 Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia Vigente 1993	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	08-07-2021	B
	Dependencia	Aprobado		Pág.
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		0(43)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	Adrián David Saurith Pianetta		
FACULTAD	De Ciencias Administrativas y Económicas		
PLAN DE ESTUDIOS	Administración de empresas		
DIRECTOR	Jennifer Andrea Lemus Quintero		
TÍTULO DE LA TESIS	Apoyar el área administrativa en la gestión de recursos humanos del grupo empresarial Romero Serrano S.A.S		
TITULO EN INGLES	Support the administrative area in the management of human resources of the business group Romero Serrano S.A.S		
RESUMEN (70 palabras)			
<p>El presente trabajo de pasantías realizado en la empresa grupo empresarial Romero Serrano S.A.S, buscó generar apoyo al área administrativa de la organización, mediante la realización de una fase exploratoria relacionada con los aspectos que se requieren para realizar una auditoría en la dependencia recursos humano, además, se planteó un proceso de planificación de auditoría interna a la dependencia de recursos humanos, por último, se aplicó el plan de auditoría</p>			
RESUMEN EN INGLES			
<p>The present work of internships carried out in the business group company Romero Serrano SAS, sought to generate support for the administrative area of the organization, by carrying out an exploratory phase related to the aspects that are required to carry out an audit in the human resources unit, in addition, an internal audit planning process was proposed to the human resources unit, finally, the audit plan was applied</p>			
PALABRAS CLAVES	Auditoria, recursos humanos, auditores, gestión		
PALABRAS CLAVES EN INGLES	Audit, human resources, auditors, management		
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS: 43	PLANOS:	ILUSTRACIONES: 2	CD-ROM: 1



Apoyar el área administrativa en la gestión de recursos humanos del grupo empresarial Romero

Serrano S.A.S

Adrián David Saurith Pianetta

Facultad de ciencias administrativas y económicas, Universidad Francisco De Paula Santander

Ocaña

Administración de empresas

Magister, Jennifer Andrea Lemus Quintero

Marzo 22, 2022

Índice

Capítulo 1. Apoyar el área administrativa en la gestión de recursos humanos del Grupo empresarial Romero Serrano S.A.S	9
1.1 Descripción de la empresa.....	9
1.1.1 Misión de la empresa.....	9
1.1.2 Visión de la empresa.....	10
1.1.3 Objetivos de la empresa.....	10
1.1.4 Descripción de la estructura organizacional	11
1.1.5 Descripción de la dependencia al que fue asignado.	12
1.2 Diagnóstico inicial de la dependencia asignada.....	12
1.2.1 Planteamiento del problema	13
1.3 Objetivos de la pasantía.....	15
1.3.1 Objetivo general.	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4 Descripción de las actividades a desarrollar en la misma	16
Capítulo 2. Enfoques referenciales	17
2.1 Enfoque conceptual	17
2.1.1 Recursos humanos	17
2.1.2 Auditoria.....	17
2.1.3 Empresa	17
2.1.4 Objetivos.....	18
2.2 Enfoque legal.....	18

2.2.1 Resolución 0143 de 2019	18
2.2.2 Normas ISO 19001	19
2.2.3 Alcance de la auditoría	19
Capítulo 3. Informe de cumplimiento de trabajo	21
3.1 Presentación de resultados	21
3.1.1 Primer objetivo	21
3.1.2 Segundo objetivo.	22
3.1.3 Tercer objetivo.....	24
Capítulo 4. Diagnóstico final	27
Capítulo 5. Conclusiones	28
Capítulo 6. Recomendaciones.....	30
Referencias.....	31
Apéndices.....	32

Lista de figuras

Figura 1. Organigrama de la empresa	11
Figura 2. Ejecución y control de la herramienta hacia los empleados	24

Lista de tablas

Tabla 1. Matriz DOFA de la dependencia de recursos humanos	12
Tabla 2. Descripción de las actividades a desarrollar	16

Lista de apéndices

Apéndice A. Formato de la encuesta	33
Apéndice B. Plan de auditoría	36

Resumen

El presente trabajo de pasantías realizado en la empresa grupo empresarial Romero Serrano S.A.S, buscó generar apoyo al área administrativa de la organización, mediante la realización de una fase exploratoria relacionada con los aspectos que se requieren para realizar una auditoría en la dependencia de recursos humano, además, se planteó un proceso de planificación de la auditoría interna a la dependencia de recursos humanos, por último, se aplicó el plan de auditoría interna a la dependencia de recursos humanos de la empresa, de acuerdo con lo anterior, cada uno de estos objetivos se realizaron de la mejor manera, sacando el mejor provecho y generando el apoyo deseado a la empresa.

Introducción

Dentro del presente plan de trabajo de pasantías, el cual tuvo como objetivo apoyar de área administrativa en la gestión de recursos humanos de la empresa grupo empresarial Romero Serrano S.A.S, se le dieron cumplimiento de manera responsable a cada una de las actividades plasmadas y requeridas para el desarrollo de los objetivos.

Para el cumplimiento del presente trabajo se definieron los objetivos y el alcance para la realización de un plan de auditoria a la dependencia de recursos humanos de la empresa, donde además se definieron y evaluaron ciertos aspectos por medio de una encuesta que contenía componentes importantes para realizar una evaluación de dichos aspectos, al final se realizaron recomendaciones para lograr una mejora en cada una de las debilidades encontradas.

La realización del proceso de pasantías fue una experiencia provechosa tanto personal como profesionalmente, donde se pudo adquirir conocimientos y experiencias a cerca del mundo empresarial, dentro de dichos conocimientos adquiridos, resalta el comprender la importancia de buen líder y la delegación de funciones, además, lo fundamental que es estar adquiriendo conocimientos de manera constante, ya que el entorno empresarial exige innovación y cambios.

Capítulo 1. Apoyar el área administrativa en la gestión de recursos humanos del Grupo empresarial Romero Serrano S.A.S

1.1 Descripción de la empresa

La empresa Grupo empresarial Romero Serrano se dedica al comercio al por mayor de productos químicos básicos, en formas primarias y productos químicos de uso agropecuario, ferretería y además se dedica a la compra y venta de café y cacao. Esta S.A.S nació de la idea de fusionar las empresas familiares en una sola, para así proteger el capital propio de los socios; por el momento la empresa está en el proceso de absorber la empresa Ferreagro Shadday's, la cual es propiedad de la accionista Nini Johana Romero.

La empresa se encuentra ubicada en la ciudad de Ocaña, y cuenta con algunas sucursales lo que hace que procesos como las compras se realicen en Lourdes y Tibú y las ventas se ejecuten en las sucursales de Ocaña, Lourdes y Tibú; en el caso de Ocaña las sucursales están ubicadas en la Circunvalar y en el Mercado Público.

