rol de facilitador de todos los departamentos de la empresa como en su estructura. Cada vez es más importante la necesidad de tener ese departamento

ANEXOS

11. ¿Sientes que cuentas con un balance sano entre tu trabajo y tu vida personal? (0 punto)

[Más detalles](#)

● 1 - Totalmente deacuerdo	1
● 2 - Deacuerdo	1
● 3 - Ni deacuerdo ni en desacue...	3
● 4 - En desacuerdo	0
● 4 - Totalmente en desacuerdo	0



10. ¿Tienes la flexibilidad de tomar tiempo cuando lo necesitas? (0 punto)

[Más detalles](#)

● 1 - Totalmente deacuerdo	3
● 2 - Deacuerdo	1
● 3 - Ni deacuerdo ni en desacue...	1
● 4 - En desacuerdo	0
● 5 - Totalmente en desacuerdo	0



9. ¿Estás satisfecho con la frecuencia con la que recibes reconocimiento de tu jefe inmediato? (0 punto)

[Más detalles](#)

● 1 - Totalmente deacuerdo	1
● 2 - Deacuerdo	1
● 3 - Ni deacuerdo ni en desacue...	2
● 4 - En desacuerdo	1
● 5 - Totalmente en desacuerdo	0



8. ¿Consideras que la organización celebra sus logros y aprendizajes? (0 punto)

[Más detalles](#)

● 1 - Totalmente deacuerdo	1
● 2 - Deacuerdo	1
● 3 - Ni deacuerdo ni en desacue...	2
● 4 - En desacuerdo	1
● 5 - Totalmente en desacuerdo	0



7. **¿Existen programas de bienestar para los funcionarios y sus familias?** (0 punto)

[Más detalles](#)

1 - Totalmente deacuerdo	0
2 - Deacuerdo	0
3 - Ni deacuerdo ni en desacue...	1
3 - En desacuerdo	4
4 - Totalmente en desacuerdo	0



6. **¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización y los tuyos?** (0 punto)

[Más detalles](#)

1 - Totalmente deacuerdo	1
2 - Deacuerdo	2
3 - Ni deacuerdo ni en desacue...	1
4 - En desacuerdo	1
5 - Totalmente en desacuerdo	0



5. **¿Consideras que el ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?** (0 punto)

[Más detalles](#)

1 - Totalmente deacuerdo	1
2 - Deacuerdo	3
3 - Ni deacuerdo ni en desacue...	1
4 - En desacuerdo	0
5 - Totalmente en desacuerdo	0



4. **¿Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo?** (0 punto)

[Más detalles](#)

1 - Totalmente deacuerdo	4
2 - Deacuerdo	1
3 - Ni deacuerdo ni en desacue...	0
4 - En desacuerdo	0
5 - Totalmente en desacuerdo	0



3. **¿Qué tanto recomiendas a tu organización como un buen lugar para trabajar?** (0 punto)

[Más detalles](#)

● 1 - Totalmente deacuerdo	0
● 2 - Deacuerdo	3
● 3 - Ni deacuerdo ni en desacue...	2
● 4 - En desacuerdo	0
● 5 - Totalmente en desacuerdo	0



2. **¿Están los valores de la organización alineados con los que tu consideras importantes en tu vida?** (0 punto)

[Más detalles](#)

● 1 - Totalmente deacuerdo	0
● 2 - Deacuerdo	2
● 3 - Ni deacuerdo ni en desacue...	3
● 4 - En desacuerdo	0
● 5 - Totalmente en desacuerdo	0



3. **¿Qué tanto recomiendas a tu organización como un buen lugar para trabajar?** (0 punto)

...

Preguntas Respuestas 5

PREGUNTAS PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

5 Respuestas 03:02 Tiempo medio para finalizar Activo Estado

Revisar respuestas Publicar puntuaciones Abrir en Excel ...

1. **¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización?** (0 punto)

Preguntas Respuestas 5

Revisar respuestas Publicar puntuaciones Abrir en Excel ...

