

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
INSTITUTO DE POSTGRADOS- FORUM
RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN (R.A.I)

ORIENTACIONES PARA SU ELABORACIÓN:

El Resumen Analítico de Investigación (RAI) debe ser elaborado en Excel según el siguiente formato registrando la información exigida de acuerdo la descripción de cada variable. Debe ser revisado por el asesor(a) del proyecto. EL RAI se presenta (quemado) en el mismo CD-Room del proyecto.

No.	<u>VARIABLES</u>	<u>DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE</u>
1	NOMBRE DEL POSTGRADO	Especialización Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización
2	TÍTULO DEL PROYECTO	DEFINICIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE FUPAD COLOMBIA
3	AUTOR(es)	Cantillo Tolosa, Angélica - Montoya Álvarez, Camila María
4	AÑO Y MES	Noviembre de 2014
5	NOMBRE DEL ASESOR(a)	Villar Duarte, María Elvira
6	DESCRIPCIÓN O ABSTRACT	This document defines the strategic plan of human resources area in Fupad- Colombia, through qualitative research, which served as a tool to identify areas of opportunities, threats, strengths and weaknesses in the area, with respect to other areas of organization; it is important to note that not only the opinion of those of the other area was taken into account, but also was included the people from the area of human resources to also know the perception that these have about their work area. After the analysis of the research obtained a SWOT analysis and SWOT cross was performed, which allowed for more clarity when identifying opportunities in the area and take action plans to improve those perceived weaknesses of the area within the organization.
7	PALABRAS CLAVES	Análisis DOFA, Recursos Humanos, Objetivos estratégicos, procesos de RRHH, FUPAD-Colombia.
8	SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE EL PROYECTO	Organización sin ánimo de lucro
9	TIPO DE ESTUDIO	Trabajo aplicado
10	OBJETIVO GENERAL	Definir el plan estratégico de Recursos Humanos alineado con los objetivos estratégicos de FUPAD Colombia.
11	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un diagnóstico de la situación actual del área de RRHH - Identificar oportunidades de mejora - Definir los objetivos estratégicos del área de RRHH

12	RESUMEN GENERAL	<p>Dado el crecimiento de la Fundación Panamericana para el Desarrollo tanto a nivel económico como a nivel de estructura organizacional, se identificó la necesidad de alinear los objetivos estratégicos del área de recursos humanos con los objetivos estratégicos de la organización, con el fin de estructurar estrategias al nivel de las personas para lograr las metas planteadas y conseguir la sostenibilidad para seguir desarrollando proyectos en el territorio colombiano. Desde siempre, el mayor beneficio de la planeación estratégica ha consistido en que sirve para que las organizaciones tengan mejores estrategias, gracias a que usan un enfoque más sistemático, lógico y racional para elegir sus estrategias. No cabe duda que se trate de un beneficio importante de la planeación estratégica, pero se han realizado ciertas investigaciones que demuestran que la contribución más importante de la planeación estratégica está en el proceso, y no en la decisión o el documento que resulten (Guitart, 2009).</p> <p>En el presente estudio se realizó un diagnóstico de la situación actual del área de recursos humanos, teniendo en cuenta la percepción que tienen los colaboradores de la Fundación y la percepción que tienen las personas que pertenecen al área de recursos humanos. Este análisis se realizó a través de la aplicación de encuestas en una muestra representativa de colaboradores y en donde se evaluaron las categorías de conocimiento de los procesos de recursos humanos por parte de los funcionarios de la Organización, oportunidad de respuesta del área de recursos humanos, alineación con la Estrategia de la Organización e identificación de oportunidades para el área de recursos humanos. Con el grupo de recursos humanos se realizó un grupo focal en donde se analizaron los resultados de las encuestas realizadas.</p> <p>Con el análisis de las encuestas y el grupo focal se realizó una matriz DOFA en la cual se pudieron identificar debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, siendo este el insumo para la identificación de oportunidades de mejora. Teniendo en cuenta esas oportunidades de mejora se identificaron los planes de acción para hacer la intervención en los procesos de recursos identificados. Así mismo se establecieron los objetivos estratégicos del área.</p> <p>El área de Recursos Humanos debe ser considerado un socio estratégico en la organización para el crecimiento de la misma, debido a que es responsable de la Selección, Contratación, Capacitación, Plan de Desarrollo, entre otros; enfocados a las personas que son quienes hacen posibles el cumplimiento de los objetivos organizacionales, teniendo en cuenta lo anterior el aporte de esta área es vital y el no considerarla un socio estratégico puede detener el crecimiento de la organización y poner en riesgo el funcionamiento de la misma.</p> <p>Se pudo evidenciar la percepción de importancia de los diferentes procesos que realiza el área de recursos humanos para los colaboradores de la Fundación, y aunque no existe una tendencia marcada, se pudo identificar que los procesos de selección de personal, el proceso de contratación de personal, el proceso de retiro y el pago de la nómina, procesos que son netamente operativos. En este análisis también se pudo evidenciar que los procesos a intervenir, son los procesos de Inducción y entrenamiento, capacitación y formación, desarrollo de las personas y el proceso de evoluciones de desempeño.</p>
----	-----------------	---