1.1.1 Misión de la empresa

Somos un grupo empresarial dedicado a la comercialización de insumos agrícolas, café, cacao y artículos de ferretería, nuestro compromiso es estar aliado con el agricultor, garantizándoles calidad, seguridad y buen servicio, para contribuir con el desarrollo de sus cultivos. (Grupo Empresarial Romero Serrano, 2019)

1.1.2 Visión de la empresa

Para el año 2025, ser un grupo empresarial consolidado y reconocido en el sector, por brindar productos de calidad, con el fin de incursionar en el mercado regional, nacional e internacional, atendiendo a las necesidades de nuestros proveedores y clientes. (Grupo Empresarial Romero Serrano, 2019)

1.1.3 Objetivos de la empresa

Objetivo general. Grupo Empresarial Romero Serrano S.A.S es una empresa dedicada a la comercialización de productos agrícolas, café, cacao y artículos de ferretería, el cual busca satisfacer las necesidades de sus proveedores y clientes regionales y nacionales, de esta manera mantener su rentabilidad y permanencia en el mercado.

Objetivos específicos de la empresa. Ofrecer productos de alta calidad con precios ajustados al mercado.

Contar con diferentes estrategias de mercadeo que beneficiaran a los clientes y proveedores.

Analizar el entorno en el que nos encontramos para generar estrategias con el fin de expandirnos a otros mercados.

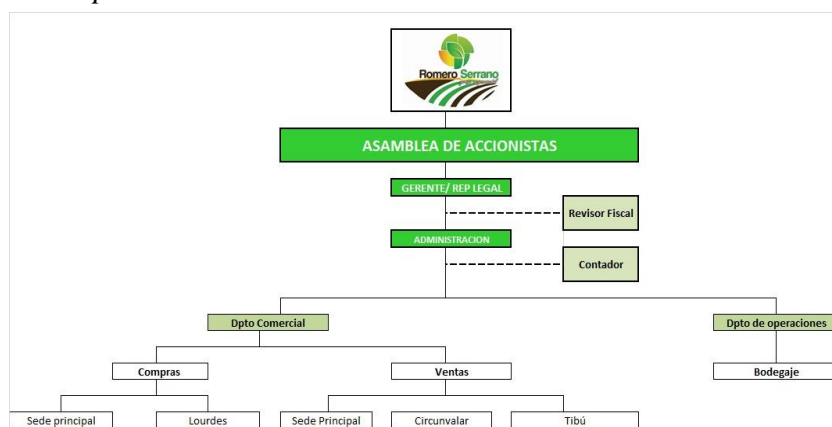
Ser una fuente de empleo e impulsar al pequeño productor a seguir cultivando y a seguir trayendo su producto a nuestra empresa. (Grupo Empresarial Romero Serrano, 2019)

1.1.4 Descripción de la estructura organizacional

La estructura organizacional del Grupo Empresarial Romero Serrano está compuesta por la Junta Directiva, el gerente, el departamento Administrativo, el departamento Comercial y el departamento Operacional. Dentro del departamento administrativo se encuentra los procesos de finanzas y tributaria, cartera y tesorería y recursos humanos; dentro del departamento comercial están los procesos de compras y ventas. Es importante resaltar que dentro del departamento operacional se encuentra el bodegaje. De igual manera cuenta con una línea staff representada por el contador quien sirve de apoyo al departamento administrativo.

Figura 1.

Organigrama de la empresa



Nota. En la figura anterior se puede observar la estructura interna de la empresa, los departamentos que la conforman y cada uno de los niveles jerárquicos.

Fuente. Grupo empresarial Romero Serrano

1.1.5 Descripción de la dependencia al que fue asignado.

La dependencia asignada fue el área de recursos humanos de la empresa Grupo Empresarial Romero Serrano S.A.S; “El recurso humano es el elemento fundamental para la ventaja competitiva y por lo tanto éste se constituye en un componente esencial para cualquier tipo de institución. Este elemento común es el gran diferenciador que hace que haya competitividad puesto que esta debe demostrarse, debe medirse y se debe comparar” (Gonzalez, 2005) , por lo que en ella se trabajan factores como el ambiente laboral, indicadores de productividad y competitividad de los empleados de la empresa, capacitaciones, por lo que es de suma importancia gestionar de manera adecuada el capital humano, para así mejorar el funcionamiento y conseguir cada uno de los objetivos que la organización se ha propuesto.

1.2 Diagnóstico inicial de la dependencia asignada

Mediante un diagnóstico inicial a la dependencia asignada, se pudo conocer la situación actual del recurso humano de la empresa, permitiendo tomar decisiones en busca del mejoramiento de dicha dependencia.

Tabla 1.

Matriz DOFA de la dependencia de recursos humanos

	FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
Análisis DOFA	1. Cuenta con personal capacitado 2. Capital humano motivados a la mejora 3. Bajo nivel de conflictos	1. Poca evaluación al personal 2. Capital humano desaprovechado. 3. Comunicación poco

Tabla 1. Continuación

	laborales 4. Mejora continua en las competencias del personal	adecuada entre el personal
OPORTUNIDADES (O)	ESTRATEGIA (FO)	ESTRATEGIA (DO)
1. Capacitar al capital humano.	F1O4: Aprovechar el personal capacitado para así preparar al personal nuevo.	D1O1: Realizar evaluaciones al personal y así capacitarlos en los aspectos negativos.
2. Presencia y apoyo de pasantes en la empresa.	F4O3: Generar estrategias que mantengan las competencias del personal, mejorando las condiciones de trabajo.	D3O3: Mejorar la comunicación entre el personal para mejorar las condiciones de trabajo.
3. Mejores condiciones de trabajo para el personal.		
4. Incorporación de nuevo personal.		
AMENAZAS (A)	ESTRATEGIA (FA)	ESTRATEGIA (DA)
1. Falta de compromiso con la empresa por parte del personal.	F2A1: Mantener el personal con motivación a la mejora, generando sentido de pertenencia con la empresa.	D2A3: Mejor utilización del personal para mejorar las capacidades del personal.
2. Indiferencia ante problemas por parte del personal.	F4A3: Seguir mejorando las competencias del personal, logrando así un personal más adecuado.	D1A1: Realizar evaluaciones al personal, para conocer sus fortalezas y debilidades y mejorar su compromiso con la empresa.
3. Falta de personal adecuado para cubrir puestos.		