1. **¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización?** (0 punto)

[Más detalles](#)

1 - Totalmente de acuerdo	0
2 - De acuerdo	3
3 - Ni de acuerdo ni en desacue...	2
4 - En desacuerdo	0
5 - Totalmente en desacuerdo	0



2. **¿Están los valores de la organización alineados con los que tu consideras importantes en tu vida?** (0 punto)

CONCLUSIÓN

En la actualidad, el entorno empresarial se enfrenta a dos grandes retos. Un presente que debe satisfacer nuestras necesidades de sobrevivencia en base a nuestra misión y propósito, y un futuro que lleve a la realización de nuestra visión y nuestro deseo de crecer. Una consideración de RRHH más ambiciosa desde el inicio de la organización. El objetivo al diseñar la estrategia y la planificación de la fuerza laboral es que la organización se convierta o mantenga un modelo de negocios que responda a las nuevas demandas del mercado y de los clientes. El futuro de una organización depende no solo de su desempeño financiero, sino también de su capacidad para efectuar cambios en su estructura, procesos, servicios y tecnología

Sobre todo, siempre contamos con personal calificado y dedicado para ayudarnos a cumplir con los nuevos requisitos. Sin duda, las organizaciones pueden lograr una ventaja competitiva sostenible a través de su gente. Para ello, los directivos de la organización deben asumir un papel activo en la planificación estratégica y la toma de decisiones, y percibirlo de la misma forma que la empresa lo hace en el día a día. Es aún mejor si tiene la capacidad de reconocer la gestión de los empleados.

Las normas ISO se están convirtiendo en una estrategia organizacional que centra la atención en la calidad de los procesos, productos y servicios. Estos involucran sistemas de gestión de la calidad que crean relaciones inclusivas, participación y compromiso entre todos los miembros de una organización para lograr la calidad basada en paradigmas de gestión como la mejora continua y la calidad holística. Al implantar, operar y mantener un sistema de calidad, las personas se convierten en protagonistas del éxito de la empresa y de la calidad alcanzada en sus procesos, productos y servicios.

Debe estar dispuesto y dispuesto a participar activamente en los cambios necesarios al sistema de calidad implementado dentro de la empresa. La tarea que los sistemas de calidad imponen a los administradores organizacionales es contribuir a la mejora de la calidad humana de la organización. Fortalecer una cultura de la calidad que involucre, socialice, atraiga, motive, desarrolle, potencie y retenga a las personas de calidad para fortalecer y asegurar el sistema de calidad actual

- Esta investigación pretende resaltar el problema de las empresas destacando factores que afecten el desempeño laboral. La carga laboral presenta numerosos desafíos metodológicos en la compañía, que pueden tener muchas desventajas, igualmente, la presión del tiempo, la exigencia de múltiples actividades, la exigencia físico-mental genera muy bajo rendimiento en el cumplimiento de los objetivos y metas a los que quiere llegar la organización.
- La creación recursos humanos deberá concentrarse en los esfuerzos en cuanto a la salud de sus trabajadores, la buena comunicación de los grupos de trabajos, es decir, cada área de la empresa para que se puedan organizar de una manera asertiva y no se siga presentando más carga laboral.
- Al finalizar la investigación se determina la necesidad de implementar el Departamento de Talento Humano, mediante la ejecución de la propuesta debidamente estructurada para cumplir con las necesidades de la empresa.
- Los resultados de la ejecución de proyectos apoyaron a la priorización de procesos que se adaptan a la realidad del contexto y dinámica actual de la empresa; tomando en consideración que la propuesta realizada demandara en un futuro la implementación de nuevos procesos dentro del área de Talento Humano para el fortalecimiento y desarrollo del departamento.
- Una de las funciones del Departamento de Talento Humano es realizar un proceso de selección proactivo para incluir personas que se ajusten al perfil de la vacante. Esto no solo le cuesta mucho dinero a la empresa, sino que las demoras en analizar los currículums y responder a las personas interesadas en postularse para el trabajo impactan negativamente en la productividad y la imagen de la empresa contratante.
- Al prestar atención a mantener e incluso mejorar un buen ambiente de trabajo, las cosas (procesos, actividades, roles individuales o grupales, etc.) son más efectivas dentro de la organización cuando las personas se sienten cómodas. Una alta motivación aumenta la productividad.

