



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

CARACTERIZACION DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIZACION DE
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO DE LA FUNDACION UNIVERSITARIA DE
POPAYAN, PROMOCION 2020-1

ÁREA TEMÁTICA

PLANEACION Y GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

DOLLY KAROLINA PAZ GUACA

SANTIAGO CALDERON

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

POPAYAN, CAUCA

2020





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

CARACTERIZACION DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIZACION DE
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO DE LA FUNDACION UNIVERSITARIA DE
POPAYAN, PROMOCION 2020-1

DOLLY KAROLINA PAZ GUACA

MANUEL SANTIAGO CALDERON PADILLA

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Especialista en Gerencia
del talento Humano

Asesora temática

SONIA GAVIRIA ARMERO

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

POPAYAN, CAUCA

2020





TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS

Objetivo general

Objetivos específicos

1. MARCO CONCEPTUAL Y TEORICO LEGAL
 - 1.1 MARCO CONCEPTUAL
 - 1.2 MARCO TEORICO
2. CARACTERISTICAS GENERALES DE LA EMPRESA
3. DESARROLLO DEL TRABAJO
 - 3.1 METODOLOGIA**
 - 3.2 Población y Muestra**
 - 3.3 Instrumento aplicado**
4. ANALISIS Y RESULTADOS
5. CONCLUSIONES
6. CRONOGRAMA
7. RECURSOS. Propios





LISTA DE GRAFICAS

Grafica 1. Resultado de la pregunta numero 1.....	33
Grafica 2. Resultado de la pregunta numero 2.....	34
Grafica 3. Resultado de la pregunta numero 3.....	35
Grafica 4. Resultado de la pregunta numero 4.....	36
Grafica 5. Resultado de la pregunta numero 5.....	37
Grafica 6. Resultado de la pregunta numero 6.....	38
Grafica 7. Resultado de la pregunta numero 7.....	39





FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN
ESPECIALIZACION GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS
ESTUDIO DE CASOS

PROGRAMA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO CURSO / NCR	
SEMESTRE	OPCIÓN DE GRADO – ESTUDIO DE CASOS	PERIODO ACADÉMICO	2020-1
DOCENTE	SONIA GAVIRIA ARMERO	PERFIL DE ESTUDIOS	Mg.
NOMBRES Y APELLIDOS ESTUDIANTE(S)		CODIGO	CEDULA
1. DOLLY KAROLINA PAZ GUACA		23192005	34322402
2. MANUEL SANTIAGO CALDERON		23192019	1061799793
ESTUDIO DE CASOS – FUNDACION UNIVERSITARIA POPAYAN			
PRESENTACIÓN DE EXPERIENCIA			
Proyecto	CARACTERIZACION DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIZACION DE GERENCIA DEL TALENTO HUMANO, DE LA FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN, PROMOCION 2020-1		
Enfoque temático	PLANEACION Y GERENCIA DEL TALENTO HUMANO		



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al tema de caracterización de los estudiantes de gerencia del talento humano en la Fundación universitaria de Popayán promoción 2020, que se puede definir como la determinación de las cualidades o rasgos característicos de estas personas que decidieron ingresar al programa educativo, distinguir sus gustos, ideas, intereses, aspiraciones.

La característica principal de este tipo de caracterización es utilizar una descripción, normalmente breve, del aspecto mental de los estudiantes y se define una personalidad de los estudiantes mediante la información obtenida.

Para analizar esta problemática es necesario de aplicar una herramienta de investigación que es la encuesta la cual es un procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en el que el investigador recopila datos mediante el cuestionario en este caso virtual, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma tríptico, grafica o tabla. En este caso serán presentadas en graficas de pastel que es un diagrama dividido en partes, donde el área de cada parte es proporcional al número de datos de cada categoría, la cual se utiliza para mostrar la proporción de cada categoría.

La investigación de esta caracterización se realizó por el interés de conocer por que ha crecido el grupo de estudiantes interesados en la especialización de gerencia del talento humano.

Por otra parte, establecer los porcentajes los cuales nos dan a entender que intereses hay en cada estudiante.

Profundizar mediante la encuesta desde la perspectiva humanista cuales son los intereses de cada persona y en que lo piensan aplicar.



En el ámbito profesional como administradores, psicólogos, ingenieros el interés verso en conocer el contexto social y laboral de cómo esta oferta académica nos puede ayudar en nuestra carrera profesional.

En el marco de la teoría humanista, la investigación se realizó con una entrevista virtual a los estudiantes de la Fundación universitaria de Popayán.

En la conversación con los estudiantes, los ítems de la entrevista tuvieron un numero definido y se perfilaron con el fin de obtener información muy detallada sobre el interés de la especialización.

La entrevista se realizó a 26 estudiantes de 37 del total del curso.

Durante la investigación, uno de los obstáculos en la entrevista fue la actual pandemia que atravesamos en todo el mundo COVID -19 el cual limito a mucho de nuestros compañeros a poder realizar la entrevista virtual debido a las ubicaciones geográficas.

La caracterización de estudiantes en las universidades ha sido una de las principales herramientas de trabajo para obtener información valiosa en cuanto a un tema en concreto, sabemos que al establecer las particularidades o los atributos de algo en este caso de un grupo de estudiantes, permitirá lograr diferenciar o establecer información que queremos identificar para la toma de decisiones, el tema ha caracterizar es el interés de estudiantes de la Fundación Universitaria de Popayán que tuvieron al elegir la especialización de Gerencia del Talento Humano, por lo tanto esta tendrá una herramienta de trabajo que se ira realizando durante el segundo semestre de la especialización.



OBJETIVOS

Objetivo general

Caracterizar a los estudiantes de la especialización de Gerencia del Talento Humano de la Fundación Universitaria de Popayán. Promoción 2020-1

Objetivos específicos

- Documentar antecedentes sobre la formación de la Gerencia del Talento Humano
- Identificar los intereses que motivan al estudiante para optar por la especialización de Gerencia del Talento Humano
- Analizar información obtenida.



1. MARCO CONCEPTUAL Y TEORICO

1.1 MARCO CONCEPTUAL

- Generalidades

Según Tafur (2009) el marco conceptual es el conjunto de conceptos que expone un investigador cuando hace el sustento teórico de su problema y tema de investigación. La expresión marco conceptual, tiene connotación metafórica, traída del empirismo humano porque los retratos se inscriben en un marco, así también el problema y el tema de investigación se inscribe, están incluidos en el contexto de un conjunto de conceptos induciendo a enfocarlos y apreciarlos.

El marco conceptual “está compuesto de referencias a sucesos y situaciones pertinentes, a resultados de investigación incluye por tanto, un marco de antecedentes, definiciones, supuestos etc” (Ortiz,2011, p.4)

- **Definición de conceptos**
- **Caracterización**

Según la RAE (Real Academia de la lengua española), la caracterización es 1. Determinar los atributos peculiares de alguien o de algo, de modo que claramente se distinga de los demás 2. Tr. Autorizar a alguien con algún empleo, dignidad u honor. 3. Tr. Dicho de un actor: representar su papel con la verdad y fuerza de expresión necesarias para reconocer el personaje representado

- **Estudiantes**

Según la RAE (Real academia de la lengua española). **Estudiante**. ‘Persona que cursa estudios en un centro de enseñanza’. Por su terminación, es común en cuanto al género (*el/la estudiante*; → GÉNERO², 1a y 3c): « *¿Cómo una estudiante tan prometedora podía haberse convertido en una simple ama de casa?* »

- **Especialización**



Según la RAE (Real academia de la lengua española) especialización es acción y efecto de especializar o especializarse.

Según Julian Perez Porto(2010)

Especialización es la acción y efecto de especializar (cultivar con especialidad una rama de una ciencia o un arte, limitar algo a un uso determinado). El concepto está vinculado a términos como especial o especialidad.

Especial es un adjetivo que permite nombrar a aquello particular o singular, diferente de lo general o común. Lo especial es propio o específico para un fin concreto.

La especialidad, por su parte, es la rama de una actividad, ciencia o arte con un objeto delimitado y sobre la cual se pueden poseer habilidades muy precisas.

La especialización, por lo tanto, consiste en el estudio exhaustivo de una temática acostada.

ESPECIALIZACION

Según el Ministerio de Educación Nacional, ley 30 de 1992, **ARTÍCULO 11**. Los programas de especialización son aquellos que se desarrollan con posterioridad a un programa de pregrado y posibilitan el perfeccionamiento en la misma ocupación, profesión, disciplina o áreas afines o complementarias.