Fuente. Pasante del proyecto

1.2.1 Planteamiento del problema

El campo empresarial es cada vez más exigente, donde las organizaciones tienen la obligación de tener la capacidad de adaptarse a cualquier situación que el entorno les pida, un entorno que en la actualidad es cambiante y de constante innovación, llevando a las empresas a tener la obligación de mejorar en cada uno de sus procesos para así llegar a ser competitivas y sostenibles, en donde el recurso humano juega un papel fundamental, siendo este el responsable

de llevar a las empresas a adaptarse a cualquier situación que se pueda presentar.

No cabe duda que en la organización quien logra la gestión y el cumplimiento tanto de las metas como de los objetivos establecidos, es el recurso humano y que ellos son el factor estratégico de la compañía (Jaime Eduardo Ortiz Cancino, 2012), por lo que se puede decir que el recurso humano dentro de una organización es indispensable, ya que, de este depende la gestión y ejecución de las mismas, se debe contar con un capital humano capacitado, que se sienta cómodo, para así lograr un desempeño positivo dentro de la empresa, además, para las organizaciones es fundamental tener un conocimiento claro de la situación real de las áreas que la conforman, esto les podría ayudar a tener un mejor direccionamiento.

Por su parte, Liliana Milena Toro sustenta que “en la organización, es el talento humano, el conocimiento, la experiencia, las actitudes, el comportamiento aportado por las personas, la forma particular que tienen éstas de relacionarse con otros seres humanos, con los objetivos propios y con el entorno, lo que constituye la fuente de la ventaja competitiva en la empresa y marca la diferencia entre una empresa y otra” (Toro, 2008) , además, el recurso humano puede jugar un papel fundamental en la atención al cliente interno y externo, ya que, a través de este, se establece la comunicación directa con dichos clientes, también, se debe mantener una constante retroalimentación para conocer sus expectativas y tratar de cumplir cada una de ellas, generando una imagen positiva, lo que ayuda a mejorar la reputación corporativa de la empresa.

Para (Chiavenato, 2017) , la auditoria de recursos humanos puede ser definida como el análisis de las políticas y prácticas de personal de una organización y evaluación de su

funcionamiento actual, seguida de sugerencias para el mejoramiento.

Actualmente la empresa Grupo empresarial Romero Serrano no cuenta con conocimiento certero a cerca la situación de la dependencia de recursos humanos, teniendo en cuenta lo anterior, dentro de la empresa se quiere conocer y tratar de mejorar la situación actual de dicha dependencia, por lo que se aplicará un plan de auditoría interna, buscando un mejor desempeño en el área administrativa de la empresa.

1.3 Objetivos de la pasantía

1.3.1 Objetivo General

Apoyar el área administrativa en la gestión de recursos humanos del Grupo empresarial Romero Serrano S.A.S

1.3.2 Objetivos Específicos

Realizar una fase exploratoria relacionada con los aspectos que se requieren para realizar una auditoría en la dependencia de recursos humano.

Plantear un proceso de planificación de la auditoría interna a la dependencia de recursos humanos de la empresa grupo empresarial Romero Serrano S.A.S

Aplicar el plan de auditoría interna a la dependencia de recursos humanos de la empresa grupo empresarial Romero Serrano S.A.S

1.4 Descripción de las actividades a desarrollar en la misma

Tabla 2.

Descripción de las actividades a desarrollar

Objetivo general	Objetivos específicos	Actividades a desarrollar en la empresa para hacer posible el cumplimiento de los Objetivos Específicos
Apoyar el área administrativa en la gestión de recursos humanos del Grupo empresarial Romero Serrano S.A.S	Realizar una fase exploratoria relacionada con los aspectos que se requieren para realizar una auditoría en la dependencia de recursos humano.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el alcance de la auditoria 2. Definir los objetivos que se quieren lograr con la auditoria
	Plantear un proceso de planificación de la auditoria a la dependencia de recursos humanos de la empresa grupo empresarial Romero Serrano S.A.S	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer cada uno de los aspectos a evaluar 2. Estructurar la herramienta con la cual se evaluarán los aspectos de la auditoria
	Aplicar el plan de auditoría a la dependencia de recursos humanos de la empresa grupo empresarial Romero Serrano S.A.S	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar y controlar el plan de auditoria 2. Obtener los datos alcanzados en la auditoria 3. Realizar un informe respecto a los resultados obtenidos

Fuente. Pasante del proyecto

En la anterior tabla se describen cada una de las actividades a desarrollar para darle cumplimiento a todos los objetivos que se quieren cumplir.

Capítulo 2. Enfoques referenciales

2.1 Enfoque conceptual

Dentro del presente trabajo hallaron conceptos los cuales fueron fundamentales para el desarrollo del presente trabajo.

2.1.1 Recursos humanos

“El recurso humano es el elemento fundamental para la ventaja competitiva y por lo tanto éste se constituye en un componente esencial para cualquier tipo de institución. Este elemento común es el gran diferenciador que hace que haya competitividad puesto que esta debe demostrarse, debe medirse y se debe comparar” (Gonzalez, 2005).

2.1.2 Auditoria

William Thomas Porter y John C. Burton definen la Auditoria como el examen de la información por una tercera persona distinta de quien la preparó y del usuario, con la intención de establecer su veracidad; y el dar a conocer los resultados de este examen, con la finalidad de aumentar la utilidad de tal información para el usuario. (Porter, 1983).

2.1.3 Empresa

"Entidad que, mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y

financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados" (Julio Garcia del Junco, 2000).

2.1.4 Objetivos

(Koontz, 1973) Identifican que los objetivos o metas son un tipo de plan, en el cual no solo se ve la finalidad de la planeación, sino que también se vislumbra hacia donde se dirige la organización y sus actividades (staff, dirección y control). Y de ese modo los objetivos organizacionales.

2.2 Enfoque legal

2.2.1 Resolución 0143 de 2019

Que las normas emitidas por el Instituto de Auditores Internos (IIA) en el “Marco Internacional para la práctica Profesional de Auditoría Interna” establecen que “La auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización”, así mismo proporcionan un esquema estructurado y “(...) coherente que facilita el desarrollo, la interpretación y aplicación de conceptos, metodologías y técnicas de forma consiente útiles a una disciplina o profesión (...)”.

2.2.2 Normas ISO 19001

Auditoría. Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias objetivas (3.8) y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los criterios de auditoría (3.7).

Nota 1 a la entrada. Las auditorías internas, denominadas en algunos casos auditorías de primera parte, se realizan por, o en nombre de la propia organización.

2.2.3 Alcance de la auditoría

Nota 1 a la entrada: El alcance de la auditoría incluye generalmente una descripción de las ubicaciones físicas y virtuales, las funciones, las unidades de la organización, las actividades y los procesos, así como el periodo de tiempo cubierto.