13	CONCLUSIONES.	<ul style="list-style-type: none"> • A través del análisis DOFA se estableció un plan estratégico de Recursos Humanos alineado con los objetivos de la organización. Enfocado específicamente en las buenas prácticas de gerencia de proyectos y el fortalecimiento de las habilidades de planeación y análisis del riesgo. • Se realizó un diagnóstico actual del área de Recursos Humanos, a través de la aplicación de encuestas a 104 personas de la organización, en diferentes niveles de cargo de la misma, para conocer la percepción que se tiene del área dentro de la organización. • Se identificó que la percepción que se tiene del área de Recursos Humanos al interior de FUPAD es favorable, sin embargo, es importante trabajar en actividades y proyectos para cambiar la mala percepción y el desconocimiento de los procesos del área que existe por parte de los cargos que se encuentran en los niveles operativos, profesionales y coordinación. • Se puede concluir la importancia que tiene incluir al área de Recursos Humanos como un socio estratégico para la organización, con el fin de alinear los procesos de la misma con la estrategia de la organización y garantizar la calidad y efectividad de los procesos. • Gracias al análisis DOFA se identificaron las oportunidades de mejora y con base a esto se estableció un plan de acción para intervenir los procesos de: Inducción y entrenamiento, Capacitación y formación, Desarrollo de personas y evaluación de desempeño. • El análisis DOFA cruzado fue un factor importante para identificar una oportunidad de mejora en la medición de tiempo de respuesta y en la revisión y planteamiento de nuevos indicadores que le permitan al área de recursos humanos establecer una promesa de valor para los clientes internos. • Se establecieron los objetivos estratégicos del área de recursos humanos alineados con los objetivos estratégicos de la organización.
----	---------------	---

14	FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	<p>Artículo Innovación en la gestión Humana, 5 congreso regional de recursos humanos 28 y 29 de mayo de 2009. Córdoba Argentina</p> <p>Chapman, A. (s.f.). Análisis DOFA y análisis PEST. Obtenido de www.eduardoleyton.com.</p> <p>Díaz Olivera, A. P., & Matamorros Hernández, I. B. El análisis DAFO y los objetivos estratégicos.</p> <p>Richard L. Scheaffer, William Mendenhall, Lyman Ott. 2007. Elementos de Muestreo, Editorial Paraninfo.</p> <p>Rojas, M, Medina, L. PLANEACION ESTRATEGICA, 2012</p> <p>Luis Sarries Sanz, Esther Casares Garcia, Buenas prácticas y Benchmarking en recursos humanos, editorial esic, 2003.</p> <p>Thomas, M. (1996). what is a human resources strategy? . Health Manpower Management , 4-11.</p> <p>Villalobos Pérez, A., Quirós Morales, D., & León Sanabria, G. (20011). Algunas consideracones teóricas y metodológicas para el desarrollo de un modelo de competencias críticas. Avances en Psicología Latinoamericana Vol. 29 , 62 -76.</p> <p>Zavadskas, E., Turskis, Z., & Tamosaitiene, J. (2011). Selection of construction enterprise management strategy based on the SWOT and multi-criterial analysis. Archives of civil and mechanical engineering Vol. XI , 1063-1082.</p> <p>www.fupad.org</p>
----	------------------------	--