1.2 MARCO TEORICO

La historia de la Gestión del Talento Humano data de tiempos antiguos y ha pasado por diferentes periodos así: la época primitiva donde nace la idea de autoridad en cabeza de una persona que para el caso es el jefe de familia, surge además el trabajo grupal. Aparece luego la época esclavista donde se da la subordinación, el castigo corporal y las tareas de fuerza. Se da paso más adelante a la época feudal donde la esclavitud se convierte en servidumbre y el jefe pasa a ser el patrón, sumada a estas dos figuras hay una nueva que es el del trabajador independiente con la llegada de los talleres. Después están las grandes fábricas producto de la revolución industrial en las que las máquinas son una herramienta de trabajo y quienes las manejan y demás trabajadores son el personal de la



empresa. Más adelante, hay avances con el desarrollo tecnológico y los procesos e importancia del conocimiento que es la época actual. Se acuña hoy en día, el término de “Talento Humano” y su gestión ha evolucionado según la “época histórico- económica”, es así como también, de acuerdo con Castellanos, R. (2019) “la gestión humana fue avanzando a medida que aparecieron las escuelas del pensamiento organizacional, primero se habló de “tareas” luego “estructura de empresa” y más adelante “las personas” influenciado por el estudio de sus comportamientos y motivaciones seguido en los años setenta por la “tecnología y el medio ambiente” y por último la “competitividad y globalización.”” Castellanos, R. (2019) Diagnóstico, diseño e implementación de un plan de mejoramiento al área de talento humano, para el fomento, desarrollo y bienestar de la comunidad-Fundestar. p. 18

A continuación se exponen las principales teorías de autores que participaron en el desarrollo de la gestión de Talento Humano y a través de los cuales se puede comprender mejor el porqué del surgimiento de la especialización de la Gerencia del Talento Humano.

De acuerdo con castellanos, R. (2019) “Frederick W. Taylor fue uno de los primeros que contribuyó al desarrollo del Talento Humano en las empresas, es el padre de la administración científica, los estudios sobre la organización del trabajo, estandarización de herramientas, principio de excepción, selección de colaboradores para tareas y planeación de incentivos al terminar a tiempo una tarea.

Como muestran Carro, F & Caló, A. (2012) En su teoría del Taylorismo, esta da importancia a la optimización de la fuerza de trabajo, es decir, “maquinaria con alta capacidad productiva manejada eficientemente por una masa de obreros normados por la organización científica del trabajo.

La importancia de su teoría radica en el impacto económico de la ineficiencia humana a nivel macro; el remedio para la ineficiencia, se origina en una cuestión administrativa y no en habilidades extraordinarias que tuvieron que tener los hombres. En tal sentido, intentará probar las ventajas de una ciencia de la administración, principios y leyes aplicables a todo tipo de



actividades humanas, con lo que se daría un progreso económico de un país y del mundo en general como lo afirma Taylor, (1969) tras “la eliminación del bajo rendimiento y de las diversas causas que deciden el trabajo lento, rebajaría tanto el costo de la producción que los mercados, tanto nacional como extranjero, se ampliarían muchísimo, y se podría competir en condiciones más que iguales con los rivales. Se eliminarían la pobreza y la falta de empleo. Aseguraría salarios más elevados, acortaría la jornada de trabajo y haría posible unas condiciones mejores para el trabajo y el hogar.” (1969, p. 23)

Taylor presenta cuatro principios (Taylor 1969, p. 113): “Primero. El establecimiento de una verdadera ciencia. Segundo. La selección científica del trabajador. Tercero. Su educación y formación científica. Cuarto. La colaboración estrecha y amistosa entre la dirección y los trabajadores.” En su segundo principio de la administración científica acerca de la selección científica y el entrenamiento del obrero, Taylor estima que con entrenamiento, cualquier trabajador puede resultar excelente por lo menos en un puesto de trabajo. Entiende Taylor que la naturaleza humana es tal, que muchos obreros si fueran abandonados a sí mismos, prestarían poca atención a las instrucciones escritas. Por lo tanto es necesario designar instructores, encargados de vigilar que los obreros entiendan y apliquen las instrucciones escritas. Se observa que su obra está guiada por el determinismo.

Defiende además que “todo sucede según una causa o razón suficiente y que la máxima prosperidad es el resultado de la máxima productividad que, a su vez, depende del entrenamiento de cada uno. Lo que podría lograr que los períodos intermedios fueran mucho más prósperos, más felices y más libres de discordias y disensiones, y los períodos de crisis fuesen más cortos y menos frecuentes y crueles” (1969, p. 124)

Taylor no entiende cada puesto de trabajo como aislado sino como íntimamente relacionados entre sí. Además, involucra en el sistema no solamente las dos partes interesadas, los obreros y los patronos, sino que tiene en cuenta a una tercera parte: el pueblo entero, los consumidores que



compran el producto fabricado por las dos primeras, y que en última instancia sustentan tanto los salarios de los obreros como las ganancias de los patrones.

El concepto de ser humano que se observa en la obra de Taylor es la de un hombre que “en lugar de trabajar fuerte para hacer la mayor cantidad posible de trabajo de la mejor calidad, trabajan tan despacio como pueden y tratan de hacer creer a sus superiores que lo hacen con rapidez” (1969, p. 148). El autor esboza tres conjeturas para explicar por qué los hombres, aún sin una intencionalidad consciente, no ofrecen su mejor esfuerzo en el trabajo: a) la supuesta mentira de que un incremento en la productividad de un trabajador o de las maquinarias, tiene como consecuencia una reducción del plantel de empleados; b) procedimientos de trabajo inadecuados, que llevan a los trabajadores a reducir su rendimiento, aprovechando la ignorancia de los propietarios; c) ineficientes métodos de trabajo, que no aprovechan el potencial humano y de maquinarias que se disponga.

El argumento de Taylor frente a las consecuencias negativas que el incremento de productividad puede ocasionar en la oferta de trabajo, se basa en la reducción de costos que generaría, lo cual incrementaría la demanda, ya que permitiría ofrecer el producto a precios más accesibles, lo que llevaría a un incremento en la producción para satisfacer esa demanda en alza (1969, p. 25). Además afirma que este modo de trabajar se transmite de obreros más antiguos a los más jóvenes por diversos métodos, a través de la persuasión y la presión. Trasmitiéndose de este modo una cultura de la simulación. La holgazanería natural tiene dos explicaciones según Taylor: “la tendencia natural del hombre a tomarse las cosas con calma y comodidad, y, el bajo rendimiento sistemático, es decir, a partir de las relaciones que establecen los trabajadores, tiene lugar una reducción de esfuerzos en torno a los umbrales de eficiencia definidos por aquellos menos dedicados, dada una misma remuneración ofrecida. Este comportamiento colectivo tiene lugar por ignorancia de los patrones argumenta Taylor, dado que no conocen cuán a prisa podría hacerse el trabajo” (1969, p. 28).

Taylor parte de la premisa de que el hombre tiende hacia una haraganería en el trabajo, no así necesariamente en otros órdenes de la vida, como pueden ser los deportes, ámbitos en los cuáles



siempre está dispuesto a dar su mejor esfuerzo. También afirma que existen hombres extraordinarios naturalmente dotados de energía, vitalidad y ambición, capaces de establecer sus propias normas y leyes que trabajar fuerte aun contra sus intereses. Finalmente Taylor (1969, p. 203-205) sostiene que “el cambio hacia la administración científica del trabajo consiste en un cambio completo en la actitud mental y los hábitos tanto de los dirigentes como de los obreros, y que debe ser un cambio gradual, llevado a cabo por directores que estén plenamente compenetrados con la teoría.”

Taylor (1969, p. 19) define al objeto principal de la administración en términos del logro de la “máxima prosperidad para el patrón, junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados.” Explica que tal prosperidad no se limita a los dividendos en el caso de los propietarios ni máximos salarios para los empleados, sino que entiende que es la orientación hacia la excelencia empresarial, sustentable en el tiempo, así como la formación del hombre hasta el máximo de su eficiencia. Taylor resalta la importancia del adiestramiento y la formación, de manera de elevar la capacidad de trabajo hasta el límite de sus posibilidades naturales.

Taylor hace una salvedad en torno a las consecuencias prácticas de aplicar su metodología de trabajo, y es que ningún trabajador está obligado a trabajar a un paso que sea nocivo para su salud. Así como tampoco plantea el despido de aquél que no resulte adecuado para su actual puesto de trabajo. “Así pues, bajo el plan que individualiza a cada trabajador, en lugar de despedirlo brutalmente o de rebajarle el salario por no haber alcanzado a servir bien, inmediatamente se le dan el tiempo y la ayuda necesarios para hacerlo ducho en su labor actual o se le cambia a otra clase de trabajo para el que resulta más adecuado mental o físicamente.” (1969, p. 67) Sin embargo, pasada la etapa de ayuda necesaria, si el trabajador no quiere o no puede trabajar de acuerdo a los nuevos procedimientos y con la mayor rapidez señalada, tiene que ser despedido por la dirección.