NIA 610 (Norma Internacional de auditoría)

Definiciones. Para los fines de las NIA, los siguientes términos tienen los significados atribuidos a continuación:

- **Función de auditoría interna.** Una actividad de evaluación que se establece como o provee un servicio a la entidad. Sus funciones incluyen, entre otras cosas, examinar, evaluar y monitorear la adecuación y efectividad del control interno.

- **Audidores internos.** Son las personas que realizan las actividades de la función de auditoría interna. Los auditores internos pueden pertenecer a un departamento de auditoría interna o a una función.

Objetivos de la función de auditoría interna

Monitoreo de control interno. Se puede asignar a la función de auditoría interna la responsabilidad específica de revisar los controles, monitorear su operación y recomendar las mejoras consecuentes.

Capítulo 3. Informe de cumplimiento de trabajo

3.1 Presentación de resultados

3.1.1 Primer objetivo. Realizar una fase exploratoria relacionada con los aspectos que se requieren para realizar una auditoría en la dependencia de recursos humano.

Actividad N°1. Determinar el alcance de la auditoría. Dentro de la primera actividad se dio a conocer el alcance o trascendencia del plan de auditoría, donde se tuvo en cuenta el área donde se quería trabajar, hasta donde se quería llegar con dicho plan, teniendo en cuenta que, al determinar el alcance, se tiene la facilidad de conocer específicamente el campo en el que vamos a trabajar, por lo que se trabajó en la dependencia de recursos humanos, lo anterior se realizó en base a que la empresa no contaba con conocimiento acerca de dicha dependencia, se requería conocer todos los aspectos tanto negativos como positivos, para así, mejorar el funcionamiento de una dependencia primordial como lo es el recurso humano, por consiguiente, se estableció el alcance de la auditoría, el cual fue la totalidad de los recursos humanos de la empresa grupo empresarial Romero Serrano S.A.S, (Ver apéndice B)

Actividad N°2. Definir los objetivos que se quieren lograr con la auditoría. Para conocer lo que realmente queremos llevar a cabo, debemos plantear cada uno de los objetivos que deseamos lograr, por lo que en la presente actividad se definieron los objetivos que se querían lograr con el plan de auditoría, teniendo claro lo que se realizará en el desarrollo del plan, los objetivos planteados en la auditoría fueron los siguientes:

- Conocer de manera clara la situación actual de la dependencia de recursos humanos.
- Identificar fortalezas y debilidades de la dependencia.
- Plantear estrategias y recomendaciones que logren mejorías en los aspectos negativos. (Ver apéndice B)

Gracias a las dos primeras actividades se dio cumplimiento al primer objetivo, dónde se pudo determinar el alcance del plan de auditoría, el cuál sería la total de los recursos humanos de la empresa, por lo que, al conocer el campo en el que se iba a trabajar, se plasmaron los objetivos que se querían lograr dentro de la auditoría, lo que dio a espacio a la realización de las actividades del segundo objetivo.

3.1.2 Segundo objetivo. Plantear un proceso de planificación de la auditoría a la dependencia de recursos humanos de la empresa grupo empresarial Romero Serrano S.A.S.

Actividad N°1. Establecer cada uno de los aspectos a evaluar. Conociendo los objetivos y el alcance del plan de auditoría, se establecieron cada uno de los aspectos a evaluar en dicho plan, en vista de que se trabajaría con la dependencia de recursos humanos de la empresa, dentro de un formato de evaluación se plasmaron ciertos aspectos que son esenciales para el desarrollo de dicha dependencia, los cuales se quería conocer la situación de dichos aspectos, tratando de lograr una mejoría en ellos, además, por medio del formato de evaluación se determinó la valoración asignada a cada uno de los aspectos, con base a los resultados obtenidos.

No obstante, se establecieron cada uno de los siguientes aspectos:

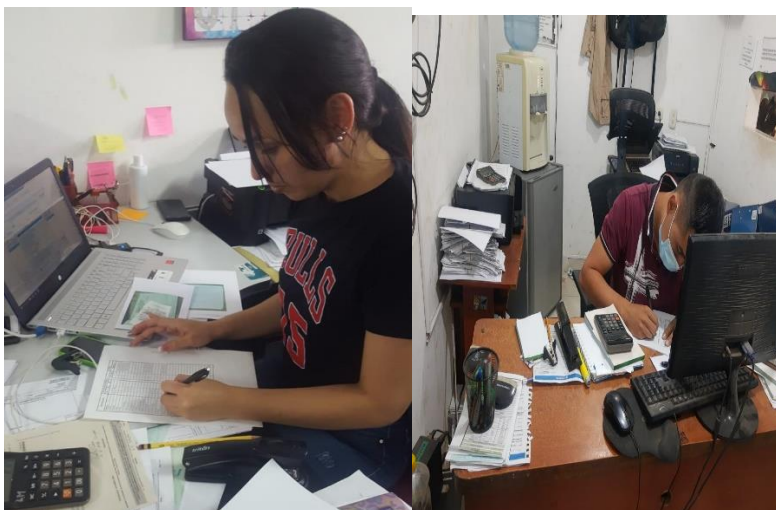
- Estructura organizativa.
- Las relaciones jerárquicas.
- Conocimiento del empleado sobre el reglamento disciplinario laboral interno de la empresa
- Cultura organizacional.
- Sistemas de información
- Aprovechamiento de los recursos humanos
- Nivel de aceptación de los cambios
- Flujo de trabajo
- Análisis de cumplimiento de los objetivos
- La planeación estratégica de los RH.
- Reclutamiento de los RH.
- Selección de los RH.
- Adaptación de los RH.
- Estrategia de capacitación.
- Medición del impacto de la capacitación.
- Evaluación del desempeño.
- Control y seguridad de los expedientes laborales
- Sistema de pago de los empleados.
- Seguridad y salud del trabajo.
- Clima laboral.
- Reporte de vacaciones.
- Higiene laboral. (Ver apéndice B)

Actividad N°2. Estructurar la herramienta con la cual se evaluarán los aspectos de la auditoría. Por medio de la presente actividad, se elaboró una encuesta, la cual contiene componentes claves de cada uno los aspectos que fueron evaluados, para así conocer el estado en el que se encontraban y determinar estrategias para lograr una mejora cada una de las falencias encontradas. (Ver apéndice A)

3.1.3 Tercer objetivo. Aplicar el plan de auditoría interna a la dependencia de recursos humanos de la empresa grupo empresarial Romero Serrano S.A.S.