RECOMENDACIONES

El presente trabajo de investigación de la “creación del área de recursos humanos para minimizar la carga laboral en la empresa Choose Easy Express”, se evidencia diferentes falencias de funcionamiento del personal en las áreas directiva, ejecutiva y operacional.

Por tal razón se siguen las siguientes recomendaciones.

- Contratar las personas adecuadas para realizar las funciones dentro de la organización, la cual permitirán que con el aumento de personal se distribuya mejor las funciones y minimizar el riesgo de la carga laboral.
- Establecer los perfiles adecuados para ejercer las funciones de cada cargo, con el fin de poder orientar el trabajo a las personas con la idoneidad pertinente para poder desempeñarlos.
- La empresa desde la gerencia es la encargada de liderar el manual de incentivos y estímulos del personal con el fin de motivar el colaborador.
- Diseñar lineamientos frente a la tabla salarial de cada cargo.
- El excelente manejo del área de recursos humanos en sus diferentes componentes dará como resultado el buen clima laboral dentro de la organización, permitiendo mejorar el funcionamiento de procesos y procedimientos productivos de la organización. Con la premisa de esta teoría, “un Colaborador motivado es una producción constante”.
- Cuando se ven cambios positivos en organizaciones que tienen temas por mejorar en cuanto a la gestión de recursos humanos, especialmente aquellas con mejores condiciones de trabajo y procedimientos de selección más proactivos, estos cambios deben ser sostenidos, se descubrió una “falla” que no mejoró y se mejoró. durante la vida de la organización . Hay empresas que suelen retroceder en lugar de mejorar la gestión
- Las relaciones interpersonales dentro de una empresa juegan un papel importante ya que afectan en gran medida la cultura de una organización. Del mismo modo, la buena comunicación es importante para cualquier organización. Por eso, animamos a todos los integrantes de la empresa a actuar a su manera, a comportarse adecuadamente con los demás, a saber, manejar sus emociones, y qué expresar a la jerarquía superior. Piensan, sienten y quieren.

REFERENCIAS

- Según Brown & Benson, 2005, La sobrecarga laboral es definida entonces como la medida en que el rendimiento del trabajo requerido es un trabajo es excesivo o sobrecarga debido al rendimiento requerido en un trabajo.
- <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>
- https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2625/1/TIB_SipionEcanEstefanny.pdf
- El estrés en el trabajo un reto colectivo. Ginebra, 2014, OIT
- Levi, Lennart, y Lars Andersson. La Tensión psicosocial: población, ambiente y calidad de la vida. Mexico: Manual Moderno, 1980.
- https://www.confecamaras.org.co/phocadownload/Cuadernos_de_analisis_economico/Cuaderno_de_An%00B0lisis_Economico_N_11.pdf
- https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2968/3658
- <https://www.redalyc.org/journal/818/81861610003/html/>
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1090951613000795?via%3Dihub>
- <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>
- https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160412021002208>
- <https://sites.google.com/site/misitioweboswaldotomala2016/tipos-de-investigacion>
- <https://concepto.de/fenomenologia/>
- <https://psicologiaymente.com/cultura/fenomenologia>
- <https://www.teseopress.com/poesiayfilosofia/chapter/el-horizonte-de-la-filosofia-hermeneutica/>
- <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1923/1/TGT-645.pdf>

- [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/10033/4/2019_Departamento_Recur sos_Humanos.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/10033/4/2019_Departamento_Recur%20sos_Humanos.pdf)
- <https://core.ac.uk/download/pdf/51195579.pdf>
- [https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/5791/2018CoUNFCA_EGTHMontillaPantojaViveroCargalaboralsedeadministrativaareagestionytalentohumano CooperativadeProductosLacteosdeNari%C3%B1o_Informefinal.pdf?sequence=2](https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/5791/2018CoUNFCA_EGTHMontillaPantojaViveroCargalaboralsedeadministrativaareagestionytalentohumanoCooperativadeProductosLacteosdeNari%C3%B1o_Informefinal.pdf?sequence=2)
- Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2250/1/TGT-792.pdf
- file:///Users/macair/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLasInvestigacionesSobreTalentoHumano-5833459.pdf
- chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/1510/1/Carolina%20del%20Pilar%20Rojas%20H.pdf
- file:///Users/macair/Downloads/SSRN-id2286390.pdf
- https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2286390