Taylor intenta demostrar los beneficios de definir científicamente los procedimientos de trabajo (economía de tiempo, aumento de rendimiento, sustitución de movimientos lentos etc.). Llega a la conclusión, de que la administración debe hacerse cargo de parte del trabajo que hoy, por



entonces, se dejaba librado al criterio de cada trabajador. Asimismo, plantea que cada hombre debe ser enseñado a diario y no debe ser “abandonado, sin ayuda, a sus propios medios” (p. 32). Una colaboración amistosa y personal, junto con una organización científica del trabajo, permitirían suprimir las causas de bajo rendimiento. La iniciativa para Taylor, es la síntesis del trabajo arduo, buena voluntad e ingenio (1969, p. 40)

A modo de conclusión Taylor tiene una visión iluminista del progreso social asociado al progreso industrial, supone que sobre el empresariado terminará por imponerse la razón y racionalidad de las ventajas de la administración científica. Taylor habla en términos competencia, de ampliación de mercados, de valorar la iniciativa de los empleados, y de factores que exceden el control de las compañías, de consumidores, por lo tanto, existe en su obra una noción de contexto, y de cómo sus componentes influyen sobre la empresa. No obstante lo cual, por ejemplo, en lo que respecta al consumidor, si bien se resalta el valor de su decisión de compra, el qué producir en la empresa se determina sin considerar sus necesidades.

Por otra parte, Fayol, (1916) en su teoría fayolista sobre la estrategia corporativa afirma que “el obrero al igual que el gerente son seres humanos, y es necesario tomarlos en consideración para crear una sola energía, una unidad, un espíritu de equipo”. Fayol creó escenarios propicios para la eficiencia administrativa y, por ende, para la generación de utilidades para la empresa. Estos escenarios estuvieron respaldados por un instrumento de investigación y aplicación de la práctica administrativa llamado proceso administrativo (prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar). Es decir, una estructura de principios administrativos (14 en general), un estudio de las funciones de una empresa, el perfil idóneo de un gerente y su relación con la función que desempeña, y una filosofía completa de la práctica administrativa como ciencia y como materia académica en instituciones de enseñanza.

Fayol (1916) citado en Avellaneda, M & Rojas, C (2011) identificó cinco reglas o deberes de la administración: “**Planeación**: diseñar un plan de acción para el mañana. **Organización**: brindar y movilizar recursos para la puesta en marcha del plan. **Dirección**: dirigir, seleccionar y evaluar a los empleados con el propósito de lograr el mejor trabajo para alcanzar lo planificado. **Coordinación**:



integración de los esfuerzos y aseguramiento de que se comparta la información y se resuelvan los problemas. **Control:** garantizar que las cosas ocurran de acuerdo con lo planificado y ejecución de las acciones correctivas necesarias de las desviaciones encontradas” p. 8.

Fayol definió un conjunto de cualidades y conocimientos que debe cumplir el personal de la empresa. Estas cualidades y conocimientos están subdivididos de la siguiente manera: cualidades físicas, intelectuales y morales, cultura, conocimientos especiales y experiencia. La importancia de cada uno de los elementos que componen la capacidad está en relación con la naturaleza y la trascendencia de la función. En las empresas artesanales, donde todas las funciones (comerciales, técnicas, de seguridad, contables, financieras y administrativas) se concentran en una o dos personas, la extensión de las capacidades necesarias es evidentemente reducida. En todo género de empresas, la capacidad esencial de los agentes inferiores es la capacidad profesional característica de la empresa, y la capacidad esencial de los altos jefes es la capacidad administrativa. En resumen, el perfil deseado en los grandes jefes, gerentes o directores de una empresa es: **1. Cualidades físicas:** salud, vigor físico. **2. Cualidades intelectuales:** aptitudes para comprender y aprender, juicio, vigor y agilidad intelectual. **3. Cualidades morales:** voluntad reflexiva, energía, firmeza, perseverancia, audacia, valor para aceptar responsabilidades, iniciativa, sacrificio, tacto, dignidad. **4. Cultura general:** nociones diversas que no son del dominio exclusivo de la función ejercida. **5. Capacidad administrativa:** Previsión. Habilidad para crear y articular el programa de acción. Organización. Saber constituir el cuerpo social. **Dirección.** Arte de manejar a los hombres. **Coordinación.** Armonizar los actos, hacer que coincidan los esfuerzos. **Control.** Comprobar y verificar lo planeado contra los resultados. Análisis de datos y elaboración estándares para determinar correcciones (si es que se requieren). **6. Conocimientos especiales.** Concierno exclusivamente a la función, ya sea técnica, comercial, financiera, administrativa, etc. **7. Experiencia.** Conocimiento que deriva de la práctica de los negocios.

Una tercera teoría a tener en cuenta es la de La Jerarquía de Necesidades cuyo Precursor fue Maslow, A. (1954), citado en Guadarrama, E. (s,f) crea la “Pirámide de Necesidades de Maslow”. En sus postulados dice que: “Todas las personas tienen un intenso deseo de realizar completamente



su potencial, para alcanzar un nivel de «autorrealización». De tal manera que para probar que los seres humanos no solamente reaccionan ciegamente a las situaciones, sino que tratan de realizar una tarea mayor, Maslow estudió mentalmente a individuos saludables en lugar de a personas con serios problemas psicológicos. Esto le proporcionó información para desarrollar su teoría de que la gente vive las llamadas «experiencias cumbre», mismas que describe como momentos sublimes en la vida, en los que el individuo está en armonía consigo mismo y con su entorno. Desde la perspectiva de Maslow, las personas autorrealizadas pueden vivir muchas experiencias cumbre durante el día, mientras que otras tienen esas experiencias con menor frecuencia. Maslow ideó una ayuda visual para explicar su teoría, que llamó «jerarquía de necesidades», que contiene las necesidades humanas, psicológicas y físicas, además señala que subiendo escalón a escalón por la pirámide, se llega a la autorrealización.

La pirámide de necesidades de Maslow, está estructurada en cinco niveles que son: el nivel base que incluye el mantenimiento involuntario e instintivo de las funciones corporales que hacen posible la vida. El segundo nivel referente a las necesidades de seguridad y protección, seguridad, orden y estabilidad. Estos dos primeros escalones son importantes para la supervivencia de la persona. Una vez que los individuos tienen satisfecha su nutrición, cobijo y seguridad vital, tratan de satisfacer otras necesidades. El tercer escalón es la necesidad de amor y pertenencia compuesto por necesidades psicológicas; cuando los seres humanos han cuidado de sí mismos físicamente, están listos para compartirse a sí mismos con otros. Cuarto escalón, es el que se alcanza cuando los individuos se sienten cómodos con lo que han conseguido; este es el nivel de «necesidad de estima», que incluye el éxito y el estatus, fundamentalmente en la percepción propia (autoestima), aunque también en la percepción que los demás le transmiten (heteroestima). Por último la Cima que muestra la necesidad de autorrealización, y se supera cuando se alcanza un estado de armonía y entendimiento.

Maslow, A. (1954) citado en Guadarrama, E. (s,f) encuentra dos facetas de la naturaleza humana, la sana y la enferma, de modo que considera que deberían existir dos caras en la psicología. “• La forma en la que las necesidades esenciales son satisfechas es tan importante como las necesidades



en sí mismas. Juntos, estos dos elementos definen la experiencia humana. • En la medida en que una persona satisface su impulso de cooperación social, establece relaciones significativas con otras personas y amplía su mundo.” Establecer conexiones significativas con una realidad externa es un componente esencial de la autorrealización, caso contrario, sucede cuando en la medida en que las necesidades vitales encuentran egoísmo y satisfacción del deseo de competencia, la persona adquiere emociones hostiles y limita sus relaciones con la realidad externa por lo que su conciencia permanece internamente limitada.

Un cuarto autor de importancia es Kurt Lewin con su teoría para el desarrollo organizacional denominada Modelo de cambio. En este Lewin (1946) citado en Guadarrama, E. (s,f) define el cambio como una modificación de las fuerzas que mantienen el comportamiento de un sistema estable. Por ello siempre dicho comportamiento es producto de dos tipos de fuerzas: las que ayudan a que se efectúe el cambio (fuerzas impulsoras) y las que se resiste a que el cambio se produzca (fuerzas restrictivas), que desean mantener el statu quo. Cuando ambas fuerzas están equilibradas, los niveles actuales de comportamiento se mantienen y se logra, según Lewin, un equilibrio “cuasi Precursor.

Para modificar ese estado cuasi-estacionario se puede incrementar las fuerzas que propician el cambio o disminuir las fuerzas que lo impiden o combinar ambas tácticas. Lewin propone un modelo de cambio dividido en tres fases: **1. Descongelamiento:** esta fase implica reducir las fuerzas que mantienen a la organización en su actual nivel de comportamiento. **2. Cambio o movimiento:** esta etapa consiste en desplazarse hacia un nuevo estado o nuevo nivel dentro de la organización con respecto a patrones de comportamiento y hábitos, lo cual significa desarrollar nuevos valores, hábitos, conductas y actitudes. **Re-congelamiento:** en este paso se estabiliza a la organización en un nuevo estado de equilibrio, en el cual frecuentemente necesita el apoyo de mecánicas como la cultura, las normas, las políticas y la estructura organizacional. Además Lewin sostiene que estas tres fases o etapas se pueden lograr si: 1. Se determina el problema. 2. Se identifica su situación actual. 3. Se identifica la meta por alcanzar 4. Se identifican las fuerzas positivas y negativas que



inciden sobre él. 5. Se desarrolla una estrategia para lograr el cambio de la situación actual dirigiéndolo hacia la meta.