Figura 2

Ejecución y control de la herramienta hacia los empleados



Fuente. Pasante del proyecto

Actividad N°1. Ejecutar y controlar el plan de auditoría. Para esta actividad se llevó a cabo lo plasmado en las actividades anteriores, donde cada uno de los empleados que conforman el RR. HH de la empresa, ejecutaron de manera individual la encuesta que se elaboró, de esta

manera se obtuvo toda la información acerca de los aspectos que fueron evaluados. Para la presente actividad se tomaba a cada empleado y se le explicaba el objetivo de la encuesta, además, para la tabulación de la información, en cada pregunta se tomaban cada una de las respuestas y se sumaban, al final se hizo un promedio de respuesta, para así tener idea la situación en la que se encontraba cada aspecto evaluado, lo anterior se tomó de 2 a 3 semanas para su realización, además, la encuesta se le realizó a 8 empleados de la empresa, incluyendo directivos y trabajadores.

Actividad N°2. Obtener los datos alcanzados en la auditoria. Dentro de esta actividad, se recolectó toda la información obtenida por medio de la encuesta realizada, donde se evaluaron cada uno de los resultados, para así determinar los aspectos positivos y negativos encontrados.

(Ver apéndice B)

En la tabla se pudo evidenciar ciertos aspectos positivos de la dependencia, sin embargo, se pudieron conocer algunos aspectos negativos que afectaban a dicha dependencia, como se puede ver en la tabla, uno de esos aspectos negativos fue las capacitaciones en la empresa, este aspecto presentó un promedio de 3, lo quiere decir que no se encuentra en condiciones óptimas para la empresa, por lo que se requiere una mejoría en el plan de capacitaciones de la organización.

Otro aspecto negativo que dio a conocer fueron los procesos de evaluación en la empresa, el cual arrojó un promedio de 3,6, el cual es un promedio baja para la importancia de dicho aspecto para la empresa, lo que lleva a la organización a tener la necesidad establecer un modelo

de evaluación de desempeño, para así generar una mejora en dicho aspecto.

Actividad N°3. Realizar un informe respecto a los resultados obtenidos. Por último, se realizó un informe, en el cual se reconocieron los aspectos positivos que fueron hallados por medio de la auditoria, además, se plasmaron algunas recomendaciones, que buscan generar estrategias para la mejora de cada uno de los aspectos negativos.

Se notó que algunas partes de la dependencia no se encuentran en las mejores condiciones, por lo que se le presentan a la empresa las siguientes recomendaciones:

Dentro de la parte de mantenimiento y desarrollo, un aspecto negativo fue las capacitaciones, por lo que se recomienda generar estrategias de capacitaciones constantes, donde se pueda mejorar las competencias de cada empleado, lo anterior ayudará a los empleados a desarrollar capacidades, ser más productivas, hasta ser más innovadores en cada actividad que lleguen a realizar.

Con respecto a la evaluación de la gestión del desempeño, la evaluación del desempeño fue un aspecto bajo, donde se pudo evidenciar que la empresa no cuenta con un modelo específico de evaluación, por lo que se recomienda que la empresa logre incluir un sistema de evaluación de desempeño, para ello existen variedades de modelos, por lo que la empresa tendrá que analizar cuál podría ser el de mayor beneficio, mediante el cual la organización podrá medir el rendimiento de cada empleado, obtener de manera clara la contribución de cada trabajador, además, hallar errores y necesidades del personal. (Ver apéndice B)

Capítulo 4. Diagnóstico final

Durante el proceso de pasantías en la empresa grupo empresarial Romero Serrano S.A.S, se obtuvo grandes experiencias acerca de la manera en una empresa puede desenvolverse, además, se adquirieron conocimientos totalmente nuevos que pueden ser de gran ayuda para el futuro como profesional.

Algo muy significativo fue comprender los factores importantes dentro del desarrollo de una organización, para cuando llegue el momento en que estemos al frente de una empresa, poder aplicarlos de la mejor manera, además, tratar de entender lo importante que es estar adquiriendo nuevos conocimientos acerca del entorno empresarial, sabiendo que dicho entorno se mantiene en constante evolución, por lo que se debe estar a la vanguardia.

Por último, fue de suma importancia las relaciones tanto personales como profesionales que obtuve dentro de la empresa durante dicho periodo, donde estuve al mando de una gran profesional, dejándome muy claro la importancia de un buen líder, una persona capaz de influir en los demás, para así lograr que todas las personas estén alineadas hacia el mismo objetivo.

Capítulo 5. Conclusiones

Teniendo en cuenta el primer objetivo, se puede concluir que se pudo lograr en su totalidad, donde en base a la dependencia donde se iba a trabajar, se plasmaron cada uno de los objetivos que se querían cumplir con el plan de auditoría, además, se determinó el alcance que iba a tener el plan dentro de la empresa, lo mencionado anteriormente fueron los dos primeros pasos para el desarrollo del trabajo.

Por otra parte, dentro del segundo objetivo, se dio continuidad a los dos primeros pasos, para esto se determinaron cada uno de los aspectos que iban a ser evaluados dentro del plan de auditoría, para ello se tuvo en cuenta factores que son de suma importancia para el desarrollo de la dependencia a evaluar y que por medio de ellos se pudiera conocer la situación de manera clara, seguidamente, se elaboró una herramienta en la que se evaluaron cada uno de los aspectos mencionados, dicha herramienta fue una encuesta, la cual contenía componentes que podían dar respuesta a la situación de cada uno los factores evaluados, teniendo en cuenta lo anterior, se puede concluir que se realizaron la totalidad de las actividades que componen el segundo objetivo.

Por último, se puede concluir que el tercer objetivo del trabajo fue llevado a cabo con éxito, dentro de este, se ejecutó y controló el plan de auditoría, donde cada uno de los empleados de la empresa debía diligenciar la encuesta mencionada, seguidamente, teniendo todas las encuestas ya realizadas, se obtuvo los resultados de cada uno de los aspectos que fueron evaluados, para finalizar, con base a los resultados que se obtuvieron, se realizó un informe de

recomendaciones, con la finalidad de generar estrategias que permitieran una mejoría en cada falencia encontrada.

Con base en lo anterior, se concluye que la totalidad del plan de trabajo de pasantías fue realizada con éxito, donde se llevaron a cabo cada una de las actividades con la mayor responsabilidad, logrando el objetivo final, el cual era apoyar el área administrativa de la empresa grupo empresarial Romero Serrano, a través de un plan de auditoría a la dependencia de recursos humanos.

Capítulo 6. Recomendaciones

Se recomienda a la empresa grupo empresarial Romero serrano S.A.S, seguir generando estrategias que les puedan brindar conocimiento acerca de las fortalezas y debilidades con las que cuenta cada una de sus áreas, específicamente el recurso humano, el cual desconocían totalmente su situación, por lo que algunos procesos no estaban siendo llevados a cabo de la mejor manera, el cual afectaba de manera negativa el desempeño de toda la organización.

Además, se pudo evidenciar que la empresa no conoce de manera clara el cumplimiento que cada uno de sus empleados le dan a las labores que le son asignadas, por lo que se recomienda implementar un modelo de evaluación de desempeño, mediante el cual, la organización podrá determinar el cumplimiento de las actividades de sus empleados, lograr una retroalimentación dependiendo de cada tarea que realicen los trabajadores, también, permitirá definir la calidad de trabajo que presentan los empleados, todo esto con el fin de lograr un desarrollo en cada proceso de la empresa.

Por último, otro aspecto negativo que se logró encontrar, fue la poca realización de capacitaciones por parte de la empresa, teniendo en cuenta lo anterior, es de suma importancia que la organización implemente de manera frecuente estrategias que le permitan a los empleados recibir capacitaciones, donde cada uno de estos logren tener un aumento de rendimiento en sus labores, además, la compañía obtendrá mayor competitividad empresarial, generará mayor confianza y desarrollo tanto personal como profesional en los empleados.

Referencias

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* .
España: McGraw Hill Interamericana.
- Gonzalez, R. (2005). *Creando valor con la gente : un modelo para generar ventaja competitiva*. Mexico:
Norma.
- Grupo Empresarial Romero Serrano. (2019).
- Jaime Eduardo Ortiz Cancino, M. C. (2012). *Score de competencias : cómo transformar el modelo de
competencias de su empresa en un sistema de "Scores" asociado a los procesos clave de su negocio*.
Bloomington (IN): Palibrio, [2012].
- Julio Garcia del Junco, C. C. (2000). *Prácticas de la Gestión Empresarial*. Mc Graw Hill.
- Koontz, O. C. (1973). *Curso de administración moderna. Un análisis de las funciones de la administración*.
Mexico: Mc Graw Hill.
- Porter, T. y. (1983). *Auditoria un enfoque conceptual*. Mexico: Limusa.
- SERRANO, G. E. (2019).
- Toro, L. M. (2008). *La gestión y direccionamiento del clima organizacional en la clínica las vegas y su
impacto en servicios, calidad y logro de resultados estratégicos*. Medellín: Universidad de
Medellín.

Apéndices

Apéndice A. Formato de la encuesta

De la siguiente escala de valores, seleccione la que mejor considere, teniendo en cuenta que: 1=Malo, 2=Regular, 3= Bueno, 4= Aceptable, 5= Excelente						
DIRECCIÓN	PREGUNTA	1	2	3	4	5
	Coherencia entre los objetivos fijados por la dirección y las labores asignadas					
	Nivel de delegación de funciones y responsabilidades de la dirección hacia el personal					
	Grado de orientación por parte de la dirección en la ejecución de las labores					
	Efectividad en la toma de decisiones directivas frente a las problemáticas presentadas cotidianamente					
	Reconocimiento de mi potencial y aprovechamiento de mis fortalezas, por parte de la dirección de la empresa					
	Capacidades la dirección para coordinar y disponer de recursos y tiempos para poner en marcha una actividad, meta o estrategia					
	Nivel de motivación proporcionado por los directivos en la cotidianidad laboral					
	Capacidad de liderazgo por parte de la dirección					
	Relación con los superiores					
	Conocimiento sobre los objetivos de la organización					
	Todos los empleados de la organización reciben un trato equitativo					
	Nivel de acceso a la información que tiene para hacer su trabajo					
	Conocimiento acerca de las estrategias para lograr los objetivos					
	Los empleados son promovidos de manera justa y en función de su desempeño					
De la siguiente escala de valores, seleccione la que mejor considere, teniendo en cuenta que: 1=Malo, 2=Regular, 3= Bueno, 4= Aceptable, 5= Excelente						
PLANIFICACIÓN	PREGUNTA	1	2	3	4	5
	Adaptabilidad a los cambios relacionados con la administración y el trabajo					
	Se informa oportunamente de las variaciones en las labores y/o metas laborales					
	Evaluación de ventajas y desventajas al tomar decisiones					
	Proceso personal sobre cambios que haya tenido la empresa					
	Disposición de recursos y herramientas necesarias para realizar actividades					
	Grado de coherencia entre la cantidad de trabajo que se espera que haga y la realizada					
	Identificación de situaciones que requieren cambios en el trabajo					
La empresa está continuamente estudiando sus objetivos y estableciendo acciones para lograrlos						

CONTRATACIÓN	Satisfacción con la información proporcionada durante la contratación y requerida para la ejecución del trabajo asignado					
	Se brindan y respetan todos los beneficios establecidos por norma laboral					
	Se entrega información clara y suficiente frente al puesto de trabajo a ejercer					
	Se mantienen las condiciones acordadas inicialmente en el contrato laboral					
	Satisfacción con el proceso de incorporación laboral a la empresa					
	Oportunidades de crecimiento profesional y personal, de los empleados en la organización					
	Mecanismos de selección de personal de la empresa					
	Efectividad de los mecanismos de selección que presenta la empresa					

De la siguiente escala de valores, seleccione la que mejor considere, teniendo en cuenta que: 1=Malo, 2=Regular, 3= Bueno, 4= Aceptable, 5= Excelente						
	PREGUNTA	1	2	3	4	5
DESARROLLO	Nivel de Ejecución de capacitaciones					
	Frecuencia con la que recibe capacitaciones					
	Calidad de las capacitaciones recibidas por parte de la empresa					
	Utilidad de los programas de capacitación que ha recibido por parte de la empresa					
	Calidad de vida generada producto del nivel de trabajo realizado en la empresa					
	Mejora en el desempeño de sus funciones a través del tiempo					
	Nivel de mejora y crecimiento profesional y personal desde que forma parte de la empresa					
	Respaldo de la empresa para el logro de metas a nivel personal					
	Viabilidad de mantenerse trabajando en la organización					
	Su puesto de trabajo está acorde a sus metas personales					
Aspectos fundamentales abarcados dentro de las capacitaciones realizadas						
ACCIÓN EVALUADA	Realización de procesos de evaluación por parte de la empresa					

	Frecuencia de realización de procesos de evaluación					
	Utilidad obtenida frente a los procesos de evaluación					
	Influencia del trabajo realizado en el desempeño general de la empresa					
	Frecuencia en la evaluación de puestos de trabajo y aumentos salariales					
	Nivel de control de los expedientes laborales de los empleados					
	Valoración del trabajo realizado frente a los objetivos de la empresa					
	Correcciones realizada por los jefes para la mejora continua					
De la siguiente escala de valores, seleccione la que mejor considere, teniendo en cuenta que: 1=Malo, 2=Regular, 3= Bueno, 4= Aceptable, 5= Excelente						
	PREGUNTA	1	2	3	4	5
RETRIBUCIÓN	Grado de satisfacción frente a las condiciones de trabajo					
	La escala salarial está conforme a la carga laboral de cada puesto de trabajo					
	Grado de compensación de las horas extra o trabajo fuera del horario laboral establecido					
	Reconocimiento económico por cumplimiento de ventas, o metas fijadas					
	Valoración sobre las vacaciones recibidas					
	Nivel de satisfacción frente a las relaciones interpersonales					
	El salario base recibido esta acorde con el nivel de competitividad al que apuntan sus metas personales					
	Remuneración salarial, compensa teniendo en cuenta el trabajo que realiza					
	Nivel de agrado frente al sistema de pago que genera la empresa					
	Cantidad de Mecanismos principales para mantener la seguridad e higiene en la empresa					