La perspectiva de Lewin se puede ampliar si se representa el modelo de cambio de tres fases (descongelamiento, cambio y re-congelamiento) mediante el llamado “esquema de al raíz cuadrada”, dado que efectivamente este procedimiento es muy similar a esa operación aritmética.

a) En la etapa de descongelamiento impera una situación determinada (por ejemplo: el control de inventarios por medios manuales), con el consiguiente derroche de horas hombre y tiempo. Además, la posibilidad de cometer errores es muy alta. b) Se presenta el proceso de cambio, en el cual, al principio se puede observar un decremento de la productividad (si se recurre nuevamente al ejemplo del control de inventarios, se podía suponer que a la persona responsable de dicho control de inventarios no le fue posible entregar oportunamente su reporte mensual ni tampoco maneje el paquete computacional requerido para agilizar el proceso de control de la mercancía). c) Posteriormente, dentro de este mismo proceso de cambio, se puede apreciar un incremento de la productividad dado que ya le es más fácil al sujeto de cambio asimilar el nuevo paquete computacional y ha podido economizar tiempo y mejorar la exactitud de su reporte, además de que le fue posible entregarlo oportunamente. d) Por último, se inicia la etapa de re-congelamiento en la cual, el nuevo método se integra como una parte de la actividad normal de trabajo.

Mary Parker Follet una investigadora más del desarrollo de pensamiento administrativo, se la ubica dentro de la llamada Escuela de las relaciones humanas. De acuerdo con Padrón, C (2017) “Ella desarrolla ampliamente el tema de la ética y la moral. Su esfuerzo de reflexión estuvo orientado a la formulación de estructuras organizacionales y administrativas más justas”. Para esta autora el sentido humanitario debía ser la guía y el orientador principal del quehacer administrativo. Presenta el interés por el fortalecimiento y mejora de los vínculos interpersonales dentro de los grupos. Buscó la integración armoniosa del individuo con la comunidad a la que pertenece: individuo-grupo de trabajo, individuo-grupo social, individuo-Estado. Por ello, entre otros, los temas a los que enfocó sus estudios fueron la ética del trabajo, la libertad, la democracia, el poder, la organización en grupo, el liderazgo, la autoridad y el papel de los negocios en la sociedad. Es claro que para Parker en el



proceso de la creación y dirección de organizaciones más humanas se tiene que plantear la necesidad de estructurar formas administrativas que brinden mayor importancia a las relaciones interpersonales. Propuso que en lugar de ver cualquier organización social (empresa o institución) como un simple conjunto de individuos aislados trabajando para sus propios intereses, se mire como una comunidad, es decir, un espacio en donde las personas puedan desarrollar sus potencialidades en favor del bien común, pues claramente comprendió que el individuo humano es esencialmente un ser comunitario. Del análisis del grupo se debe derivar una comprensión del pensamiento y del sentir colectivo, de la voluntad común y de la actividad concertada, de la naturaleza verdadera de la libertad, de la ilusión del individuo respecto de los demás, de la unidad esencial de los individuos, del significado verdadero del patriotismo y del secreto completo del progreso y de la vida como una interpretación genuina que produce una verdadera comunidad. (Parker Follet, 1920, reimpreso en Pauline Graham, 1997, p. 231).

Es evidente que para Parker Follett es muy importante comprender a las personas como seres comunitarios, y es preciso establecer la ineludibilidad del comportamiento moral de los administradores. El juicio moral, para la autora, se construye comunitariamente, el individuo sólo no puede establecer lo que es correcto de lo que es incorrecto en el sentido de que el ideal social se construye colectiva y no individualmente; solo viviendo con lo demás desarrollamos nuestro propio juicio moral. Por la importancia de los problemas que resolvía y por las repercusiones sociales que se derivan de la administración, Parker Follett estaba convencida de que era necesario mejorar los conocimientos y la práctica administrativa. Ella propuso que la administración de los negocios se profesionalizara con un fuerte vínculo con la ética profesional, ya que consideraba que así se podría fortalecer tanto los conocimientos en los que se sustenta la práctica administrativa como una práctica más ética del administrador de negocios. Al instituirse como un gremio, los administradores podrían vigilar la calidad de su ejercicio profesional y reunirse en asociaciones profesionales para establecer, mantener y perfeccionar estándares de comportamiento profesional. Tanto en la sociedad en general, como en los negocios, la idea de cooperación es fundamental para lograr un desarrollo tanto individual como grupal. Para Mary Parker, lo que la sociedad requería era una forma cooperativa



de pensar, la forma competitiva que había imperado en la manera de administrar nunca más debía regirse por inteligencias individuales, sino por inteligencias en interacción, ejerciendo una influencia recíproca de manera incesante. Asimismo, en la medida en que la autoridad fuera menos restrictiva para con los individuos, éstos podrían liberar en mejor forma sus potencialidades, creando organizaciones y sociedades cada vez más progresivas. En palabras de la autora: “...los negocios modernos requieren, sobre todo, de individuos que puedan unirse, que no sólo puedan unir sin fricción, sino que sean capaces de sacar provecho a esa unión. El hombre de negocios exitoso de hoy en día es el individuo que posee una inteligencia con capacidad cooperativa”. (Parker, 1920, reimpresso en Pauline Graham, 1997, p. 234).

Se puede afirmar que en la obra de Mary Parker el ser humano es valorado en todas sus dimensiones, el trabajador deja de ser concebido como una mera herramienta al servicio de la producción, y el hombre de negocios deja de ser visto exclusivamente como ser perverso y ambicioso, que sólo tiene un afán de ganancias. La búsqueda actual de una responsabilidad social corporativa puede encontrarse en la idea de Mary Parker acerca de la vida integral, en la cual el trabajo mismo de una persona se convierte en un servicio comunitario, igual que el trabajo del hombre de negocios. Se puede pensar que ella es una de las primeras teóricas de la administración en proponer lo que ahora se llama ética de la empresa.

Por último, la Teoría del Comportamiento X y Y, planteada por Douglas McGregor entiende que la reacción del hombre está muy condicionada por las expectativas que los demás, y en concreto el jefe, tiene sobre su actividad y su comportamiento. Se atiende al papel que se le ha asignado en el grupo, en especial por el responsable o líder del mismo. Se definen dos actitudes límite, antagónicas y básicas, apoyadas en dos modelos opuestos sobre el comportamiento humano.

La Teoría X: el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control. Habla de la visión tradicional de Taylor y Fayol donde se debe tener poder y control sobre los empleados, tiene una visión “tradicional, mecanicista y pragmática” El ser humano siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda. Tienen que ser obligados y controlados para desarrollar los objetivos de la organización. El hombre es un animal insatisfecho. En cuanto queda



satisfecha una de sus necesidades, aparece otra que ocupa su lugar, es por ello que la necesidad satisfecha ya no motiva la conducta. En la teoría X se habla de la motivación basada en el principio de pan y palo donde la empresa puede proporcionar o retirar los medios para satisfacer las necesidades fisiológicas con el fin de controlar al individuo mientras lucha por su subsistencia.

Supuestos de la teoría X: 1. Consideran al trabajo natural como el juego. 2. Se auto dirigen hacia la consecución de los objetivos que se les confían. 3. En ciertas condiciones, buscan responsabilidades. 4. Tienen imaginación y creatividad. 5. Sienten motivación y desean perfeccionarse. 6. Asumen los objetivos de la empresa si reciben compensaciones por lograrlos. 7. Asumen los objetivos de la empresa si reciben compensación por lograrlos, sobre todo reconociendo los méritos.

La Teoría Y: La integración de los objetivos individuales con los de la organización. La aplicación de esfuerzo en el trabajo es tan natural como jugar o descansar. El hombre debe dirigirse y controlarse a sí mismo en servicio de los objetivos de la organización. En las debidas circunstancias aprende a buscar las responsabilidades. La persona tiene un nivel de creatividad apto para resolver los problemas de la empresa. McGregor propone cuatro ideas para poder aplicar esta teoría: **1. Descentralización y delegación:** Liberación de un control excesivo – Mayor libertad. **2. Ampliación del puesto y mayor significación del trabajo:** Producen innovación – Alientan a la aceptación de responsabilidades – Satisfacen necesidades sociales y de estima. **3. Participación y administración consultiva:** Orientan a la realización de los objetivos por medio de la participación en la toma de decisiones. **4. Auto evaluación del desempeño:** Se imponen objetivos y evalúan su propio desempeño. A diferencia de la teoría X, propone que hay una posibilidad de desarrollo y crecimiento del ser humano, señala que en las organizaciones se requiere más que un control absoluto, e indica que las limitaciones son producto de la falta de ingenio de la gerencia para explotar el potencial del personal.



Supuestos de la teoría Y: 1. Trabajan lo menos posible. 2. Carecen de ambición. 3. Evitan responsabilidades. 4. Prefieren que las manden. 5. Se resisten a los cambios. 6. Son crédulas y están mal informadas. 7. Haría muy poco por la empresa si no fuera por la dirección.

Pese a que los supuestos de la teoría Y no son definitivos, son más consistentes que los de la teoría X y abre nuevas posibilidades en las prácticas administrativas.

En el constructo teórico se encuentran otras teorías y modelos de gestión de talento humano como son:

Modelo por competencias; una competencia, según Marible Chacin de Mujica es “la pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. Capacidad para operar competitivamente en una determinada actividad”. (13) Para Spencer y Spencer (1993) la competencia “es una característica subyacente de un individuo que esta casualmente relacionada a un estándar de efectividad o performance superior en un trabajo o situación”. Las competencias en una persona permitirán realizar sus funciones de forma exitosa y que su desempeño sobresalga ante un grupo laboral. El modelo Iceberg por Spencer y Spencer divide las capacidades de las personas en fáciles de detectar como las destrezas y conocimientos y en difíciles de detectar y desarrollar como en las actitudes, valores, el concepto de sí mismo. (14) Sin embargo la clasificación más común por varios autores define que hay tres tipos de competencias: **1. Competencias con el saber:** son los conocimientos de cada quien. **2. Competencias con el saber hacer:** son las habilidades propias o resultado de la experiencia. **3. Competencias con el ser:** son los comportamientos, valores, actitudes y aptitudes.

Por lo anterior el Modelo de Gestión por Competencias tiene gran impacto en la Gestión de Recursos Humanos ya que no solo cobra importancia los conocimientos técnicos o habilidades por experiencia para que una organización tenga buenos resultados si no también la aptitud de las personas para llegar al logro de los objetivos institucionales, es así como el personal debe tener una mirada integral hacia el desarrollo de unos objetivos comunes mediante procesos productivos relacionados entre sí. El personal más apropiado es quien tenga la capacidad intelectual, habilidad



y aptitud que sea compatible con su función a desempeñar. Estas competencias también se pueden adquirir siempre y cuando se tenga acceso a los recursos necesarios y estímulos apropiados. (13)

Teoría de recursos y capacidades: esta teoría propone que las organizaciones son diferentes entre sí, cada una posee diferentes recursos y capacidades que no están disponibles para todas las empresas en las mismas condiciones -movilidad imperfecta-, esto explica la diferencia de rentabilidad entre las mismas (Carrión & Ortiz, 2000). (15) Los recursos y capacidades constituyen una fuente de ventaja competitiva de una empresa ya que por medio de estos se pueden ejecutar las estrategias. El rendimiento de una empresa es el resultado de las características competitivas de su entorno y de los recursos y las capacidades de que dispone, estos también juegan un papel importante en la identidad de una empresa, pues se identifican las fortalezas y debilidades e igualmente se pueden explorar las oportunidades y neutralizar las amenazas. (16) La competitividad depende de los recursos y capacidades con que cuenta la Organización y el provecho que se obtenga de estos con el conocimiento con el fin de ejecutar las actividades de la empresa (Ortiz de Urbina, 2000). Esta combinación de conocimientos con el personal de la empresa es productiva ya que permite su socialización mayor aprendizaje y poder aplicarlo en función de los procesos de la organización y obtención de excelentes resultados. Para que la ventaja competitiva sea sostenible, los recursos utilizados tendrán que ser valiosos, raros, movibles y no sustituibles, el conocimiento como recurso humano será gestionado adecuadamente y dirigido por las áreas de talento humano. Los líderes de la organización desempeñan un papel importante en la en la integración del conocimiento, las estrategias y la competitividad de la organización (Barney, 1991). (17)

Modelo Gestión del conocimiento: el conocimiento hoy en día se convirtió en una de las ventajas competitivas de las organizaciones y quien se encarga de esto es el recurso humano, quienes lo generan y lo difunden, por tal motivo la gerencia se centra en estimular este conocimiento para ser cada vez más competitivos en el medio. Utilizar el capital humano en la forma apropiada como portador y generador de conocimiento se ha convertido en una forma novedosa de gerenciar 27 los procesos organizacionales de todo tipo, contribuyendo al desarrollo de una sociedad culturalmente superior. (Hernández, 2004) (18) La gestión del Conocimiento según Nonaka, (2000) es “la



capacidad orgánica para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de una organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas. Es la clave del proceso a través del cual las firmas innovan” (19) Este modelo es la alternativa de gestión que toma una organización a partir de la experiencia, el conocimiento y el talento del personal como la posibilidad de desarrollarse. Brawn y Gray (1995) afirman que “lo invisible suele ser lo más valioso”, es aquí donde el conocimiento cobra valor para las organizaciones convirtiéndose en parte de un activo que depende de una inversión para mejorarse. El proceso de gestionar directamente los activos no materiales como el conocimiento y hacer buen uso de este, de buscarlo, almacenarlo, transferirlo y que haya un intercambio y apoyo entre sus miembros, es con el fin que la organización sea más competitiva y productiva. (20)

Modelo planeación estratégica del Recurso Humano: La planeación estratégica de una organización es todo el proceso que esta realiza para posicionarse en el mercado y ser la mejor empresa, el componente principal es el talento humano el cual es el motor de la organización que permitirá el logro de las metas trazadas con el fin de llevar a cabo su visión; por tal motivo la planeación estratégica debe tener incentivos para motivar el personal, el esfuerzo humano es indispensable para asegurar que la empresa funcione acertadamente, si este elemento no está dispuesto en colaborar, el funcionamiento de la organización no será el mismo. (21) El modelo estratégico de recurso humano define la fuerza laboral y el talento humano necesarios para ejecutar el propósito institucional. El objetivo del proceso de la planificación de recursos humano es cubrir la oferta y demanda de acuerdo a los objetivos que la organización tiene trazados, para esto se realiza un análisis interno y un análisis externo de la mano de obra, del recurso humano, de las necesidades del medio para que haya un equilibrio entre el ingreso del personal o la reducción del mismo. La planeación estratégica del recurso humano tiene los siguientes objetivos: • Prevenir el déficit y el superávit de personal • Asegurar que la organización cuenta con los empleados correctos. • Asegurar que la organización se adapte a los cambios en el entorno. • Dotar de sentido y coherencia a todos los sistemas y actividades de recursos humanos. • Unificar las perspectivas de los directivos de línea y staff. (22) 28



Teoría del comportamiento: esta teoría plantea que para obtener óptimos resultados en el desempeño de la empresa y lograr la estrategia organizacional, el comportamiento y actitud de los empleados es fundamental, este comportamiento puede estar influenciado por la gestión del recurso humano y las practicas que ellos ejerzan, así la estrategia será más fácil de alcanzar si se logra obtener determinados comportamientos en el personal.

Teoría de los sistemas cibernéticos: esta teoría se basa en hallar un sistema de recursos humanos y establecer estrategias necesarias para gerenciarlo y garantizar las estrategias de la organización. Calderón (como se citó en Wright y McMahan, 1992) mencionan dos modelos “el que establece dos grandes responsabilidades: gerencia de las aptitudes y gerencia del comportamiento. El otro modelo citado por estos autores asume que las prácticas pueden ser combinadas en tres tipos de sistemas de control: control del comportamiento, control de outputs (evaluación y sistemas de recompensa basados en resultados) y control de inputs (a través de selección y entrenamiento)”.

Teoría de costos de transacción / teoría de la agencia: estas teorías se generan a partir de la conducta humana donde el individuo es un ser racional, generador de su bienestar o utilidad individual, para lo cual necesita información que es un recurso costoso y escaso. En la búsqueda de su propio interés genera comportamientos altruistas y se vuelve oportunista incumpliendo lo que promete para obtener ganancias. El oportunismo no se reconoce fácilmente por que se da cuando hay descuidos en el personal. Por tal motivo el fin de las prácticas de los recursos humanos es establecer la contribución del personal a la organización y dar recompensas por su desempeño para formar su comportamiento con los fines estratégicos de la empresa. Esto genera unos costos que son llamados costos burocráticos (Wright y McMahan, 1992), que permiten garantizar que el personal desarrolle las habilidades que se requieren, están los costos de monitoreo de la acción humana y los costos relacionados con la evaluación para ratificar que el personal se desempeñe según lo establecido.(23)



2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA FUNDACION UNIVERSITARIA POPAYAN

Dentro del contexto estratégico de la entidad se encuentra:

Misión

Somos una Institución de Educación Superior que contribuye a la formación integral de personas que comprometan sus esfuerzos en el desarrollo sostenible de la Región y del País, sobre la base de la idoneidad profesional, de la adquisición y práctica de valores morales y de la ética, proyectándose en acciones institucionales que coadyuven en la identificación y solución de problemas regionales.