Apéndice B. Plan de auditoría

PLAN DE AUDITORIA EN LA DEPENDENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA GRUPO EMPRESARIAL ROMERO SERRANO S.A.S

AUTOR

Adrián David Saurith Pianetta
Universidad Francisco De Paula Santander, Ocaña

INTRODUCCIÓN

El recurso humano es de suma importancia para el funcionamiento de cualquier empresa, por lo que las organizaciones deben considerar la mejora continua de dicho recurso, ya que este será un gran reflejo muy importante. Además, se debe conocer de manera clara la situación en la que se pueda encontrar el recurso humano en cualquier momento, para así tratar de generar estrategias que logren una mejoría ante cualquier situación que se pueda presentar.

En consecuencia, mediante el presente trabajo se busca realizar un plan de auditoría en la dependencia de recursos humanos de la empresa grupo empresarial Romero Serrano S.A.S, mediante el cual se busca conocer de manera clara la situación actual de dicha dependencia, para así lograr mejorar cada aspecto negativo que se pueda ser hallado.

OBJETIVOS DE LA AUDITORIA

- Conocer de manera clara la situación actual de la dependencia de recursos humanos.
- Identificar fortalezas y debilidades de la dependencia.
- Plantear estrategias y recomendaciones que logren mejorías en los aspectos negativos.

ALCANCE DE LA AUDITORIA

El presente plan de auditoria abarcará la totalidad de los recursos humanos de la empresa grupo empresarial Romero Serrano S.A.S

ASPECTOS EVALUADOS EN LA AUDITORIA

Por medio del siguiente formato se le asignó la valoración a cada aspecto evaluado, con base a los resultados obtenidos en la encuesta realizada.

AUDITORIA A LA DEPENDENCIA DE RECURSOS HUMANOS DEL GRUPO EMPRESARIAL ROMERO SERRANO S.A.S			
1. INFORMACIÓN GENERAL			
Fecha	DD	MM	AA
		10	NOV
Nombre del Autor		Adrián David Saurith Pianetta	
2. EVALUACIÓN DEL AUTOR			
De la siguiente escala de valores señale una opción: 5 = Excelente 4 = Bueno 3 = Aceptable 2 = Regular 1 = Malo			
	ASPECTO	VALORACIÓN	PROMEDIO
Dirección	Estructura organizativa.	4	4,0
	Las relaciones jerárquicas.	4	
	Conocimiento del empleado sobre el reglamento disciplinario laboral interno de la empresa	4	
	Cultura organizacional.	4	
	Sistemas de información	4	
	Aprovechamiento de los recursos humanos	4	
Planificación	Nivel de aceptación de los cambios	4	4,0
	Flujo de trabajo	4	
	Análisis de cumplimiento de los objetivos	4	
	La planeación estratégica de los RH.	4	
Contratación	Reclutamiento de los RH.	4	4,0
	Selección de los RH.	4	
	Adaptación de los RH.	4	
Mantenimiento y desarrollo	Estrategia de capacitación.	3	3
	Medición del impacto de la capacitación.	3	
Evaluación de la Gestión del desempeño	Evaluación del desempeño.	3	3,5
	Control y seguridad de los expedientes laborales	4	

Retribución y Estimulación	Sistema de pago de los empleados.	4	3,8
	Seguridad y salud del trabajo.	4	
	Clima laboral.	4	
	Reporte de vacaciones.	4	
	Higiene laboral.	3	

DATOS ALCANZADOS EN LA AUDITORIA

Mediante la encuesta realizada a los empleados de la empresa grupo empresarial Romero Serrano S.A.S, se pudo obtener los siguientes datos:

RESULTADOS OBTENIDOS										
	PREGUNTA	RESPUESTAS								PROMEDIO
DIRECCIÓN	Coherencia entre los objetivos fijados por la dirección y las labores asignadas	4	5	2	4	4	3	4	5	3,88
	Nivel de delegación de funciones y responsabilidades de la dirección hacia el personal	5	5	4	4	5	5	5	5	4,75
	Grado de orientación por parte de la dirección en la ejecución de las labores	5	5	4	4	4	4	5	4	4,38
	Efectividad en la toma de decisiones directivas frente a las problemáticas presentadas cotidianamente	4	4	4	4	4	4	5	5	4,25
	Reconocimiento de mi potencial y aprovechamiento de mis fortalezas, por parte de la dirección de la empresa	5	4	4	5	4	4	5	5	4,50
	Capacidades la dirección para coordinar y disponer de recursos y tiempos para poner en marcha una actividad, meta o estrategia	4	4	4	4	5	4	5	4	4,25
	Nivel de motivación proporcionado por los directivos en la cotidianidad laboral	4	5	4	3	4	4	5	4	4,13
	Capacidad de liderazgo por parte de la dirección	5	5	4	4	5	4	5	4	4,50
	Relación con los superiores	5	5	5	5	5	5	5	4	4,88

	Conocimiento sobre los objetivos de la organización	5	4	4	5	4	5	4	4	4,38
	Todos los empleados de la organización reciben un trato equitativo	5	5	3	5	5	5	5	5	4,75
	Nivel de acceso a la información que tiene para hacer su trabajo	5	5	4	5	5	5	5	5	4,88
	Conocimiento acerca de las estrategias para lograr los objetivos	4	5	4	5	4	5	5	4	4,50
	Los empleados son promovidos de manera justa y en función de su desempeño	4	5	4	5	5	5	5	4	4,63
PLANIFICACIÓN	Adaptabilidad a los cambios relacionados con la administración y el trabajo	5	5	4	5	4	4	4	5	4,50
	Se informe oportunamente de la variaciones en las labores y/o metas laborales	5	5	3	3	4	5	5	4	4,25
	Evaluación de ventajas y desventajas al tomar decisiones	4	4	3	4	4	5	5	4	4,13
	Proceso personal sobre cambios que haya tenido la empresa	4	5	4	4	4	4	4	4	4,13
	Disposición de recursos y herramientas necesarias para realizar actividades	4	4	4	3	4	5	5	4	4,13
	Grado de coherencia entre la cantidad de trabajo que se espera que haga y la realizada	5	5	4	3	4	4	5	3	4,13
	Identificación de situaciones que requieren cambios en el trabajo	4	5	3	3	4	5	5	5	4,25
	La empresa está continuamente estudiando sus objetivos y estableciendo acciones para lograrlos	4	5	3	4	4	4	5	4	4,125
CONTRATACIÓN	Satisfacción con la información proporcionada durante la contratación y requerida para la ejecución del trabajo asignado	4	5	4	2	4	4	5	4	4
	Se brindan y respetan todos los beneficios establecidos por norma laboral	5	5	3	5	4	5	5	4	4,5
	Se entrega información clara y suficiente frente al puesto de trabajo a ejercer	5	5	3	2	5	4	5	4	4,125

	Se mantienen las condiciones acordadas inicialmente en el contrato laboral	5	5	3	3	5	4	5	4	4,25
	Satisfacción con el proceso de incorporación laboral a la empresa	5	5	3	5	4	4	5	5	4,5
	Oportunidades de crecimiento profesional y personal, de los empleados en la organización	4	5	3	5	5	4	5	5	4,5
	Mecanismos de selección de personal de la empresa	4	5	2	5	5	5	5	5	4,5
	Efectividad de los mecanismos de selección que presenta la empresa	3	5	3	3	5	5	5	5	4,25
DESARROLLO	Nivel de ejecución de capacitaciones	3	5	3	5	3	4	5	5	4,125
	Frecuencia con la que recibe capacitaciones	2	4	2	3	4	3	5	1	3
	Calidad de las capacitaciones recibidas por parte de la empresa	3	5	1	2	4	4	5	1	3,125
	Utilidad de los programas de capacitación que ha recibido por parte de la empresa	3	5	2	2	4	4	5	1	3,25
	Calidad de vida generada producto del nivel de trabajo realizado en la empresa	4	5	2	3	5	5	5	5	4,25
	Mejora en el desempeño de sus funciones a través del tiempo	5	5	3	5	5	5	5	5	4,75
	Nivel de mejora y crecimiento profesional y personal desde que forma parte de la empresa	5	5	3	5	5	4	5	5	4,625
	Respaldo de la empresa para el logro de metas a nivel personal	3	5	3	5	5	4	5	5	4,375
	Viabilidad de mantenerse trabajando en la organización	3	5	4	5	4	4	5	4	4,25
	Su puesto de trabajo está acorde con sus metas personales	3	4	4	3	4	5	5	5	4,125
Aspectos fundamentales abarcados dentro de las capacitaciones realizadas	3	5	4	2	4	5	5	5	4,125	
EVALUACIÓN	Realización de procesos de evaluación por parte de la empresa	3	4	3	1	4	5	5	4	3,625
	Frecuencia de realización de procesos de evaluación	2	5	3	1	4	5	5	4	3,625
	Utilidad obtenida frente a los procesos de evaluación	2	5	3	1	4	4	5	5	3,625

	Influencia del trabajo realizado en el desempeño general de la empresa	3	5	3	3	4	4	5	5	4
	Frecuencia en la evaluación de puestos de trabajo y aumentos salariales	3	5	4	3	3	5	5	5	4,125
	Nivel de control de los expedientes laborales de los empleados	3	5	3	3	4	4	5	4	3,875
	Correcciones realizadas por los jefes para la mejora continua	3	5	4	3	5	4	5	5	4,25
	Valoración del trabajo realizado frente a los objetivos de la empresa	3	5	3	5	4	4	5	5	4,25
RETRIBUCIÓN	Grado de satisfacción frente a las condiciones de trabajo	4	5	3	5	4	5	5	5	4,5
	La escala salarial está conforme a la carga laboral de cada puesto de trabajo	1	5	4	5	4	5	5	3	4
	Grado de compensación de las horas extras o trabajo fuera del horario laboral establecido	1	5	4	5	4	5	5	2	3,875
	Reconocimiento económico por cumplimiento de ventas o metas fijadas	1	5	1	3	4	4	5	4	3,375
	Valoración frente a las vacaciones recibidas	4	5	4	4	2	4	5	4	4
	Nivel de satisfacción frente a las relaciones interpersonales	4	5	2	5	4	4	5	5	4,25
	El salario base recibido esta acorde con el nivel de competitividad al que apunta sus metas personales	4	5	4	3	3	4	5	4	4
	Remuneración salarial, teniendo en cuenta el trabajo que realiza	4	5	4	5	4	4	5	4	4,375
	Nivel de agrado frente al sistema de pago que genera la empresa	4	5	4	5	4	5	5	4	4,5
	Cantidad de Mecanismos principales para mantener la seguridad e higiene en la empresa	5	5	3	1	3	4	5	4	3,75

INFORME DE RECOMENDACIONES RESPECTO A LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Gracias a cada uno de los datos obtenidos, se pudo evidenciar algunas fortalezas y debilidades que forman parte de la dependencia de recursos humanos de la empresa grupo empresarial Romero Serrano, por consiguiente, se busca mejorar en cada aspecto posible, para así lograr un mejor desempeño en el funcionamiento de la organización.

Primeramente, se pudo observar algunos aspectos positivos, donde las partes de dirección, planificación y contratación de la dependencia cuentan con una buena valoración, por lo que se recomienda a la empresa mantener de igual manera frente a las partes mencionadas, sin embargo, es importante mencionar no conformarse con lo que se tiene, si no, seguir mejorando cada día, para que esas fortalezas no lleguen a convertirse en debilidades.

Por otra parte, se notó que algunas partes de la dependencia no se encuentran en las mejores condiciones, por lo que se le presentan a la empresa las siguientes recomendaciones:

Dentro de la parte de mantenimiento y desarrollo, un aspecto bastante negativo fue las capacitaciones, por lo que se recomienda generar estrategias de capacitaciones constantes, donde se pueda modificar las competencias de cada empleado, lo anterior ayudará a los empleados a desarrollar capacidades, ser más productivas, hasta ser más innovadores en cada actividad que lleguen a realizar.

Con respecto a la evaluación de la gestión del desempeño, la evaluación del desempeño fue un aspecto bastante bajo, donde se pudo evidenciar que la empresa no cuenta con un modelo específico de evaluación, por lo que se recomienda que la empresa logre incluir un sistema de evaluación de desempeño, para ello existen variedades de modelos, por lo que la empresa tendrá que analizar cuál podría ser el de mayor beneficio, mediante el cual la organización podrá medir el rendimiento de cada empleado, obtener de manera clara la contribución de cada trabajador, además, hallar errores y necesidades del personal.