Visión

La Fundación Universitaria de Popayán deberá convertirse en una organización líder a nivel nacional e internacional por sus logros y reconocimientos en los campos de la docencia, la investigación y la proyección social. Para ello se compromete a fortalecer continuamente los procesos y la calidad de sus programas en aras de contribuir al desarrollo sostenible de la región y del país.

Nuestros principios fundamentales

La Fundación Universitaria de Popayán se regirá por los siguientes principios:

- **Liderazgo** para la formación de personas como agentes de cambio que permitan un desarrollo permanente de la región y del país.
- **Ética** para la búsqueda del desarrollo propio basado en las condiciones de libertad e igualdad procurando eliminar cualquier forma de segregación.
- **Autonomía** para definir un proyecto de vida individual y colectiva.
- **Tolerancia** para construir una sociedad más justa y equilibrada, de respeto por el prójimo, de consideraciones por los intereses ajenos, de máximo aprovechamiento de las facultades



intelectuales, así como la promoción de la vida armónica y productiva en comunidad y la lucha constante por una sociedad más equitativa.

- **Compromiso** para dar sentido a la vida a través del trabajo serio, eficiente y responsable, y para enriquecer los modelos mentales, haciéndolos más eficaces en la supervivencia, el progreso y la transformación.
- **Solidaridad** para motivar el sentido de la colaboración y el trabajo en equipo, factores indispensables para el progreso individual y colectivo.
- **Ciudadanía** para la integración y socialización de los individuos en una comunidad de ciudadanos que comparte un conjunto de saberes y valores comunes, en busca de una cualificación de vida para todos.

Nuestros Valores

Los valores que la Institución busca cultivar en su comunidad académica son:

- **Honestidad:** con el propósito de formar integralmente a personas comprometidas con el desarrollo sostenible de la región y del país, la honestidad en la Fundación Universitaria de Popayán se refiere a la capacidad de comportarse de manera justa, coherente y sincera, respetando la verdad en las relaciones que los individuos establecen con la institución, el medio y otros individuos.
- **Tolerancia:** la mayor forma de expresión del respeto hacia los demás; fundamental para la idoneidad de la comunidad universitaria de la Fundación. Universitaria de Popayán, supone el reconocimiento y aceptación de las diferencias de raza; creencias religiosas, políticas, de opinión y clase social.
- **Lealtad:** fundamentada en la identificación, fidelidad y apego a la institución, precede todas las acciones de quienes la conforman y garantiza el cumplimiento de los reglamentos, estatutos y lineamientos establecidos. Hace referencia al compromiso con la Institución, a defender sus intereses en procura de favorecer su crecimiento.



- **Responsabilidad:** se refiere al sustento del compromiso social de la Institución, a la capacidad de participación y cooperación de sus miembros, al desempeño fundado en la integridad y el sentido de pertenencia a la misma. Se orienta hacia el cumplimiento de los deberes y obligaciones. adquiridas, al mismo tiempo que supone acatar y aceptar las consecuencias de no hacerlo. La responsabilidad implica el mejoramiento del desempeño, además de anticipar y planear diversas acciones para promover prácticas saludables para el manejo de los recursos asignados.
- **Respeto:** valor indispensable en la formación de personas, el respeto en la Fundación Universitaria de Popayán atraviesa todas las relaciones interpersonales, garantizando la cordialidad en el trato, el reconocimiento del otro y sus derechos, acatando su autoridad y considerando su dignidad, con total apego a la verdad, la transparencia y la tolerancia.
- **Justicia:** con base en el reconocimiento y aceptación de los derechos de las personas, en la Fundación Universitaria de Popayán la justicia implica velar por las relaciones armónicas entre quienes hacen parte de la Institución por medio del cumplimiento de las normas y deberes. Es el esfuerzo constante por dar a los demás lo que es debido, lo que a cada quien corresponde, desde la honestidad, el equilibrio y la compasión.



Organigrama de La empresa





3. DESARROLLO DEL TRABAJO

El desarrollo del presente trabajo permite conocer la percepción de las personas al interior de la Universidad y con esto se puede trabajar desde cada una de las prácticas de la gerencia del talento humano. Igualmente beneficia a la empresa FUP, ya que su finalidad es conocer a fondo que motivo a los participantes a estudiar la especialización en gerencia de talento humano, conocer si era la que deseaban estudiar, y el porqué de la escogencia de la universidad.

3.1 METODOLOGIA

Para la presente investigación la metodología utilizada es de tipo cualitativa, con la cual se busca realizar la caracterización y poder determinar los atributos peculiares de los estudiantes de la FUP. Para alcanzar los objetivos, se aplicara la herramienta de trabajo que es la entrevista virtual, la cual consta de unas preguntas abiertas y otras de selección múltiple.

3.2 Población y Muestra

La muestra estuvo compuesta por 28 colaboradores que fueron los estudiantes de la especialización en gerencia del talento humano de la Fundación Universitaria de Popayán, promoción 2020, con una población equivalente a 36 personas.

3.3. Instrumento aplicado

Entrevista virtual

La entrevista en investigación cualitativa Para Denzin y Lincoln (2005, p. 643, tomado de Vargas, 2012) la entrevista es “una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas”. Como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador.



PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA VIRTUAL

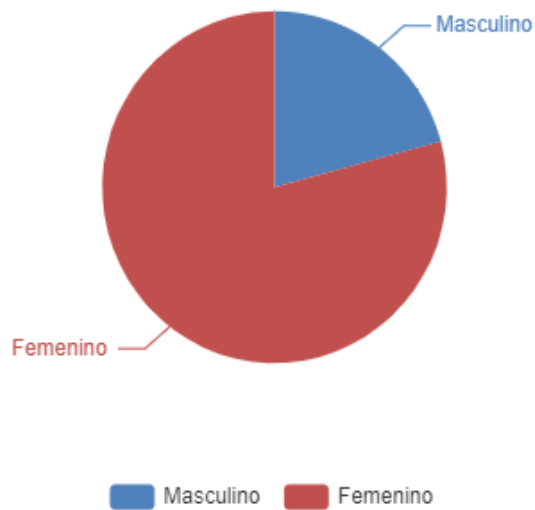
FECHA	
1. GENERO	
2. NOMBRE Y APELLIDOS	3. PROMEDIO EDAD
4. CARGO	
5. USO DEL TIEMPO LIBRE	
6. PROMEDIO DE INGRESOS	
7. QUE MOTIVÓ LA DECISION DE ESTUDIAR LA ESPECIALIZACION DE GERENCIA DE TALENTO HUMANO	
8. COMO SE ENTERO DE LA ESPECIALIZACION DE GERENCIA DE TALENTO HUMANO	
9. CUAL ES SU ESPECTATIVA EN ESTE NUEVO LOGRO	
10. CUAL ES SU LUGAR DE PROCEDENCIA	
11. DE QUE UNIVERSIDAD ES EGRESADO	
12. EMPRESA DONDE LABORA	
13. SI ESTA VINCULADO LABORALMENTE EN QUE AREA SE DESEMPEÑA	



<https://survey.fynzo.com/r/frfyhk>

4. ANALISIS Y RESULTADOS DE LA INFORMACION OBTENIDA

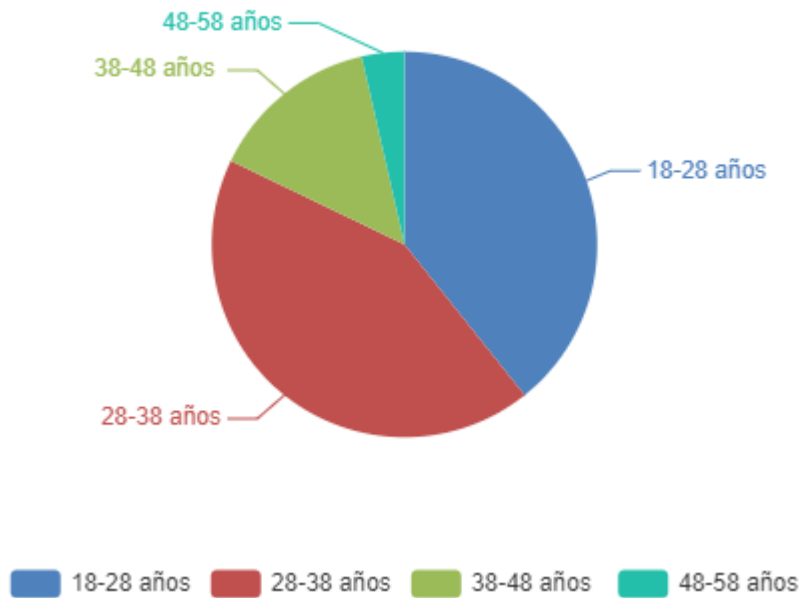
Género



De 26 participantes entrevistados, se puede analizar que en un 79.17% corresponden al género femenino, mientras que el 20.83% corresponden a hombres, lo que quiere decir que son más las mujeres que han optado por estudiar esta especialización.



Promedio edad



Como lo muestra la gráfica se puede visualizar que el 39.29%, están entre las edades de 18 a 28 años, mientras que el 42.86% oscilan en edades entre 28 a 38 años de edad, un 14.28% se posiciona en edades de 38 a 48 años, y con un 3.57% , edades de 48 a 58 años, lo que quiere decir que los que más optaron por estudiar la especialización en gerencia del talento humano fueron personas que ya se encontraban laborando y ejercían dentro de alguna compañía el cargo de talento humano, la especialización la realizaron con el fin de mejorar sus condiciones económicas y poder posicionarse en sus empresas con el cargo ya obteniendo su especialización.



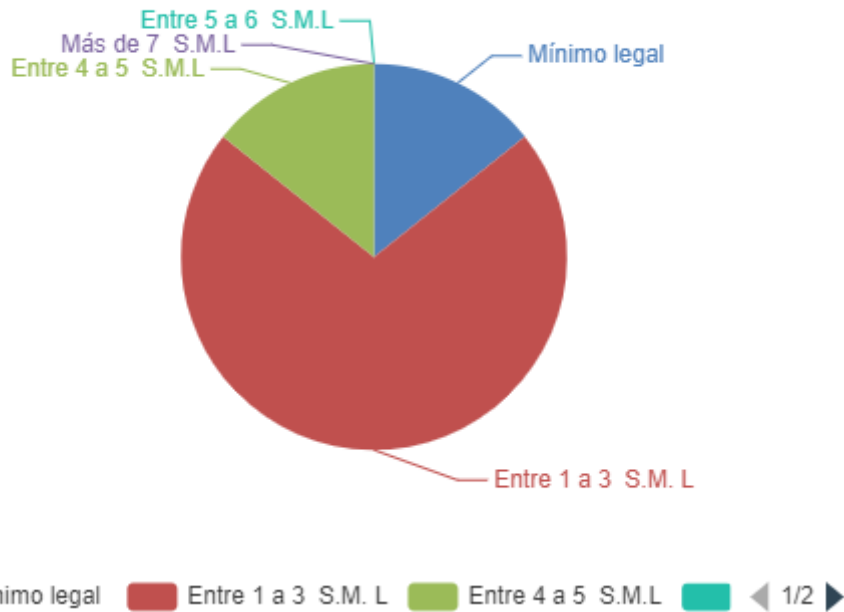
Uso del tiempo libre:



Según la gráfica se puede evidenciar que los estudiantes ocupan más su tiempo libre en recreación y deporte con un porcentaje de 46.43%, mientras que el 28.57% estudian, 14.29% tienen otro trabajo, labores domésticas 10.71% lo que quiere decir que este porcentaje se relaciona con los estudiantes que no están laborando en el momento.



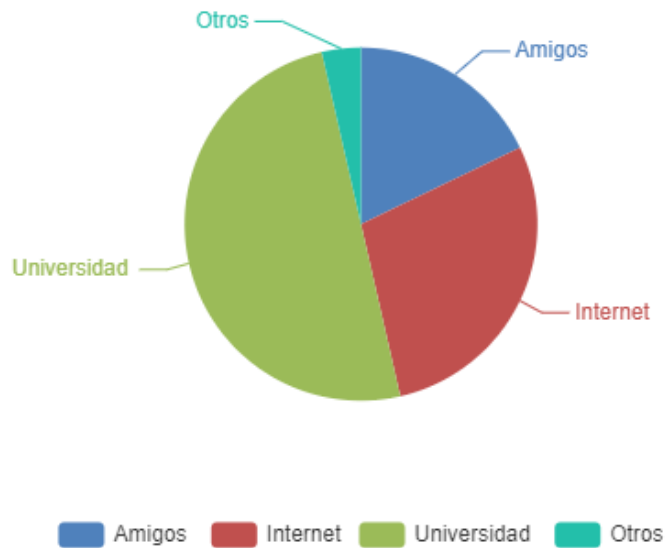
Promedio de ingresos:



La gráfica nos muestra que en un porcentaje muy alto de 71.43% ganan entre 1 a 3 SML, lo que quiere decir que los estudiantes se encuentran bien posicionados laboralmente, un 14.28% se puede apreciar que ganan de 4 a 7 salarios mínimos, y con un 14.29% podemos decir que en la población estudiada ganan un SMLV.



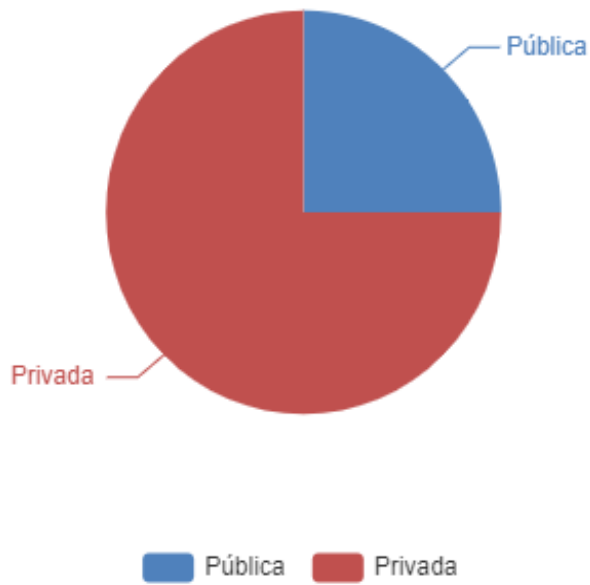
¿Cómo se enteró de la especialización de gerencia del talento humano?



Se puede apreciar que la forma como se enteraron de la especialización fue por la misma universidad con un 50%, ya que la mayoría son egresados de la FUP, mientras que 28.57 se enteraron por internet, y el 17,86% por amigos que recomendaron la especialización es esta universidad, por otros medios un 3,57.



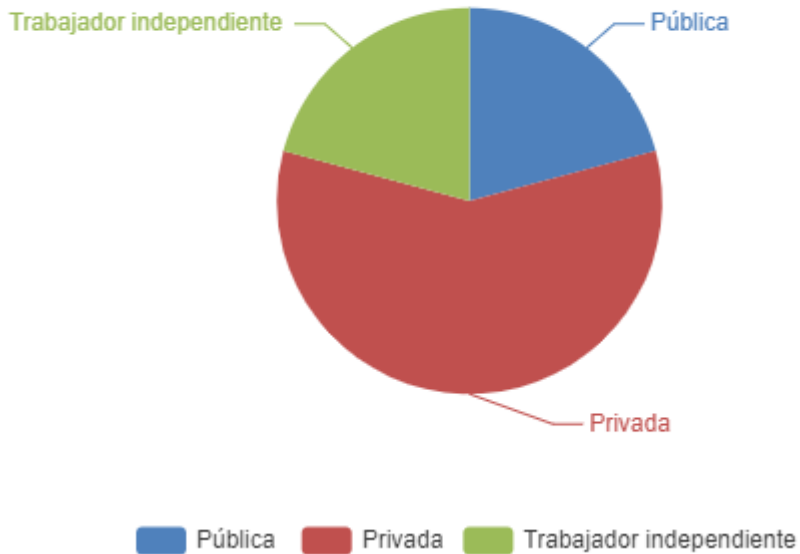
¿Tipo de educación superior donde se graduó?



En la gráfica se puede visualizar que un 75% son egresados de la Fundación Universitaria de Popayán, mientras que el 25% son egresados de otras universidades ya sean públicas o privadas.



¿Tipo de empresa donde labora?



La población investigada la mayoría laboran en empresas privadas dentro del departamento del Cauca como en otros departamentos con un 58.34%, mientras que el 20.83% en empresas públicas, con un porcentaje del 20.83% se posicionan los trabajadores independientes ya que algunos de los estudiantes ya cuentan con sus propias microempresas.

¿Qué, motivó, la decisión de estudiar la especialización de gerencia de talento humano?

Según los resultados analizados de todos los entrevistados, su mayor motivo fue su familia, para poder tener un mejor estatus económico, segundo las mismas empresas poder con esta especialización poder tener ascensos a cargos donde no estaban nombrados por falta de esta, otro motivo es poder dar todo de ellos, y de una u otra forma cambiar algunos pensamientos en las compañías, para que estas prosperen con ideas frescas, nuevas, y resurjan.



¿Cuál es su expectativa en este nuevo logro?

La expectativa para muchos es poder ponerlo en práctica para así poder compartir sus conocimientos con las personas de su entorno, pues esto les servirá para poder obtener mejores puestos.

¿Por qué eligió esta especialización como opción de estudio?

Es una de las especializaciones que más ayudan al crecimiento personal pues nos ayuda a afianzar destrezas en el manejo de las relaciones con las personas dentro de la empresa y fuera de esta.

¿Si está vinculado laboralmente, en que área se desempeña?

La mayoría de estudiantes de la especialización de gerencia de talento humano se desempeñan en áreas donde se puede observar liderazgo y administración, ya que mediante estos ejercen lo aprendido durante la especialización.



5. CONCLUSIONES

- Podemos concluir que la decisión que motivo a los estudiantes a tomar la especialización de gerencia del talento humano fue incrementar conocimiento y fortalecer competencia, debido a que la oferta académica fomenta las habilidades de liderazgo y la forma en como tratamos las relaciones interpersonales en cuanto a lo laboral como en la vida.
- Según la información entendimos que la especialización la eligieron como opción de estudio porque es una ayuda en cuanto a crecimiento personal, pues nos ayuda afianzar destrezas en el manejo de las relaciones con los colaboradores dentro de la organización.
- La expectativa de la especialización para muchos es poder aplicar a la práctica y compartir todos los conocimientos obtenidos en esta, en la empresa, en el hogar, en la vida cotidiana, también para mejorar el nivel académico esto con el fin de tener mejores oportunidades de empleo o de emprendimiento.
- La mayoría de los estudiantes de la especialización de gerencia del talento humano podemos decir que se desempeñan en áreas donde se maneja personal y por ende se puede observar liderazgo y administración en todos estos.
- Podemos decir que los estudiantes de la especialización de gerencia del talento humano en su mayoría son mujeres.
- Podemos decir que la edad que prefieren la especialización según los resultados esta entre 18y28años un 39.29% y 28-38 años un 42.86%.
- Podemos concluir que los estudiantes de la especialización utilizan su tiempo libre en recreación y deporte.
- La mayoría de los estudiantes de la especialización ganan entre 1 a 3 salarios mínimos vigentes legales.
- Concluimos que la universidad fue la que más información brindo sobre la especialización y por esta se enteraron la mayoría de estudiantes.



- Podemos decir que el 75% de los estudiantes se graduaron en universidad privada.
- Las empresas que laboran los estudiantes la mayoría son privadas.

6. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES/ MES	1				2				3				4				5			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	X	X																		
ELABORACION PROPUESTA			X	X																
RECOLECCIÓN DE DATOS –DESARROLLO DEL TRABAJO					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
ANÁLISIS Y RESULTADOS																X	X			
CONSOLIDACION DOCUMENTO																		X	X	
SOCIALIZACIÓN																				X

7. RECURSOS. Propios

DOCUMENTACIÓN Y SOPORTES

Bibliografía/ Infografía	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bibliografía:</i> autor, título, editorial, edición y/o año. • 7. Villa Real AC. Historia, cambios y evolución de la administración. [Online].; 2013 [cited 2016 febrero 22. Available from: http://www.gestiopolis.com/historia-cambios-y-evolucion-de-laadministracion/. 8. Pardo Enciso CE, Porras Jiménez JA. La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. [Online].; 2011 [cited 2016 febrero 22. Available from: http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/gs/article/viewFile/280/214. 9. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. [Online].; 2009 [cited 2016 marzo 5. Available from:
-----------------------------	---



<https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humanochiavenato.pdf>.
10 Calderón Hernández G, Naranjo Valencia J. Competencias laborales de los gerentes de talento humano. INNOVAR. 2004 Enero-Junio; 23(6). 11 Ulrich Losey M, Lake G. El futuro de la dirección de recursos humanos Barcelona: Edipe; 2000. 44 12 Vecino Jm. Importancia del área de gestión humana para la empresa. [Online].; 2012 [cited 2016 marzo 5. Available from: <http://www.degerencia.com/articulo/importancia-del-area-de-gestionhumana-para-la-empresa>.
13 Chacin de Mujica M. Gestión Talento Humano por competencias. [Online].; 2010 [cited 2016 marzo 8. Available from: <https://pide.wordpress.com/2010/03/14/gestion-del-talento-humanopor-competencias/>. 14 Torres S. Trabajo de Grado. Propuesta de un modelo de gestión del talento humano por competencias para el servicio de rehabilitación física de la fundación cardiointantil-Instituto de Cardiología. [Online].; 2009 [cited 2016 marzo 8. Available from: [http://cdim.esap.edu.co/bancomedios/documentos%20pdf/trabajo_de_grado\[1\]%20sorey%20torres.pdf](http://cdim.esap.edu.co/bancomedios/documentos%20pdf/trabajo_de_grado[1]%20sorey%20torres.pdf). 15 Carrion Maroto J, Ortiz de Urbina M. La Teoria de recursos y capacidades y gestion del conocimiento. [Online].; 2000 [cited 2016 marzo 13. Available from: <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-recursos-y-capacidades-y-gestion-del-conocimiento/>. 16 Toro Diaz J. Contribuciones a la Administración. [Online].; 2010 [cited 2016 15 marzo. Available from: <http://www.eumed.net/librosgratis/2010a/658/TEORIA%20DE%20RECURSOS%20Y%20CAPACIDADES.htm>. 17 Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage: Journal of Management; 1991. 18 Hernández Herrera R. Activos intangibles. Enfoques para su medición. En: Gestión del Conocimiento. Un enfoque gerencial. La Habana: Academia. 19 Nonaka I. Gestión del Conocimiento. La empresa Creadora de Conocimiento España: Deusto: Harvard Business Review.; 2012. 20 Ruano O. La gestión del conocimiento en el deporte: una necesidad actual. revista Digital. Buenos Aires.. [Online].; 2012 [cited 2016 marzo 18. Available from: <http://www.efdeportes.com/efd164/la-gestion-del-conocimiento-en-el-deporte.htm>. 21 Gestión del talento Humano. Lesión 3: Planeación estratégica del talento humano. Universidad Nacional abierta y a distancia. [Online]. [cited 2016 18 marzo. Available from: http://dateca.unad.edu.co/contenidos/10710/107010/leccin_3_planeacin_estratgica_del_talento_humano.html. 22 Román CY. Cartilla de planeación estratégica de gestión humana. Sabaneta. [Online]. [cited 2016 marzo 18. Available from: Http://aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla_Plan_Est._humana_YR_ene_11_-48p.pdf. 23 Calderón Hernández G, Álvarez Giraldo CM, Naranjo Valencia JC. Gestión Humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos,



tendencias y perspectivas de investigación. [Online]. [cited 2016 marzo 29. Available from: 45
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922006000200010].

www.academiagauss.com/diccionarios/diccionario.htm La Plata, 5 al 7 de diciembre de 2012 sitio
web: <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar> – ISSN 2250-8465 8

Carro, F & Caló, A. (2012). La Administración Científica de Frederick W. Taylor: Una Lectura
Contextualizada. La Plata, Argentina. Recuperado de:
<http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/vii-jornadas-2012/actas/Carro.pdf>

Castellanos, R. (2019) Diagnóstico, diseño e implementación de un plan de mejoramiento al área
de talento humano, para el fomento, desarrollo y bienestar de la comunidad- Fundestar.
Recuperado de:
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/16056/2019LizethCastellanos.pdf?sequence=15&isAllowed=y>

Taylor, F. (1969). Principios de la Administración Científica (11° edición). México: Herrero Hnos.
S. A.
<http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/vii-jornadas-2012/actas/Carro.pdf>

Avellaneda M. & Rojas, C. (2011) El talento humano y el crecimiento organizacional “Coordinadora
Comercial de Cargas CCC S.A.”
Universidad Jorge Tadeo Lozano. Bogotá.
Recuperado de:

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1596/T148.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fayol, H. (1916). Teoría clásica de la Administración. Unidad 4. Recuperado de:
<http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf>

Claudia Liliana Padrón Martínez (2017). La Propuesta Ética en la Teoría de la Administración de
Mary Parker, Chester Barnard Y Herbert Simon. Congreso Nacional de Contaduría, Administración
e informática. Universidad Nacional Autónoma de México.

Recuperado de <http://premio.investiga.fca.unam.mx/docs/XXII/5.pdf>

Recuperado de



<https://fup.edu.co/la-fup/informacion-general/nuestra-esencia/>

<https://fup.edu.co/estructura-organica/>

http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/69959/secme-3416_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

<http://premio.investiga.fca.unam.mx/docs/XXII/5.pdf>

<http://www.infonegociacion.net/pdf/piramide-necesidades-maslow.pdf>

APA: https://elteachermurcia.com/normas_apa_sexta_edicion/citas-de-citas-normas-apa/

Tesis:

[https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8291/PROYECTO%20MAESTRIA_vFINAL_FrancyRodr%C3%ACguez_Julio%2021%20\(1\).pdf?sequence=1](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8291/PROYECTO%20MAESTRIA_vFINAL_FrancyRodr%C3%ACguez_Julio%2021%20(1).pdf?sequence=1)

[https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8291/PROYECTO%20MAESTRIA_vFINAL_FrancyRodr%C3%ACguez_Julio%2021%20\(1\).pdf?sequence=1](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8291/PROYECTO%20MAESTRIA_vFINAL_FrancyRodr%C3%ACguez_Julio%2021%20(1).pdf?sequence=1)

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/138/Talento%20humano.%20El%20factor%20clave%20del%20servicio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Recuperado de

http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf