Diseño del Área de Gestión del Talento Humano en la Empresa Agroinversiones de la Huerta S.A.S.

Trabajo de grado para optar por título de Especialista en Gerencia Agropecuaria

Olga Claudia Maldonado Calle

Asesor

María Fernanda Herrera García

Magister

Corporación Universitaria Lasallista

Facultad de Ciencias Administrativas y Agropecuarias

Especialización en Gerencia Agropecuaria

Trabajo de Grado

Caldas-Antioquia

2022

Contenido

Lista de tablas 4
Lista de ilustraciones 5
Lista de apéndices 6
Resumen 7
Introducción 8
Justificación 9
Objetivos 10
Objetivo general 10
Objetivos específicos 10
Marco teórico 11
Diagnóstico organizacional integral 12
Área de producción 17
Área de finanzas 19
Área de marketing 19
Área de talento humano 19
Proceso 1: Búsqueda y selección del personal 20
Proceso 2: Contratación e Inducción del personal 20
Proceso 3: Bienestar del personal 21
Proceso 4: Desarrollo del personal 21
Proceso 5: Retiro del personal 21
Análisis interno y externo 23
Análisis interno 23
Análisis externo 38
Propuesta de diseño del área de gestión de talento humano 50
Macroproceso: Planificación del Talento Humano 51
Estructura Organizacional 51
Macroproceso: Diseño de puestos de trabajo 54
Organigrama 55
Puestos de trabajo 55
Perfiles de cada cargo 56
Funciones del cargo 66
Macroproceso: Cobertura de las necesidades 87
Proceso 1: Reclutamiento y selección del personal 87

Proceso 2: Iniciación de nuevos empleados 88
Proceso 3: Socialización y capacitación 91
Macroproceso: Compensación, bienestar y salud de las personas 92
Proceso 1: Compensación del personal 92
Proceso 2: Incentivos y beneficios del personal 92
Proceso 3: Higiene y seguridad industrial 94
Macroproceso: Desarrollo del personal 94
Proceso 1: Capacitación 95
Proceso 2: Desarrollo profesional 98
Macroproceso: Relaciones con el empleado 101
Proceso: Cesación o ruptura laboral 101
Conclusiones 102
Referencias 104

Lista de tablas

Tabla 1: Datos de producción porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S comparativo 2020 - 2022 13
Tabla 2 Parámetros productivos por sitio. 18
Tabla 3 Censo nacional porcino 2021, departamento de Antioquia. 39
Tabla 4 Perfil del cargo Gerente 57
Tabla 5 Perfil del cargo Administrador 58
Tabla 6 Perfil del cargo Operario de gestación 1 59
Tabla 7 Perfil del cargo Operario gestación 2 60
Tabla 8 Perfil del cargo Operario de cría 61
Tabla 9 Perfil del cargo Operario exteriores La Huerta 62
Tabla 10 Perfil del cargo Operario exteriores La Jaramillo 63
Tabla 11 Perfil del cargo Operario de precebo 64
Tabla 12 Perfil del cargo Operario de ceba 65
Tabla 13 Perfil del cargo Conductor 66
Tabla 14 Funciones del cargo del Gerente 67
Tabla 15 Funciones del cargo del Administrador 69
Tabla 16 Funciones del cargo del Operario de gestación 1 71
Tabla 17 Funciones del cargo del Operario de gestación 2 73
Tabla 18 Funciones del cargo del Operario de cría 75
Tabla 19 Funciones del cargo del Operario de exteriores La Huerta 77
Tabla 20 Funciones del cargo del Operario de exteriores La Jaramillo 79
Tabla 21 Funciones del cargo del Operario de precebo 81
Tabla 22 Funciones del cargo del Operario de ceba 83
Tabla 23 Funciones del cargo del Conductor 85
Tabla 24 Constancia de entrega de la descripción del cargo 89
Tabla 25 Lista de chequeo 90
Tabla 26 Plan de capacitación 96
Tabla 27: Evaluación del desempeño 360 grados 99

Lista de ilustraciones

Ilustración 1 Plan de acción 11
Ilustración 2 Hoja de ruta gestión del talento humano..... 54
Ilustración 3 Organigrama..... 55
Ilustración 4 Plan de acción de desarrollo del personal 95

Lista de apéndices

Apéndice A. Entrevista estructurada para los colaboradores de la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S sobre el diagnóstico del área de gestión de talento humano en la misma. 106
Apéndice B. Entrevista estructurada sobre el diagnóstico del área de gestión de talento humano en la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S 107
Apéndice C. Entrevista estructurada sobre el diagnóstico del área de gestión de talento humano en las porcícolas del sector. 108
Apéndice D. Perfil del cargo 109
Apéndice E. Funciones de cada cargo 110
Apéndice F. Constancia de entrega del cargo 113
Apéndice G. Lista de chequeo de documentación 114

Resumen

Agroinversiones de la Huerta S.A.S, es una porcícola ubicada en Caldas, Antioquia, dedicada a la venta de cerdo cebado a expendedores de carne del Sur del Valle de Aburrá.

Debido a un cambio de administración que tuvo lugar en 2020, se ha evidenciado una mejora notoria en los procesos y en la productividad de esta, haciendo necesario realizar la transición de “granja” a “empresa” como resultado de dicho crecimiento.

Para esto, se tiene la necesidad de transformar la estructura organizacional y funcional de la porcícola en mención, siendo de gran importancia, diseñar con base en los resultados obtenidos en un diagnostico organizacional y en un análisis interno y externo, el área de gestión del talento humano para dicha organización.

Palabras clave: Gestión del talento humano, porcícola, empresa.

Introducción

Agroinversiones de la Huerta S.A.S es una porcícola ubicada en el municipio de Caldas, Antioquia, que lleva en el mercado más de 18 años, dedicada a vender cerdos cebados a los expendedores de carne del sur del Valle de Aburrá.

Con el transcurrir de los años, ha pasado de ser un pasatiempo familiar para convertirse actualmente en una porcícola que cumple con los requerimientos necesarios para categorizarse como microempresa, y con el esfuerzo del equipo de trabajo ha demostrado tener potencial para continuar creciendo, por consiguiente, esto ha generado un cambio en el pensamiento de la gerencia y propietarios, tomando consciencia del valor que tiene el área de gestión del talento humano, ya que en el momento no está instaurada dentro de la organización y por ende, se considera de gran importancia diagnosticar, crear, estandarizar y ejecutar constantemente todo lo que esté relacionado con ello.

En consecuencia, lo que se pretende lograr en este trabajo, es realizar una propuesta de diseño del departamento de gestión del talento humano en la empresa Agroinversiones de Huerta S.A.S. con el fin de aprovechar al máximo las capacidades de cada uno de sus colaboradores y crear un orden dentro de la misma que permita apuntar al cumplimiento de cada uno de los objetivos que allí se tienen.

Justificación

El desarrollo de este trabajo es significativo para la empresa Agroinversiones de la Huerta S.A.S porque favorece el crecimiento organizacional, permitiendo una mejor estructuración de la misma y orientando a la gerencia y a la administración en el manejo del recurso humano con la creación del área de gestión del talento humano.

Gracias a un cambio de administración que tuvo lugar en la organización en junio de 2020, se ha evidenciado una mejoría notoria en los procesos, aumentado el número de cerdos en pie y, en consecuencia, el número de colaboradores que hacen parte de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, la gestión del talento humano es un proceso hacia el que cada vez más se le apuesta, en vista de la importancia que representa contar con personal que evidencie compromiso, siendo un factor clave en la consecución de los objetivos organizacionales, logrando competitividad, rentabilidad.

Objetivos

Objetivo general

- Diseñar el departamento de gestión del talento humano en la empresa Agroinversiones de Huerta S.A.S, Caldas, 2022.

Objetivos específicos

- Elaborar un diagnóstico organizacional integral del área de talento humano.
- Analizar el entorno externo e interno de la empresa.
- Diseñar una propuesta del área de talento humano en la estructura organizacional de la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S.

Marco teórico

Para enmarcar el desarrollo de este trabajo, se ha consultado documentos tales como: revistas, artículos, tesis de grados, diferentes teorías y libros, que se consideran adecuados, además con el fin de orientar este proceso se propone el siguiente plan de acción (Ilustración 1):

Ilustración 1 Plan de acción

Diagnóstico organizacional integral

Realizar un diagnóstico organizacional permite evaluar la condición actual de una empresa, descubriendo así, puntos débiles y fuertes, que abordados de manera correcta se pueden transformar en oportunidades de crecimiento para la misma. “El diagnóstico organizacional es un instrumento de gran valor para aquellas organizaciones que apuestan por el crecimiento y la competitividad” (Bravo Rojas, Valenzuela Muñoz, Ramos Vera, & Tejada Arana, 2019) “Permite diseñar estrategias de maximización de oportunidades y de minimización de amenazas haciendo uso eficiente de los recursos organizacionales.” (Bravo Rojas, Valenzuela Muñoz, Ramos Vera, & Tejada Arana, 2019)

En Agroinversiones de la Huerta S.A.S es fundamental tener un punto de partida con el fin de diseñar el área de gestión de talento humano acorde a la realidad de la misma.

Como se ha mencionado en párrafos anteriores, un cambio administrativo dio inicio a un crecimiento continuo no solo el número de animales de la granja, sino también el número de colaboradores que laboran en ella, pasando así de tener 2 fincas productivas en 2020, a tener 3 fincas para el año 2022 con modificaciones en su infraestructura.

Esta porcícola cuenta actualmente con los sitios de gestación, cría, precebo y ceba; para el manejo de estas unidades productivas la empresa posee 11 colaboradores en total, distribuidos en 3 fincas de la siguiente manera:

1. Finca La Huerta: Alberga los sitios de gestación y cría, se encuentra ubicada en la vereda Sinifana- Caldas y tiene en total 4 colaboradores.

2. Finca La Jaramillo: En sus instalaciones está 1 sitio de precebo y 2 sitios de ceba, ubicada en la vereda Sinifana-Caldas y posee 4 colaboradores.

3. Finca La Gómez: Esta propiedad está bajo arriendo y dispone de 1 colaborador que es externo a la organización, allí se hospeda 1 sitio de ceba que se encuentra ubicada en la vereda La Salada – Caldas, Antioquia,

Es importante aclarar que en todos los sitios interviene el gerente, el administrador y el conductor.

En la tabla 1 se presenta la información productiva de la empresa durante los años 2020 al 2022.

Tabla 1: Datos de producción porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S comparativo 2020 - 2022

LA HUERTA S2 Comercial - 7.5.8 - FIREBIRD 13/01/2023 14:06				
Reproducción			(Año)	
Servicios	**META**	**2020**	**2021**	**2022**
IA	-	879	834	862
Maternidad				
Partos	**META**	**2020**	**2021**	**2022**
Realizados de los previstos	-	681	711	721
Tasa de parición	92,50	78,28	83,65	87,39
Tasa de parición ajustada	-	80,69	84,74	89,01
Partos del período	-	682	711	720
Partos/hembra/año	**2,59**	**2,33**	**2,43**	**2,42**
Vivos/Hembra/Año	**-**	**26,94**	**30,66**	**31,50**
Nacidos				
Vivos	-	7897	8981	9360
Vivos (%)	-	85,01	87,97	89,02
Vivos (media)	13,00	11,58	12,63	13,00
Nacidos totales	-	9289	10209	10515
Nacidos totales (media)	14,13	13,62	14,36	14,60

Peso total (kg)	-	10.554,90	12.464,00	13.076,24
Peso medio (kg)	1,30	1,34	1,39	1,40
Destetados				
Lechones a destetar	-	7827	9045	9237
Maternidad				
Destetados	**META**	**2020**	**2021**	**2022**
Destetados rel. destetes	-	6956	8377	8662
Destetados (promedio)	12,00	10,37	11,60	12,13
Destetados en el período	-	6956	8377	8662
Peso total (kg)	-	41.293,17	51.825,29	53.600,39
Peso medio (kg)	6,20	5,94	6,19	6,19
Peso de los nacidos (kg)	1,30	1,34	1,39	1,40
GPD (kg)	0,233	0,211	0,228	0,229
Peso Proyectado	-	5,69	6,19	6,22
Dest./Hembra/Año	**31,08**	**24,12**	**28,16**	**29,40**
Precebo				
Ingresos	**META**	**2020**	**2021**	**2022**
Cantidad	-	6956	8377	8662
Peso total (kg)	-	41.293,17	51.825,29	53.600,39
Salidas				
Cantidad	-	6878	8113	8225
Peso total (kg)	-	173.526,10	208.986,70	204.936,30
Resultados de la Fase				
Días en la fase	-	46,8	48,1	45,0
G.P.D. medio	0,448	0,412	0,407	0,416
Ceba				
Ingresos	**META**	**2020**	**2021**	**2022**
Cantidad	-	6877	8113	7808
Peso total (kg)	-	173.514,10	208.986,70	194.434,50
Salidas				
Cantidad	-	6346	7127	7252
Peso medio (kg)	100,00	101,28	106,84	114,20
Peso total (kg)	-	642.744,25	761.433,86	828.155,75
Resultados de la Fase				
G.P.D. medio	0,900	0,838	0,835	0,876

Fuente: Programa Agrines versión S2.

En la tabla se evidencia el crecimiento progresivo de la empresa y permite proyectar que este continuará de manera ascendente durante los próximos años. Se presentó una disminución de un 5% en las inseminaciones en el año 2021 con respecto al 2020, esto se debe a que la granja en el periodo 2019-2020 presentó una viremia por PRRS, que afectó el número de hembras reproductoras causando la muerte de algunas y aumentando las fallas reproductivas de las mismas, sin embargo, para el año 2022 se presentó un incremento 3,30% impulsado por un buen manejo sanitario y el ingreso de nuevas hembras.

Como resultado de los planes de acción establecidos con los colaboradores de gestación y cría, se evidenció una mejoría en la tasa de parición y el número de lechones nacidos vivos por hembra, esto sumado a unas bajas tasas de mortalidad en cría, permitieron destetar un mayor número de lechones totales, pasando de 7827 lechones destetos en el 2020 a 9237 lechones destetos en el 2022, es decir un incremento del 18%.

El buen trabajo llevado a cabo en la granja durante el periodo de evaluación (2020 – 2022), se debe en parte a un cambio de la colaboradora encargada del área de cría que se dio a inicios del año 2021, su buen desempeño se vio reflejado en mayores ganancias de peso durante el periodo de cría, que sumado a un mayor número de lechones destetos, representó un incremento del 30% en el total de kg destetados para el año 2022, con respecto al año base (2020).

El año 2021 fue crucial en el manejo de la viremia en todos los sitios productivos de la granja, pero en el precebo y ceba uno de los puntos críticos a mejorar era el consumo de alimento y la ganancia de peso diario, los animales se encontraban en los

picos de enfermedad respiratoria como secuela del PRRS por esto se ve una disminución en los valores de la ganancia de peso diaria en este año.

En cuanto a la ceba como etapa productiva, se evidencia una disminución en la ganancia de peso entre el 2020 y 2021, posiblemente relacionada con un manejo inadecuado de la misma por sobrecarga de actividades en los colaboradores y secuelas del PRRS, sin embargo, para el año 2022 la ganancia de peso diaria incrementó un 5% con respecto al año 2021, alcanzando valores incluso superiores al año base.

Esta información, permite evidenciar el mejoramiento en los índices productivos y su relación directa con la gestión del talento humano. Permitiendo proyectar un crecimiento organizado de la empresa Agroinversiones de la Huerta S.A.S.

Con base en el párrafo anterior, surge la necesidad de atraer colaboradores comprometidos, siendo así, el manejo adecuado del personal una pieza clave en el cumplimiento de los objetivos.

Por lo tanto, realizar una propuesta de diseño del área de gestión del talento humano en la porcícola es relevante, pues aporta al establecimiento de un orden en los procesos, así como también aprovechar las capacidades de sus colaboradores.

Con el propósito de trabajar eficientemente, todas las empresas deben contar como mínimo con cuatro áreas funcionales, que son: Producción, Finanzas, Marketing y Talento humano (Herrera, 2022), estas tienen labores que aportan al buen funcionamiento de una organización.

En Agroinversiones de la huerta S.A.S estas áreas se encuentran actualmente de la siguiente manera:

Área de producción

Es la integración de todos los sitios necesarios para llevar a cabo la cría de los cerdos, que está conformada por: gestación, lactancia, precebo y ceba, finalizando con la salida de los cerdos cebados a planta de beneficio, así también como los insumos y el transporte.

En este orden de ideas, a continuación, se describe brevemente el proceso de cada uno de ellos:

Un buen inicio productivo se logra desde el momento de la selección de la casa genética, pues de allí saldrán las madres futuras buscando que sean las mejores, para que con los requerimientos necesarios que estas necesitan, se consiga la expresión de todo el potencial genético de cada una de ellas, reflejado posteriormente en una buena *Gestación* que llegará a su culminación en el momento del parto, obteniendo productivamente un número de camada ideal (12 o más lechones), lechones de buen tamaño y viables para el desarrollo productivo. Para que esto sea posible, se requiere de un semen o un macho que sea de alta genética también, ya que, gracias a este factor, se da el complemento necesario para conseguir lechones idóneos, que al final del ciclo, son cerdos de excelente calidad para el consumo humano.

Una vez finiquitado el parto de la hembra, es importante brindarle a ella unos cuidados necesarios durante 21 días, dando condiciones óptimas como alimentación, salud y bienestar animal para que favorezca la *Lactancia* de los recién nacidos; en cuanto

a los lechones, durante este periodo, el fin es asegurar un crecimiento sano y fuerte de cada uno de ellos, requiriendo de cuidados alimenticios, sanitarios y maternos.

Durante la lactancia, el objetivo es destetar lechones de 6 kg o más, posteriormente estos pasan a la siguiente etapa productiva *Precebo*, en el cual, en un periodo de 47 días, se tiene como meta lograr una ganancia total de peso que alcance en promedio 30 kg/animal, aquí también se proporcionan cuidados alimenticios, sanitarios y de bienestar animal.

Por último, la etapa productiva *Ceba,* es donde se da como tal, el engorde de los cerdos en un periodo de 13 a 14 semanas, siendo el objetivo sacar a la venta y a planta de beneficio, animales de 120 kg en promedio, suministrando para tal fin cuidados alimenticios, sanitarios y de bienestar animal.

Durante todo este proceso, el *Transporte* de materias primas, concentrados, medicamentos, semen y animales, es una pieza fundamental para que cada uno de los propósitos mencionados sea alcanzables. La programación de estos depende 100 % del funcionamiento y cronograma de la granja.

En la tabla 1, se muestran los parámetros productivos que se deben alcanzar en cada uno de los sitios de la porcícola Agroinversiones de la huerta S.A.S:

Tabla 2 Parámetros productivos por sitio.

Agroinversiones de la huerta S.A.S						
Parametros productivos por sitio						
Gestación	Cría o destete			Precebos		
Duración (días)	Duración (días)	Peso inicial(kg)	Peso final (kg)	Duración (días)	Peso inicial(kg)	Peso final (kg)
114	21	1 a 1.5	6	47	6	27
	Ceba					
	Duración (días)		Peso inicial(kg)		Peso final (kg)	
	98		27		120	

Fuente: Elaboración del autor, datos tomado de la información de la granja Agroinversiones de la huerta S.A.S, 2022 y del Manual básico de porcicultura.

Área de finanzas

Se cuenta con el apoyo de un asesor contable externo a la organización, que en conjunto con la administración del capital, el manejo del flujo de caja y proveedores que se hace desde la gerencia, facilita día a día la toma de decisiones, con el fin de controlar el dinero de la empresa relacionando los cobros y los gastos, desde que se da la compra de las materias primas, insumos y animales, hasta que se efectúa el cobro por la venta del producto del cerdo en pie a los expendedores de carne.

Área de marketing

La gerencia y la administración se fijan objetivos y estrategias con base en el movimiento y crecimiento del sector del ganado porcino en el mercado, desde allí se evalúan oportunidades de mejora para ofrecer al cliente final un producto de calidad.

Área de talento humano

Luego de realizar un diagnóstico en la porcícola Agroinversiones de la huerta S.A.S, se muestra que en la granja no se cuenta con un área de talento humano definida. En consecuencia, no se evidencia un orden en la ejecución de los procesos y tampoco existe una documentación de los mismos, el gerente es quien ha desempeñado el rol con base en sus conocimientos, sin la compañía de un asesor que le apoye en esta área.

Adicionalmente se evidencia que la granja aún no cuenta con un propósito corporativo definido, valores organizacionales ni políticas internas que guíen de forma eficiente las actividades del área en cuestión.

Específicamente los procesos del área de talento humano en la granja se encuentran de la siguiente manera:

Proceso 1: Búsqueda y selección del personal

La búsqueda de nuevo personal se realiza mediante referidos y la selección se hace basados en una entrevista donde se evalúan sus capacidades para desempeñar el cargo vacante.

Proceso 2: Contratación e Inducción del personal

En cuanto al componente legal de los colaboradores, se lleva a cabo una contratación a término indefinido de forma verbal, se hace el aporte a salud, pensión, arl y caja de compensación familiar, por ambas partes, como lo establece la norma y con los porcentajes exigidos por la ley.

No hay establecido ni documentado un plan de inducción ni de reinducción del personal.

El salario de los operarios está alrededor de 1.200.000, además de ofrecer vivienda, gas, luz, agua e internet.

Proceso 3: Bienestar del personal

En Agroinversiones de la huerta S.A.S se aplican incentivos económicos de forma bimestral, por productividad en cada uno de los sitios cuando el colaborador alcanza las metas de su respectiva área (como se muestra en la tabla 1).

Se interviene también el ámbito de la recreación con actividades como la celebración del día del niño para los hijos de los colaboradores, obsequio el día del cumpleaños para los integrantes del equipo de trabajo de la granja y celebración navideña a fin año con las familias que conforman la porcícola.

Proceso 4: Desarrollo del personal

En el ámbito de las capacitaciones, se cuenta con el apoyo externo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desde este punto, se capacita constantemente al personal, de igual manera, se ha implementado poco a poco las capacitaciones ocasionales de cada área con el apoyo de la administración, mejorando procesos y con ello, los resultados.

Proceso 5: Retiro del personal

Al momento de dar por terminado un contrato, se realizan los trámites de dicho proceso: retiro de arl, salud, pensión y caja de compensación familiar, se entrega carta para realizar los exámenes de egreso del colaborador.

Teniendo una línea base y enfatizando en esta oportunidad de mejora, es importante aclarar que la creación de esta área radica en que se enfoca en la

administración del talento humano, el capital más valioso de una organización, haciendo un adecuado proceso de atracción, reclusión, incorporación, retención, desarrollo y retiro de nuevos colaboradores con la capacidad de adquirir las competencias necesarias para el puesto que desempeñarán.

Tal como lo menciona Meléndez, referente a la gestión del talento humano:

> Dependiendo de la gestión que se le dé a este factor, será el éxito o el fracaso de empresa, presentándose el segundo caso, como consecuencia de no tener clara una estructura organizacional, un manual de funciones de cada uno de los cargos, un proceso inadecuado de selección y reclutamiento, dando origen a colaboradores ineficientes e ineficaces (Melendez, 2020)

Lo que refleja poca planificación, organización, integración, dirección y control de la compañía, causando que esta sea poco competitiva en el mercado (Oca, 2019)

Análisis interno y externo

Este análisis es de gran importancia, ya que, permite descubrir oportunidades y mejorar la comprensión de las debilidades de la empresa haciendo posible diseñar una estrategia adecuada en el tema analizado.

Análisis interno

Implica mirar hacia el interior de la organización para identificar cuáles de sus recursos y de sus capacidades representan fortalezas y en cuáles se encuentran debilidades. (Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), 2018) Para así determinar su potencial y concretar las estrategias a seguir. (Arellano, 2019)

Este trabajo se desarrolló bajo una metodología cualitativa con un alcance descriptivo, con el fin de crear una propuesta en la cual se diseña el área de talento humano con los procesos más relevantes, para ello se realizaron entrevistas estructuradas dirigidas al personal de la porcícola en estudio. “La entrevista estructurada se puede utilizar tanto en enfoques cuantitativos como en enfoques cualitativos; asimismo, puede ser diseñada para estudios con alcances exploratorios, descriptivos, descriptivos y explicativos; o, en estudios etnográficos, fenomenológicos, investigación acción, estudios de caso.” (Arias, 2020)

Gracias a la participación de los colaboradores y el gerente, fue posible desarrollar dicho proceso en Agroinversiones de la Huerta S.A.S. Cabe mencionar que, al momento de llevar a cabo la actividad, uno de los colaboradores renunció y otro decidió no participar, teniendo un total de 9 personas entrevistadas. “La entrevista estructurada desde esta área, se utiliza normalmente para medir comportamientos, experiencias,

opiniones y percepciones con respecto a la función que cumplen los trabajadores dentro de una organización.” (Arias, 2020).

En el apéndice A, se muestra la estructura del cuestionario que se realizó durante la entrevista con cada uno de los colaboradores.

Analizando las respuestas obtenidas de este proceso, se concluye al final de cada una de ellas, lo siguiente:

1. ¿Cómo se dio cuenta que existía una vacante en la empresa?

   Respuestas de los colaboradores:

   - “El gerente compró el carro y me dijo que si le podía manejar.”
   - “Por medio del gerente, que me llamó y ya cuadramos todo.”
   - “Por el mismo dueño de la granja.”
   - “Por medio del administrador.”
   - “Un conocido me aviso, un trabajador de aquí mismo”
   - “Por medio de un trabajador de aquí”
   - “Por medio de un administrador de PIC, porque sabía que yo había terminado las prácticas de manera correcta donde las hice y él me quiso recomendar.”

   Conclusión:

   En la mayoría de los puestos de trabajo de producción, el gerente es quien se ha encargado de la selección y reclutamiento del personal, en cuanto a cargos de mayor responsabilidad como administración y transporte, ha sido una decisión compartida con los propietarios.

   Una pequeña cantidad de integrantes actuales de la organización, fueron recomendados por colaboradores de la empresa.

2. ¿Cómo fue su proceso de ingreso a la empresa?

   Respuestas de los colaboradores:

   - “Ninguno, todo fue muy familiar, móntese y váyase.”
   - “Cuadramos la fecha para entrar a trabajar, me dio un contrato de término indefinido y ya.”
   - “El mismo dueño me contacto que yo vivía allí arriba, para que me viniera para acá.”
   - “Muy bueno, vine, mire, acepte y ya.”
   - “Exámenes, procesos como: conocer el terreno, lugar, que voy a hacer y trabajar.”
   - “Entré como a un periodo de prueba como de 8 o 15 días más o menos, exámenes de rutina y ya.”
   - “Entrevista telefónica, luego entrevista presencial en medio de un destete con los dos dueños de la finca.”

   Conclusión:

   Se evidencia que no se realiza un protocolo de selección, reclutamiento, inducción y contratación, ya que todos los entrevistados, tuvieron vivencias distintas al momento de ingresar a la empresa.

3. ¿Hubo una persona encargada de explicar su puesto de trabajo y de capacitarlo en sus labores?

   Respuestas de los colaboradores:

   - “Ninguna, nadie solamente las llaves y váyase que hay que sacar cerdos, este trabajo yo lo venía haciendo particular hacía muchos años con ellos, que me

contrataron como persona particular en el camión de un señor ajeno y… ¿a me va a sacar los cerdos el domingo?, si le cobro 250 y ya, como yo ya conocía todo el proceso, simplemente hicieron la compra, salió la matrícula del vehículo a nombre de Agroinversiones, yo me monté y ya váyase."

- "Pues verbalmente si, el gerente, pero yo ya sabía lo que se hacía, el manejo y todo eso, pues yo ya se mucha parte entonces no había mucho que explicar."
- "No porque ya yo tenía experiencia 9 años allá en la otra granja."
- "Si, un compañero me recibió ese día."
- "Si, el administrador y todos los compañeros porque dimos una vuelta toditicos juntos"
- "Un compañero que me explico lo de la ceba cuando quedaba aquí abajo y ya después yo lo apoyaba en lo de la cría."
- "Cada uno de los trabajadores de la finca, pues yo estuve con cada uno de a 2 días, mirando los procesos y viendo como lo hacían para yo saber que modificar."

Conclusión:

Con estas respuestas, se confirma que la granja Agroinversiones de la huerta S.A.S. no realiza un entrenamiento o inducción correcta a los colaboradores, debido a que no hay un orden en común en los entrevistados.

4. ¿Cuánto tiempo de antigüedad lleva en la empresa?

   Respuestas de los colaboradores:

   - "8 años"

- “2 años pasaditos, pero llevaba como 11 o 12 primero, lo que pasa es que me tomé como 8 meses de vacaciones.”
- “20 años.”
- “6 meses.”
- “5 meses.”
- “4 años seguidos más o menos, pero tuve anteriores contratos donde no me acoplaba al trabajo y duraba como 8 o 15 días.”
- “2 años y 1 mes.”

Conclusión:

La rotación es poca y especifica en los últimos 2 años, ya que se ha manejado de mejor forma la granja desde el último cambio administrativo que se hizo (2020).

5. ¿Hay una persona que está pendiente de su bienestar en la empresa?

Respuestas de los colaboradores:

- “El administrador, la coordinadora de SST y el gerente”
- “Si claro, el administrador y todos, igualmente todos nos cuidamos.”
- “El gerente”
- “El administrador, la coordinadora de SST y el gerente”
- “Todos.”
- “Los patrones, los superiores que están pendientes de todo, el administrador, el gerente y la coordinadora de SST que está pendiente de otras cosas que necesitamos nosotros.”
- “Si, el gerente, la encargada de seguridad y salud en el trabajo y los compañeros.”

Conclusión:

Los colaboradores tienen la percepción de que en la granja se preocupan por el bienestar, pero no hay definida una sola persona que se encargue de esto. Gerencia, Administración y La coordinadora de SST intervienen, ya que no se tienen claras las situaciones donde el bienestar se puede ver afectado.

6. ¿Quién es la persona que reconoce como líder?, sustente su respuesta.

   Respuestas de los colaboradores:

   - “El administrador porque siempre es pendiente, es el que nos dice colabóreme en una cosa, colabóreme en la otra, pues respetando el puesto del gerente que es el que está muy pendiente del tema de la programación, pero siempre he estado más en contacto con el administrador, yo hablo con más confianza con el administrador que con el gerente.”
   - “Pues primero que todo el gerente y después el administrador que son los lideres los que manejan el barco.”
   - “El administrador, porque él es el elegido para eso.”
   - “El administrador, porque es el que está pendiente de uno.”
   - “El administrador y el gerente, pero a todos los respeto por ser mayores, a todos los hago caso.”
   - “El administrador porque todos dependemos es de él, porque es el jefe inmediato de nosotros.”
   - “El gerente porque es mi superior, además conoce el movimiento de la empresa, la capacidad de cada trabajador y sabe liderar eso para manejar en los momentos adversos que se presentan.”

Conclusión:

Respecto a la percepción del liderazgo en la compañía se identifican 2 líderes: el administrador y el gerente, los cuales son cercanos y participativos.

7. ¿Conoce el reglamento interno de la empresa?

   Respuestas de los colaboradores:

   - “No”
   - “Sí, no llegar borrachos, cumplir las horas y todo eso así.”
   - “Si las normas de trabajo ahora últimamente que han variado tanto pero anteriormente no”
   - “No”
   - “No”
   - “No”
   - “No”

   Conclusión:

No hay un reglamento interno creado, solo las normas que por ley se exigen en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

8. En su conocimiento, ¿qué sabe de salud para el trabajo?

   Respuestas de los colaboradores:

   - "Muchas cosas, es la protección que uno debe tener, es los tapaoídos, el casco, cuidarnos de hacer una fuerza mal hecha, seguridad vial.”
   - “Nos han dado capacitaciones, que hacer bien y que tratar de que no genere accidentes en el trabajo y cosas así.”

- “Según la labor que usted desempeñe, los cuidados que debe tener para desempeñar su trabajo”
- “Hay que estar muy pendiente de lo que haya por ahí en fallo para uno no tirárselo encima, cosas mal ubicadas que generen accidentes a uno mismo.”
- “Los beneficios que le brinda la empresa, los elementos de protección dependiendo del área o lo que se vaya a hacer.”
- “Los cuidados que debemos tener en el trabajo, cada uno de los riesgos a los que estamos expuestos día a día.”
- “Los permisos, los riesgos, los seguros, los beneficios, las entidades.”

Conclusión:

Los colaboradores conocen los temas tratados desde SST

9. ¿Alguna vez ha recibido capacitaciones?, si su respuesta es sí, ¿cuéntenos cuáles han sido?

Respuestas de los colaboradores:

- “Si, en APA, sobre el cuidado en el transporte de los cerdos.”
- “Si, sobre salud en el trabajo, primero auxilios, cruz roja, manejo de extintores.”
- “Ahora últimamente si, de seguridad en el trabajo, de todo un poquito, de la seguridad social, de compañerismo, de lo que requiere la empresa.”
- “Si, las de seguridad y salud en el trabajo.”
- “Si, primeros auxilios y explicarnos sobre los beneficios de la empresa, el seguro, como actuar en caso de emergencia, muerte de un familiar, las prestaciones, que cantidad, si uno tiene un accidente como sería el pago, todo eso.”

- “Primeros auxilios, las que nos han dado de seguridad en el trabajo.”
- “Si, seguridad y salud en el trabajo, primeros auxilios, extintores, animales peligrosos, necropsias en APA y en otros lugares como los congresos en Cartagena y en Medellín.”

Conclusión:

La granja cuenta con un programa de capacitación en SST, con apoyo de asesores externos, permitiendo formar a los colaboradores en estos temas de interés, pero no se capacitan en otras áreas.

10. ¿Qué le gustaría que la empresa mejorará en el tema de la administración del personal?

    Respuestas de los colaboradores:

    - “Personalmente, mejorar los horarios, porque yo llevo una rutina donde siempre que me monto al carro, se sobrepasa de 12 horas.”
    - “Hasta ahora todo ha estado bien.”
    - “No, por el momento no.”
    - “Todo está bien así.”
    - “Hasta el momento todo está bien, no hay problema.”
    - “Hasta el momento bien”
    - “Hacer otros beneficios laborales para los colaboradores, integraciones o paseos, o algo que les represente a ellos una satisfacción laboral, que no solo sea trabajo y trabajo.”

Conclusión:

Se hace el hallazgo de una oportunidad de mejora en el horario o programación del colaborador de transporte y se identifica una propuesta de bienestar (recreación) que tiene efectos directos sobre el desempeño de los colaboradores y el clima laboral.

11. ¿Qué es lo que más le gusta de trabajar en la empresa?

Respuestas de los colaboradores:

- “Es que no tengo jefes, yo voy y vengo, me dicen que tengo que hacer y ya, No y el compañerismo, que aquí todos son muy sencillos muy humildes desde el dueño hasta el que barre la calle, todo el mundo es muy amigable y muy sencillo.”
- “Que esta cerquita de la casa, me gusta trabajar con todos los que estamos acá y por la admiración y respeto que le tengo al gerente y al administrador y a los otros compañeros, un sitio agradable porque si uno trabaja en una parte donde no le guste es mejor marchar.”
- “Que somos como una familia y todos trabajamos unidos.”
- “Son muy buenos compañeros, no recibe uno malos tratos de los encargados ni de los compañeros.”
- “La comodidad, la manera en la que uno trabaja, como se dicen las cosas, todo lo que le brindan a uno como trabajador, uno no trabaja donde no está conforme”
- “Las comodidades, la seguridad que están muy pendientes de eso, pues a los horarios no son extendidos de decir que diario la misma rutina, no, son más

que todo los fines de semana que toca, aunque ya ahora con los cambios que hicieron pues ya nos acomodamos y nos acoplamos un poquitico a eso, hay días que son muy variados. Además de todo lo que nos brinda la empresa, la seguridad, las prestaciones, yo me he sentido bien en el trabajo, me gusta el ambiente."

- "El ambiente laboral, los patrones, el lugar."

Conclusión:

Se evidencia que el clima laboral es cálido donde hay respeto, trabajo en equipo y autocuidado.

Dando continuación al análisis interno, en el apéndice B, se evidencia el cuestionario que se ejecutó con la gerencia a lo largo de la entrevista.

Analizando las respuestas obtenidas de este proceso, se concluye que:

1. ¿Cómo hace la búsqueda del personal cuando hay una vacante disponible?

   Respuesta del gerente:

   "Por lo general es por tema de referidos, es personal ojalá como de la misma parte de la vereda o conocidos de los mismos empleados de la granja"

   Conclusión:

   El proceso de búsqueda se da por referidos.

2. ¿Cómo hace la selección del personal?

   Respuesta del gerente:

   "Se le hace una entrevista a la persona, se mira como es la parte del manejo y ya en algunos casos, se hace como una especie de semana de prueba antes de

hacer la contratación o se pone a trabajar como por días, en otros, entra directamente después de la entrevista al trabajo.

El periodo de prueba, depende de la prioridad que se tenga para llenar la vacante y de la ubicación de la persona porque si es de la misma región es más fácil a si viene de otra parte, pero referenciado”

Conclusión:

Se realiza entrevista, se utilizan periodos prueba o contratación por días y se define si es apto o no para el puesto, estos periodos de prueba no se aplican siempre.

3. ¿Cómo es el proceso de contratación que se lleva a cabo en Agroinversiones de la huerta S.A.S?

   Respuesta del gerente:

   “El contrato es verbal a término indefinido, Se hace la afiliación a la arl, a la eps y al fondo de pensiones.”

   ¿Qué registro deja de este proceso con cada una de las personas?

   Respuesta del gerente:

   “Es una carpetica de la “hoja de vida de cada uno” Una copia de la afiliación a la arl, fotocopia de la cedula del colaborador, la fotocopia de la cedula de la señora o los registros de los hijos. Debido al perfil de las personas, no manejan hojas de vida.”

   Conclusión:

Se utiliza contrato verbal a término indefinido y se afilia al colaborador a la seguridad social, dejando evidencia de esto en una carpeta creada para cada uno.

4. Una vez realizada la contratación, ¿Qué proceso sigue con la persona?

   Respuesta del gerente:

   “Se le da una medio inducción como al cargo, donde se le dice que tiene que hacer, cual es la parte de la que va a ser responsable, se le hace la programación para el examen de ingreso y ya se le da el resto de las pautas de seguridad y salud en el trabajo que se tengan que implementar.”

   Conclusión:

   En la inducción solo se le explica al colaborador las actividades que va a desarrollar, se programan exámenes de ingreso luego de iniciar labores.

5. ¿Qué actividades de bienestar, les hacen a los colaboradores?

   Respuesta del gerente:

   “Hay bonificaciones extraordinarias de acuerdo a los resultados del año que se haya tenido en curso, tienen bonificaciones por resultados en el periodo normal, se tienen unas fechas especiales donde se dan algunos obsequios o se hacen algunos almuerzos.”

   Conclusión:

   En la porcícola se tiene un plan de bienestar que incluye: Bonificaciones extraordinarias, bonificaciones por resultados, obsequios y almuerzos especiales; pero que no está documentado.

6. ¿Qué tipo de actitudes y valores le gustaría que tuvieran los colaboradores de la organización?

   Respuesta del gerente:

   “Lo principal es la honestidad, las ganas de trabajar, personas con pique que no tenga que ser que uno los esté remolcando o arriando como se puede decir”

   Conclusión:

   La honestidad y buena actitud para desarrollar las labores.

7. ¿Cuánto es el tiempo de experiencia que usted tiene manejando recurso humano o personal?

   Respuesta del gerente:

   “Como veintipico de años, 17 años trabajé como director de operaciones de un contact center a cargo de más de 700 personas y desde hace 6 años, aquí en la granja con un número máximo de 11 personas.”

   Conclusión:

   El gerente desde hace 20 años es jefe, teniendo conocimientos en el manejo del personal.

8. ¿Ve la necesidad de crear un área y funciones específicas de gestión humana para el crecimiento de la empresa?

   Respuesta del gerente:

   “Por ahora no, habría que mirar después las posibilidades de acuerdo a como se vaya creciendo de pronto la empresa o por modificaciones porque en este momento es una mayor estructura y mayor parte del tema de costos que hay

que revisar frente a las actividades que se estén realizando que si justifique crear esa vacante o ese cargo nuevo para esas actividades que tocaría hacer”

Conclusión:

El tema de los costos limita la creación del área.

9. Como gerente y en conjunto con los socios de Agroinversiones de la huerta S.A.S, ¿han realizado un ejercicio de planeación estratégica de la compañía? ¿Cuál? ¿Qué conclusiones han saco? ¿Qué se ha implementado?

   Respuesta del gerente:

   “Tenemos unas reuniones de socios, donde se revisan proyecciones, manejo, miramos como vamos en la operación, posibles crecimientos o estabilidad que tengamos que tener y de ahí ya nos reunimos con el administrador como para saber que pautas y también como podremos ir mejorando en las cosas donde podamos estar teniendo falencias y que de acuerdo a cosas del mercado haya cosas nuevas que podamos incorporar o buenas practicas que nos puedan ayudar a mejorar los recursos de la compañía.”

   “En cuanto a organización como empresa, no, por falta de tiempo, buscamos cosas que uno pueda trabajar e implementar para ir generando esa cultura en todos los trabajadores de hacia donde tenemos que ir, que tenemos que hacer, buscar siempre desarrollar el trabajo de la mejor forma, siempre cuidarnos y evitar algún accidente, primero teniendo el cuidado del recurso humano y después desarrollar todo el trabajo que todos estén contentos trabajando y como un grupo muy unido que de ahí ya las cosas van saliendo adelante ya las cosas que se tengan que ir mejorando se van revisando y se van implementado pero

yo creo que lo principal es tener un grupo humano muy bien formado muy bien capacitado para las labores que tiene que hacer y que tengan ganas de trabajar.”

Conclusión:

La planeación estratégica de la organización se da manera informal con reuniones de socios donde se enfocan principalmente en una planeación del área productiva, basada en los resultados y en el avance del sector porcícola, buscando siempre el cuidado y bienestar de los colaboradores.

Una vez realizado el análisis interno a la granja se evidencia que, a pesar de que el talento humano no se gestiona desde un área conformada, la gerencia logra ejecutar las actividades principales que se requieren para un adecuado funcionamiento de la empresa. De acuerdo a su tamaño (pequeña empresa) la granja cumple con los requisitos legales hacia el colaborador y además genera actividades de bienestar y desarrollo, aportando a un clima laboral cálido y agradable en el que los trabajadores se sienten respetados, trabajando en equipo con el administrador y el gerente. Por lo tanto, no se encuentran documentados los procesos del área de talento humano, siendo importante por medio de este trabajo, dejar estructurados algunos mínimos componentes para dar inicio a la formalización y documentación de la misma.

Análisis externo

Este análisis es de enfoque específico, ya que sólo se centra en estudiar algunas empresas del sector económico al que la compañía pertenece, para este caso en particular: Porcicultura, enfatizando específicamente en el área de gestión de talento humano.

Según datos del Programa del Instituto Colombiano Agropecuario ICA, (Instituto Colombiano Agropecuario, 2022) para el año 2021 el censo nacional porcino fue de 34.901 predios porcinos comerciales familiares, de los cuales, 2.051 pertenecen al departamento de Antioquia, es decir, con una participación del 5,8% en el sector nacional, siendo más específicos, 5 de los 2.051 predios del departamento están situados en el Municipio de Caldas, representando el 0,2% de los predios porcinos de Antioquia.

A continuación, se detalla en la siguiente tabla (tabla 2) la existencia de predios porcinos comerciales familiares en los 125 municipios del Departamento.

Tabla 3 Censo nacional porcino 2021, departamento de Antioquia.

DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	TOTAL PREDIOS PORCINOS COMERCIAL FAMILIAR
ANTIOQUIA	MEDELLIN	19
ANTIOQUIA	ABEJORRAL	4
ANTIOQUIA	ABRIAQUI	0
ANTIOQUIA	ALEJANDRIA	6
ANTIOQUIA	AMAGA	7
ANTIOQUIA	AMALFI	31
ANTIOQUIA	ANDES	9
ANTIOQUIA	ANGELOPOLIS	5
ANTIOQUIA	ANGOSTURA	3
ANTIOQUIA	ANORI	35
ANTIOQUIA	SANTA FE DE ANTIOQUIA	1
ANTIOQUIA	ANZA	1
ANTIOQUIA	APARTADO	110
ANTIOQUIA	ARBOLETES	96
ANTIOQUIA	ARGELIA	1
ANTIOQUIA	ARMENIA	1
ANTIOQUIA	BARBOSA	17
ANTIOQUIA	BELMIRA	4

ANTIOQUIA	BELLO	2
ANTIOQUIA	BETANIA	1
ANTIOQUIA	BETULIA	4
ANTIOQUIA	CIUDAD BOLIVAR	10
ANTIOQUIA	BRICEÑO	2
ANTIOQUIA	BURITICA	0
ANTIOQUIA	CACERES	33
ANTIOQUIA	CAICEDO	0
ANTIOQUIA	**CALDAS**	**5**
ANTIOQUIA	CAMPAMENTO	2
ANTIOQUIA	CAÑASGORDAS	39
ANTIOQUIA	CARACOLI	8
ANTIOQUIA	CARAMANTA	11
ANTIOQUIA	CAREPA	82
ANTIOQUIA	EL CARMEN DE VIBORAL	3
ANTIOQUIA	CAROLINA	2
ANTIOQUIA	CAUCASIA	66
ANTIOQUIA	CHIGORODO	108
ANTIOQUIA	CISNEROS	1
ANTIOQUIA	COCORNA	23
ANTIOQUIA	CONCEPCION	8
ANTIOQUIA	CONCORDIA	1
ANTIOQUIA	COPACABANA	6
ANTIOQUIA	DABEIBA	0
ANTIOQUIA	DONMATIAS	13
ANTIOQUIA	EBEJICO	4
ANTIOQUIA	EL BAGRE	0
ANTIOQUIA	ENTRERRIOS	11
ANTIOQUIA	ENVIGADO	2
ANTIOQUIA	FREDONIA	21
ANTIOQUIA	FRONTINO	6
ANTIOQUIA	GIRALDO	1
ANTIOQUIA	GIRARDOTA	20
ANTIOQUIA	GOMEZ PLATA	7
ANTIOQUIA	GRANADA	5
ANTIOQUIA	GUADALUPE	1
ANTIOQUIA	GUARNE	13
ANTIOQUIA	GUATAPE	1
ANTIOQUIA	HELICONIA	1
ANTIOQUIA	HISPANIA	1
ANTIOQUIA	ITAGÜI	0

ANTIOQUIA	ITUANGO	0
ANTIOQUIA	JARDIN	7
ANTIOQUIA	JERICO	6
ANTIOQUIA	LA CEJA	2
ANTIOQUIA	LA ESTRELLA	2
ANTIOQUIA	LA PINTADA	9
ANTIOQUIA	LA UNION	4
ANTIOQUIA	LIBORINA	3
ANTIOQUIA	MACEO	17
ANTIOQUIA	MARINILLA	12
ANTIOQUIA	MONTEBELLO	5
ANTIOQUIA	MURINDO	0
ANTIOQUIA	MUTATA	137
ANTIOQUIA	NARIÑO	17
ANTIOQUIA	NECOCLI	158
ANTIOQUIA	NECHI	1
ANTIOQUIA	OLAYA	1
ANTIOQUIA	PEÑOL	18
ANTIOQUIA	PEQUE	2
ANTIOQUIA	PUEBLORRICO	7
ANTIOQUIA	PUERTO BERRIO	17
ANTIOQUIA	PUERTO NARE	15
ANTIOQUIA	PUERTO TRIUNFO	19
ANTIOQUIA	REMEDIOS	22
ANTIOQUIA	RETIRO	4
ANTIOQUIA	RIONEGRO	16
ANTIOQUIA	SABANALARGA	1
ANTIOQUIA	SABANETA	0
ANTIOQUIA	SALGAR	9
ANTIOQUIA	SAN ANDRES DE CUERQUIA	0
ANTIOQUIA	SAN CARLOS	6
ANTIOQUIA	SAN FRANCISCO	6
ANTIOQUIA	SAN JERONIMO	2
ANTIOQUIA	SAN JOSE DE LA MONTAÑA	1
ANTIOQUIA	SAN JUAN DE URABA	48
ANTIOQUIA	SAN LUIS	24
ANTIOQUIA	SAN PEDRO DE LOS MILAGROS	18
ANTIOQUIA	SAN PEDRO DE URABA	31
ANTIOQUIA	SAN RAFAEL	3
ANTIOQUIA	SAN ROQUE	44

ANTIOQUIA	SAN VICENTE FERRER	21
ANTIOQUIA	SANTA BARBARA	20
ANTIOQUIA	SANTA ROSA DE OSOS	11
ANTIOQUIA	SANTO DOMINGO	6
ANTIOQUIA	EL SANTUARIO	6
ANTIOQUIA	SEGOVIA	7
ANTIOQUIA	SONSON	20
ANTIOQUIA	SOPETRAN	6
ANTIOQUIA	TAMESIS	22
ANTIOQUIA	TARAZA	17
ANTIOQUIA	TARSO	3
ANTIOQUIA	TITIRIBI	3
ANTIOQUIA	TOLEDO	0
ANTIOQUIA	TURBO	248
ANTIOQUIA	URAMITA	0
ANTIOQUIA	URRAO	14
ANTIOQUIA	VALDIVIA	2
ANTIOQUIA	VALPARAISO	7
ANTIOQUIA	VEGACHI	5
ANTIOQUIA	VENECIA	1
ANTIOQUIA	VIGIA DEL FUERTE	0
ANTIOQUIA	YALI	3
ANTIOQUIA	YARUMAL	20
ANTIOQUIA	YOLOMBO	14
ANTIOQUIA	YONDO	27
ANTIOQUIA	ZARAGOZA	0

Fuente: Censo nacional porcino 2021, realizado por el ICA.

Nota: Se extrajo la información del año 2021 porque es la última actualización de la entidad regulatoria del sector, ya que sus informes son año vencido.

Teniendo en cuenta este censo, se entrevistaron 3 granjas porcícolas familiares, ubicadas en el municipio de Caldas, Antioquia, adicionalmente, se complementó el estudio con el análisis de 2 grandes empresas en el sector porcino del departamento en mención: Antioqueña de porcinos y Cantabria.

En el apéndice C se evidencian las preguntas que se realizaron a las personas a cargo de estas granjas siendo los administradores o gerentes de las mismas.

Analizando las respuestas obtenidas de este proceso, se concluye que:

1. ¿La empresa está registrada legalmente?

   Respuestas:

   - “Si”
   - “Si”
   - “No”
   - “Si”
   - “Si”

   Conclusión:

   La mayoría de las granjas están registradas legalmente, pero se evidencia la informalidad en algunas que aún son ilegales.

2. ¿Cómo empresa, están organizados por áreas? (producción, marketing, finanzas y talento humano).

   Respuestas:

   - “No”
   - “Si, talento humano y seguridad y salud en el trabajo son asesores externos.”
   - “No”
   - “Si”
   - “Si”

   Conclusión:

   Las empresas pequeñas dedicadas exactamente a lo mismo que la granja

Agroinversiones de la Huerta S.A.S, no están definidas por áreas, las granjas medianas y grandes si tienen estas áreas definidas.

3. ¿Tienen una estructura organizacional definida? (Misión, visión o propósito, valores institucionales, organigrama, reglamento interno, manual de funciones).

   Respuestas:

   - “No”
   - “Si”
   - “No”
   - “Si”
   - “Si”

   Conclusión:

   Las empresas pequeñas no tienen una estructura organizacional definida, las medianas y grandes sí.

4. ¿Hacen proceso de selección del personal, qué tipo de contrato usan?

   Respuestas:

   - “Si, se evalúan las referencias, contrato laboral indefinido – escrito.”
   - “Si, contrato laboral a término indefinido, se hace prueba de polígrafo y examen médico antes de ingresar.”
   - “Si hacemos proceso de selección. Contrato escrito a término indefinido.”
   - “Si, filtros desde la recolección de las hojas de vida con base en los perfiles, entrevista del jefe directo, filtro de gestión humana, exámenes médicos, contrato escrito a término indefinido.”

- “Si, filtro del perfil de cargo, se hace entrevista con gestión humana y producción y por ultimo exámenes médicos.”

Conclusión:

En las granjas analizadas se evidencia que se realiza proceso de selección del personal y se hace contratación a término indefinido de manera escrita.

5. ¿Cuántos empleados tiene la empresa?

Respuestas:

- “3”
- “10”
- “2”
- “150 colaboradores en promedio, en 18 granjas.”
- “70 colaboradores aproximadamente, en 13 granjas.”

Conclusión:

Las pequeñas empresas cuentan con menos de 10 colaboradores, siendo aquí donde se evidencia la ausencia de la gestión del talento humano.

Las grandes empresas cuentan con una planta de personal de mayor número, y por tanto cuentan con todas las áreas estructuradas.

6. ¿Cuánto ganan los colaboradores? ¿Se les da salario emocional o en especie?

Respuestas:

- “Supera el salario mínimo.”
- “El salario de los colaboradores es de 1.300.000”
- “Ganan 1.300.000”

- “Operario raso salario mínimo + bonificaciones, en algunas de las granjas se les da alimentación y vivienda no constituyen salario; jefes de sitio salario mínimo un 20 % adicional + bonificación + alimentación + vivienda. Depende de lo lejos que estén de centros urbanos.”
- “Salario mínimo + bonificaciones, día de la familia 1 semestral, celebración de los cumpleaños a fin de mes, celebración de navidad fin de año.”

Conclusión:

El promedio del salario de los operarios del sector porcícola está entre 1.100.000 y 1.300.000 (pesos colombianos).

7. ¿Qué beneficios tienen los empleados?

Respuestas:

- “La venta de los costales se reparte en los 3 trabajadores.”
- “Bonificaciones por los resultados de las áreas productivas y bioseguridad.”
- “Tienen casa, energía, gas y agua.”
- “Alimentación y alojamiento, Bonificación por cumplimiento de metas productivas, prestaciones sociales, vacaciones, cesantías, 1 día semestral por el día de la familia, reunión de navidad a fin de año, cumpleaños a fin de mes.”
- “Bonificaciones, día de la familia 1 semestral, celebración de los cumpleaños a fin de mes, celebración de navidad fin de año, beneficios legales.”

Conclusión:

En el sector se dan beneficios a los colaboradores de diferentes tipos siendo más completos en las empresas de gran tamaño.

8. ¿Qué comercializan?

   Respuestas:

   - “Cerdos gordos.”
   - “Cerdo gordo a Marketcerdo, que es la comercializadora propia.”
   - “Cerdos gordos.”
   - “Vende cerdo en canal, carne y transformados en puntos de venta a consumidor final.”
   - “Cerdo gordo en pie y carne en canal.”

   Conclusión:

   Se analizaron empresas con el mismo producto final de la granja Agroinversiones de la Huerta S.A.S.

9. ¿Dónde comercializan lo que producen?

   Respuestas:

   - “A un cliente fijo: expendedor de carne de cerdo.”
   - “Desde amas de casa hasta almacenes de cadena como el éxito.”
   - “A expendedores de carne.”
   - “Clientes fijos como almacenes de cadena y en los puntos de venta.”
   - “Clientes de carnicerías o que despostan.”

   Conclusión:

   Las pequeñas empresas venden a expendedores de carne, las empresas medianas y grandes, llegan al cliente final directamente, eliminando terciarios.

10. ¿Tienen proyecciones de crecimiento?

Respuestas:

- “Si, aumentar el número de hembras de cría.”
- “Trasladar la granja para aumentar el número de hembras.”
- “Si”
- “Si”
- “Si”

Conclusión:

El crecimiento del sector se evidencia en las empresas grandes, medianas y pequeñas del gremio.

11. ¿Cuántos años llevan en el mercado?

Respuestas:

- “6 años.”
- “7 años.”
- “30 años.”
- “23 años.”
- “30 años.”

Conclusión:

El tiempo no es un factor directamente proporcional a la organización y estructuración de las empresas porcícolas.

De acuerdo a las entrevistas, se demuestra que las empresas: Antioqueña de porcinos y Cantabria son organizadas y estructuradas en tanto a las áreas del talento humano, pues se encuentran definidas dando un manejo adecuado del personal y la

gestión del mismo. Estas se han dado cuenta de la importancia que representa consolidar la capacitación y el progreso del personal que tienen, con la finalidad de beneficiar y aportar en positivo a las empresas desde sus actividades operativas. (Gaspar, 2021).

No solo para Agroinversiones de la Huerta S.A.S sino para todas las pequeñas y medianas empresas, es un reto estructurarse acorde con los avances que se presentan día a día en el tema en mención, pues esto significa un costo adicional en su flujo de caja, convirtiéndose en una inversión que muchas de ellas no pueden soportar teniendo en cuenta su producción anual.

Sin embargo, respecto a la gestión del talento humano, es importante contar con unos mínimos que posibiliten no solo un adecuado manejo del personal, sino también un diseño y ejecución de actividades que realmente aporten al logro de los objetivos corporativos. Dentro de estos mínimos se puede considerar la identificación y documentación de los procesos que se realizan junto con el diseño de algunos formatos.

Propuesta de diseño del área de gestión de talento humano

En términos de una administración cambiante y en desarrollo que apunta cada vez más al bienestar de los colaboradores y, por consiguiente, al éxito de la empresa, algunos autores opinan que “La gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución.” (Castro & Delgado, 2020).

> Los recursos humanos son el principal activo de una empresa, es un conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, habilidades, capacidades, competencias y técnicas que poseen y pueden aportar las personas a una organización para garantizar el funcionamiento de las diversas áreas de la empresa. (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019)
>
> Tener el conocimiento de la visión macro y micro de su rol en la compañía, dentro de su área y equipo de trabajo, para actuar por la comprensión del significado de su acción; ya que cuando se desconoce el objetivo final y la misión organizacional y personal, la acción del trabajador se limita sólo al cumplimiento de una tarea, sin un enfoque de trascendencia o proyección de su labor. (Montoya & Boyero, 2016)
>
> El talento humano se centraliza en identificar, captar y capacitarse en impulsar la productividad de las organizaciones, además de que se tiene en cuenta la necesidad de preguntarse sobre la forma en que se está gestionando y la forma en que debería gestionarse. (Pico, 2016)

Para implementar el área como tal de gestión del talento humano en la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S, se requeriría de más personal y a su vez esto aumentaría los costos del ejercicio. Por lo anterior, el objetivo de esta propuesta es documentar y formalizar los procesos de manera ordenada, así como también el diseño de algunos formatos que realmente sean viables para desarrollar y que faciliten la ejecución de estos.

Macroproceso: Planificación del Talento Humano

Estructura Organizacional

La porcícola en mención no posee una estructura organizacional a pesar del tiempo en el mercado, lo cual presenta una oportunidad objeto de estudio y de mejora dentro de la organización (Angulo & Tapia, 2020)

Misión

Promover y fortalecer la cadena productiva porcina, agregando valor a la producción y comercialización de cerdo en pie de excelente calidad a expendedores de carne de cerdo en el Sur del Valle de Aburra.

Visión

Posicionarnos como la principal granja Porcicola en el Sur del Valle de Aburra, produciendo y comercializando porcinos de alta calidad.

Valores

En la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S trabajamos cada día, no para adaptarnos al cambio, sino para ser parte de este con el fin de ofrecer a nuestros clientes

productos auténticos y de calidad, cumpliendo con los requisitos legales y las especificaciones vigentes, por esto contamos con los siguientes valores:

Honestidad, integridad e igualdad:

Nos relacionamos con las personas con humildad, de forma cercana y auténtica, tratándoles y ofreciéndoles oportunidades y/o nuestros servicios en igualdad de condiciones, con la meta puesta en el cumplimiento de la promesa que hemos adquirido con nuestra plantilla, el mercado y con la sociedad.

Responsabilidad, medio ambiente y sostenibilidad:

Creemos que es posible transformar positivamente el mundo que nos rodea, y por eso trabajamos para mejorar la huella medioambiental, social y emocional de nuestra compañía.

Perseverancia:

Mantenemos una actitud de constancia, haciendo frente a las adversidades, dificultades o retos a los que nos enfrentamos cada día con motivación, velando por los resultados a largo plazo de la compañía y adecuándonos a las necesidades de nuestros clientes.

- **Compromiso** en la calidad y en la mejora continua de nuestros productos y procesos.
- **Integridad** en cada relación que tenemos y las acciones que tomamos.

- **Respeto** a la dignidad de la persona humana en relación a nuestros clientes, consumidores, proveedores y en especial con nuestro personal.
- **Trabajar** con intensidad, ilusión e inteligencia.
- **Actuar** con austeridad y sencillez.
- **Un lugar** en el que todos sus integrantes tengan la oportunidad de ser, de realizarse y que sientan que su participación es trascendente.

El propósito de la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S es vender mayor cantidad de carne de cerdo, logrando pesos finales superiores a los 120 kg en la semana 13 de ceba, entregando al cliente final un producto inocuo y de calidad que cumple con los estándares legales de producción.

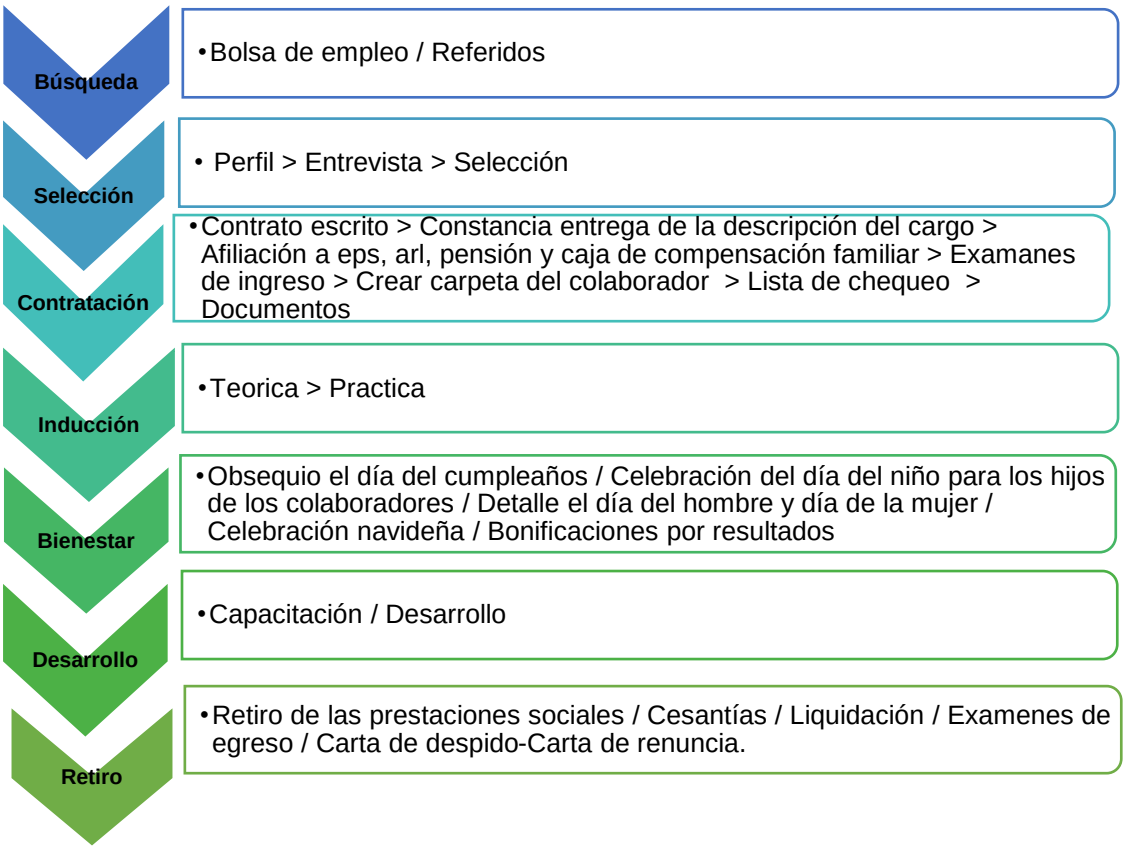
Propósito del Área de Gestión Humana

Es importante y genera gran valor, identificar la Gestión humana como un todo, como un macroproceso estratégico y transversal que permita gestionar las personas y el talento en una visión integral, en donde cada pieza de la organización encaje entre sí para obtener un mayor resultado.

Para contextualizar el desarrollo del diseño del área de Gestión del Talento Humano que se propone en este trabajo para la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S, se crea una hoja de ruta (Ilustación 2) en la que se muestra la secuencia detallada de las actividades que deben ser llevadas a cabo para lograr una gestión adecuada.

Se propone implementar esta hoja como herramienta para que sirva de guía para la ejecución de todos los procesos relacionados con la gestión de talento humano.

Ilustración 2 Hoja de ruta gestión del talento humano



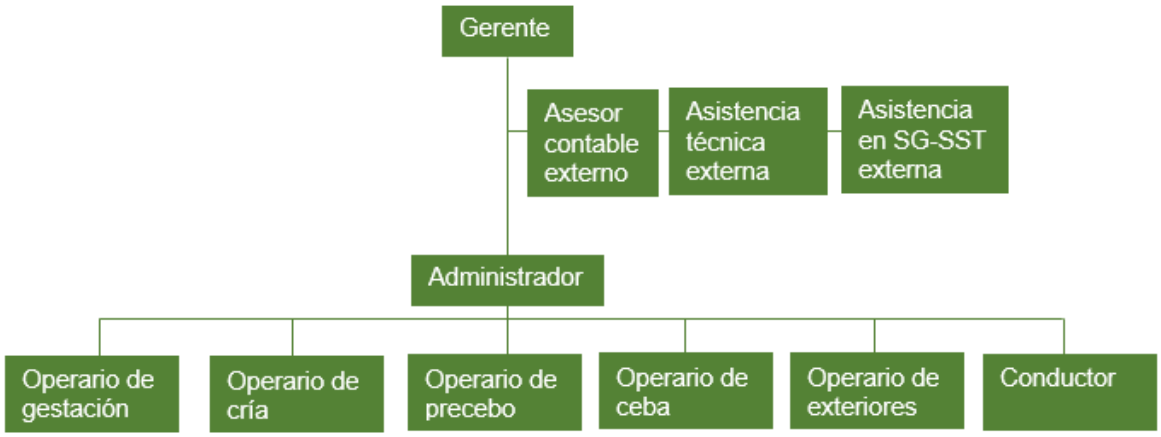
Macroproceso: Diseño de puestos de trabajo

En cuanto a la selección del personal, se recomienda diagramar el organigrama con los puestos de trabajo y a partir de allí, crear perfiles y funciones de cada uno, para que, al momento de hacer la selección se beneficie la organización disminuyendo sus niveles de rotación, de igual manera, favorecerá la selección de un candidato que cumpla con las características que el cargo requiere y servirá como guía al momento de realizar la debida inducción de acuerdo a las funciones, responsabilidades e indicadores que cada puesto solicita. (Chávarry, 2018)

Organigrama

Aquí se define la estructura de la empresa permitiendo identificar roles y a quién deben dirigirse los colaboradores en cada momento, diagramando el debido conducto regular de la organización (en cuanto a las jerarquías) (Mero-Vélez, 2018)

Ilustración 3 Organigrama



Puestos de trabajo

- Gerente: Representante legal de la empresa y encargado de tomar decisiones estratégicas.
- Administrador: Responsable directo del personal y de las labores para cumplir con los objetivos planteados desde la gerencia.
- Operario de gestación: Responsable del manejo del área de gestación.
- Operario de cría. Responsable del manejo del área de cría.
- Operario de precebo. Responsable del manejo del área de precebo.
- Operario de ceba. Responsable del manejo del área de ceba.

- Operario de exteriores. Responsable del mantenimiento de las áreas exteriores a los sitios productivos y aprovechamiento del uso del suelo para cultivar.
- Conductor. Responsable del manejo del camión de la empresa.

Perfiles de cada cargo

En el apéndice D se muestra el formato creado para la elaboración del perfil de cada cargo, se presentan a continuación los perfiles diseñados para la porcícola:

Tabla 4 Perfil del cargo Gerente

	PERFIL DEL CARGO	**PAG 1**
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	**VERSIÓN 1**

NOMBRE DEL CARGO
Gerente
OBJETO GENERAL DEL CARGO
Administrar las finanzas, los planes estratégicos, los recursos humanos y la gestión comercial de la empresa.
FORMACIÓN ACADÉMICA
Profesional en administración de empresas agropecuarias o afines, manejo básico de Word, Excel, Agriness.
EXPERIENCIA LABORAL
Mínimo 2 años en la gerencia de granjas porcícolas.
COMPETENCIAS
Análisis, liderazgo, negociación y conciliación, resolución de problemas, toma de decisiones y trabajo bajo presión.
SALARIO

Tabla 5 Perfil del cargo Administrador

	PERFIL DEL CARGO	**PAG 1**
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	**VERSIÓN 1**

NOMBRE DEL CARGO
Administrador
OBJETO GENERAL DEL CARGO
Cumplir los objetivos y metas planteados desde la gerencia, para una adecuada ejecución, desarrollo y productividad de la granja, para ello se requiere: planificar, dirigir, controlar y organizar las actividades de la compañía.
FORMACIÓN ACADÉMICA
Profesional en zootecnia, Administración de empresas agropecuarias o Veterinario y manejo básico de Word, Excel, Agriness.
EXPERIENCIA LABORAL
Mínimo 2 años en la administración de granjas porcícolas.
COMPETENCIAS
Análisis, delegación, iniciativa, integridad, liderazgo, planificación y organización, resolución de problemas, toma de decisiones, trabajo bajo presión y trabajo en equipo.
SALARIO

Tabla 6 Perfil del cargo Operario de gestación 1

	PERFIL DEL CARGO	**PAG 1**
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	**VERSIÓN 1**

NOMBRE DEL CARGO
Operario de gestación 1
OBJETO GENERAL DEL CARGO
Cumplir con los protocolos y manejos que requiere el cuidado de la gestación, teniendo como meta un porcentaje de parición óptimo, llevar acabo planes de aseo y desinfección, mantenimientos locativos, registros y actividades varias.
FORMACIÓN ACADÉMICA
Saber leer y escribir
EXPERIENCIA LABORAL
Mínimo 2 años en el manejo de hembras gestantes.
COMPETENCIAS
Adaptación, aprendizaje, creatividad, iniciativa, integridad, orientación al servicio, trabajo bajo presión, trabajo en equipo.
SALARIO

Tabla 7 Perfil del cargo Operario gestación 2

	PERFIL DEL CARGO	**PAG 1**
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	**VERSIÓN 1**

NOMBRE DEL CARGO
Operario de gestación 2
OBJETO GENERAL DEL CARGO
Cumplir con los protocolos y manejos que requiere el cuidado de la gestación, teniendo como meta un porcentaje de parición óptimo, llevar acabo planes de aseo y desinfección, mantenimientos locativos, registros y actividades varias.
FORMACIÓN ACADÉMICA
Saber leer y escribir, conocimientos básicos en soldadura y electricidad.
EXPERIENCIA LABORAL
Mínimo 2 años en el manejo de hembras gestantes, manejo del soldador y de redes eléctricas.
COMPETENCIAS
Adaptación, aprendizaje, creatividad, iniciativa, integridad, orientación al servicio, trabajo bajo presión, trabajo en equipo.
SALARIO

Tabla 8 Perfil del cargo Operario de cría

	PERFIL DEL CARGO	**PAG 1**
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	**VERSIÓN 1**

NOMBRE DEL CARGO
Operario de cría
OBJETO GENERAL DEL CARGO
Velar por el cumplimiento de los objetivos del sitio: Destetar la mayor cantidad de lechones y con peso igual o superior a 6 kg, Sacar hembras en condición corporal superior a 12, llevar a cabo los planes sanitarios y preventivos necesarios del sitio, mantenimientos locativos, registros y actividades varias.
FORMACIÓN ACADÉMICA
Saber leer y escribir.
EXPERIENCIA LABORAL
Mínimo 2 años en el manejo de hembras lactantes y lechones recién nacidos.
COMPETENCIAS
Adaptación, aprendizaje, creatividad, iniciativa, integridad, orientación al servicio, trabajo bajo presión, trabajo en equipo.
SALARIO

Tabla 9 Perfil del cargo Operario exteriores La Huerta

	PERFIL DEL CARGO	**PAG 1**
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	**VERSIÓN 1**

NOMBRE DEL CARGO
Operario de exteriores La Huerta.
OBJETO GENERAL DEL CARGO
Conservar en buen estado las zonas aledañas a los sitios de producción y aprovechar el uso del suelo para cultivar alimentos, mantenimientos locativos y actividades varias.
FORMACIÓN ACADÉMICA
Saber leer y escribir.
EXPERIENCIA LABORAL
Mínimo 2 años en el cuidado y manejo de los cultivos y el suelo.
COMPETENCIAS
Adaptación, aprendizaje, creatividad, iniciativa, integridad, orientación al servicio, trabajo bajo presión, trabajo en equipo.
SALARIO

Tabla 10 Perfil del cargo Operario exteriores La Jaramillo

	PERFIL DEL CARGO	**PAG 1**
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	**VERSIÓN 1**

NOMBRE DEL CARGO
Operario de exteriores La Jaramillo.
OBJETO GENERAL DEL CARGO
Conservar en buen estado las zonas aledañas a los sitios de producción, cuidar el ganado y los equinos, y aprovechar el uso del suelo para cultivar alimentos, mantenimientos locativos y actividades varias.
FORMACIÓN ACADÉMICA
Saber leer y escribir.
EXPERIENCIA LABORAL
Mínimo 2 años en el cuidado y manejo de los cultivos y el suelo, conocimientos básicos en ganadería y equinos.
COMPETENCIAS
Adaptación, aprendizaje, creatividad, iniciativa, integridad, orientación al servicio, trabajo bajo presión, trabajo en equipo.
SALARIO

Tabla 11 Perfil del cargo Operario de precebo

	PERFIL DEL CARGO	**PAG 1**
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	**VERSIÓN 1**

NOMBRE DEL CARGO
Operario de precebo
OBJETO GENERAL DEL CARGO
Velar por el cumplimiento de los objetivos del sitio: Precebar la mayor cantidad de lechones y con peso igual o superior a 27 kg, llevar a cabo los planes sanitarios y preventivos necesarios de la etapa productiva, mantenimientos locativos, registros y apoyar actividades varias.
FORMACIÓN ACADÉMICA
Saber leer y escribir.
EXPERIENCIA LABORAL
Mínimo 2 años en el manejo de precebo.
COMPETENCIAS
Adaptación, aprendizaje, creatividad, iniciativa, integridad, orientación al servicio, trabajo bajo presión, trabajo en equipo.
SALARIO

Tabla 12 Perfil del cargo Operario de ceba

	PERFIL DEL CARGO	**PAG 1**
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	**VERSIÓN 1**

NOMBRE DEL CARGO
Operario de ceba
OBJETO GENERAL DEL CARGO
Velar por el cumplimiento de los objetivos del sitio: cebar la mayor cantidad de cerdos y con peso igual o superior a 120 kg, llevar a cabo los planes sanitarios y preventivos necesarios del sitio, mantenimientos locativos, registros y actividades varias.
FORMACIÓN ACADÉMICA
Saber leer y escribir.
EXPERIENCIA LABORAL
Mínimo 2 años en el manejo de ceba.
COMPETENCIAS
Adaptación, aprendizaje, creatividad, iniciativa, integridad, orientación al servicio, trabajo bajo presión, trabajo en equipo.
SALARIO

Tabla 13 Perfil del cargo Conductor

	PERFIL DEL CARGO	**PAG 1**
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	**VERSIÓN 1**

NOMBRE DEL CARGO
Conductor.
OBJETO GENERAL DEL CARGO
Velar por el transporte adecuado de materias primas y producto terminado (cerdo en pie).
FORMACIÓN ACADÉMICA
Saber leer y escribir, saber conducir, tener pase C3.
EXPERIENCIA LABORAL
Mínimo 2 años en el transporte de ganado porcino y de materias primas.
COMPETENCIAS
Adaptación, iniciativa, integridad, orientación al servicio, toma de desiciones, trabajo bajo presión.
SALARIO

Funciones del cargo

El objetivo principal de constituir adecuadamente las funciones de cada cargo es en primera instancia, especificar la estructura de la empresa y las relaciones jerárquicas entre los diferentes cargos que la componen. En segunda instancia, determinar las funciones y responsabilidades del cargo; además de especificar los requerimientos del mismo en relación a conocimiento, experiencia y habilidades. (Andrango, 2018)

Para el desarrollo de esta sesión, se trabajó las funciones de cada cargo de acuerdo al formato básico de Funciones del cargo (apéndice E), de la empresa Mi Apoyo Asesores (asesores externos en SG-SST de la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S). Los cuales se muestran a continuación:

Tabla 14 Funciones del cargo del Gerente

	FUNCIONES DEL CARGO	**PAG 1**
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	**VERSIÓN 1**

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
CARGO:	GERENTE		
ÁREA:	Administrativa	ASIGNACIÓN SALARIAL:	
DEPENDENCIA:	Junta directiva		

2. OBJETO GENERAL DEL CARGO
Administrar las finanzas, los planes estratégicos, los recursos humanos y la gestión comercial de la empresa.

3. REQUISITOS MÍNIMOS
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Profesional en administración de empresas agropecuarias o afines, manejo básico de Word, Excel, Agriness.
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: Mínimo 2 años en la gerencia de granjas porcícolas.

4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES					
FUNCIONES				**PERIODICIDAD**	**TIPO**
Administrar financieramente los recursos de la granja.				d	e-a-d-c
Llevar registros contables para el contador externo.				d	e-a-d-c
Buscar clientes en diferentes canales (abrir mercados).				d	d-e
Gestionar proveedores acordes con la finalidad de la empresa.				d	e-a-d-c
Manejar de nómina del personal				q	e-a-d-c
Manejar el sistema operativo utilizado en la granja.				d	e-a-d-c
Gestionar el talento humano de la empresa				d	e-a-d-c
Manejo de clientes y carteras.				d	d-c
Manejo del personal				d	d-c
CONVENCIONES	**TIPO DE FUNCIÓN**	Ejecución (e)	Análisis (a)	Dirección (d)	Control (c)

	PERIODICIDAD	Ocasional (o)	Diaria (d)	Quincenal (q)	Mensual (m)
5. COMPETENCIAS					
5.1 GENERALES					
1	Análisis			X	
2	Liderazgo			X	
3	Negociación y conciliación			X	
4	Planificación y Organización			X	
5	Resolución de problemas			X	
6	Toma de decisiones			X	
7	Trabajo bajo presión			X	
5.2 TÉCNICAS					
1	Razonamiento numérico			X	
2	Sentido de Urgencia			X	

6. RESPONSABILIDADES	
a. Bienes y valores (¿cuáles?)	Infraestructura física, finanzas.
b. Información (¿cuál?)	Jurídica, financiera, productiva.
c. Relaciones interpersonales (¿cuál?)	Gremio, colaboradores de todos los niveles, proveedores, clientes, organizaciones públicas.
d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel jerárquico?)	De primera línea o Directivo

Tabla 15 Funciones del cargo del Administrador

	FUNCIONES DEL CARGO	PAG 1
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	VERSIÓN 1

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

CARGO:	ADMINISTRADOR(A)		
ÁREA:	Administrativa	ASIGNACIÓN SALARIAL:	
DEPENDENCIA:	Junta directiva		

2. OBJETO GENERAL DEL CARGO

Cumplir los objetivos y metas planteados desde la gerencia, para una adecuada ejecución, desarrollo y productividad de la granja, para ello se requiere: planificar, dirigir, controlar y organizar las actividades de la compañía.

3. REQUISITOS MÍNIMOS

3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Profesional en Zootecnia/Administración de empresas agropecuarias/Veterinario, manejo básico de Word, Excel, Agriness.

3.2 EXPERIENCIA LABORAL: Mínimo 2 años en la administración de granjas porcícolas o actividades afines.

4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES

FUNCIONES	PERIODICIDAD	TIPO
Dirigir el personal	d	d-c
Despachar cerdos	o	D
Manejar la logística de proveedores	o	E
Realizar análisis productivos	o	A
Manejar registros	o	E
Capacitar a los colaboradores	o	E
Innovar	o	e-a
Ordenar y programar los procesos	o	D

CONVENCIONES					
	TIPO DE FUNCIÓN	Ejecución (e)	Análisis (a)	Dirección (d)	Control (c)
	PERIODICIDAD	Ocasional (o)	Diaria (d)	Quincenal (q)	Mensual (m)

5. COMPETENCIAS

5.1 GENERALES		
1	Análisis	X
2	Delegación	X
3	Iniciativa	X
4	Integridad	X
5	Liderazgo	X
6	Planificación y Organización	X
7	Resolución de problemas	X
8	Toma de decisiones	X
9	Trabajo bajo presión	X
10	Trabajo en equipo	X
5.2 TÉCNICAS		
1	Auto organización	X
2	Comunicación oral y escrita	X
3	Razonamiento numérico	X
4	Sentido de Urgencia	X

6. RESPONSABILIDADES	
a. Bienes y valores (¿cuáles?)	Infraestructura física, inventarios.
b. Información (¿cuál?)	Productiva.
c. Relaciones interpersonales (¿cuál?)	Con la gerencia y con los operarios.
d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel jerárquico?)	De segunda línea, jefe o coordinador.

Tabla 16 Funciones del cargo del Operario de gestación 1

	FUNCIONES DEL CARGO	PAG 1
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	VERSIÓN 1

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
CARGO:	OPERARIO DE GESTACIÓN 1		
ÁREA:	Producción	ASIGNACIÓN SALARIAL:	
DEPENDENCIA:	Operativa		

2. OBJETO GENERAL DEL CARGO
Cumplir con los protocolos y manejos que requiere el cuidado de la gestación, teniendo como meta un porcentaje de parición óptimo.

3. REQUISITOS MÍNIMOS
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Leer y escribir.
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: Mínimo 2 años en el cuidado y manejo de hembras gestantes.

4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES		
FUNCIONES	**PERIODICIDAD**	**TIPO**
Alimentar animales (am, pm)	d	e
Verificar chupos de agua y cantidad de agua	d	e
Limpiar sitio	d	e
Llevar heces a la compostera	d	e
Pasear al macho celador	q	e
Detectar celos en las hembras vacías	q	e
Preparar del semen	q	e
Inseminar a las hembras en punto	q	e
Chequear repetición de celos a los 21, 42 y 63 días	o	e
Realizar tratamientos a las hembras que lo requieran	d	e
Vacunar a los 70 y 90 días a las hembras gestantes contra E-COLI	o	e
Trasladar hembras de gestación a cría	q	e
Trasladar hembras de cría a gestación	q	e
Lavar y desinfectar las jaulas vacías en gestación	q	e
Lavar parideras	q	e
Realizar mantenimiento de aseo y pintura al área de gestación 1	o	e
Realizar mantenimiento a los nacimientos de agua	o	e

Elaborar concentrado	q	e
Diligenciar los registros que se lleven en el sitio	d	e
Colaborar con los mantenimientos pendientes de la granja	o	e
Realizar destete de lechones	q	e
Atender partos	q	e
Cuidar de los lechones recién nacidos	q	e
Reemplazar al colaborador de gestación 2 y cría en los días de descanso	o	e
Surtir concentrado de la bodega de alimento a los sitios de la granja	d	e
Ayudar al cargue y descargue de camiones	o	e
Ordenar y limpiar la bodega de alimentos	q	e
Cambiar pediluvios cada 3 días	o	e
Limpiar cárcamos cuando sea necesario	o	e
Realizar mantenimiento de carreteras de ingreso a la granja	o	e

CONVENCIONES	TIPO DE FUNCIÓN	Ejecución (e)	Análisis (a)	Dirección (d)	Control (c)
	PERIODICIDAD	Ocasional (o)	Diaria (d)	Quincenal (q)	Mensual (m)

5. COMPETENCIAS

5.1 GENERALES		
1	Adaptación	X
2	Aprendizaje	X
3	Creatividad	X
4	Iniciativa	X
5	Integridad	X
6	Orientación al servicio	X
7	Trabajo bajo presión	X
8	Trabajo en equipo	X
5.2 TÉCNICAS		
1	Atención al detalle	X
3	Auto organización	X
6	Disciplina	X

6. RESPONSABILIDADES

a. Bienes y valores (¿cuáles?)	Herramientas, Insumos.
b. Información (¿cuál?)	Registros de: Inseminación, vacunación, tratamientos, pediluvios, alimento, Kardex de medicamentos, aseo y desinfección de instalaciones y equipos.
c. Relaciones interpersonales (¿cuál?)	Administrador y pares.
d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel jerárquico?)	Operativo.

Tabla 17 Funciones del cargo del Operario de gestación 2

	FUNCIONES DEL CARGO	PAG 1
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	VERSIÓN 1

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
CARGO:	OPERARIO DE GESTACIÓN 2		
ÁREA:	Producción	ASIGNACIÓN SALARIAL:	
DEPENDENCIA:	Operativa		

2. OBJETO GENERAL DEL CARGO
Cumplir con los protocolos y manejos que requiere el cuidado de la gestación, teniendo como meta un porcentaje de parición óptimo.

3. REQUISITOS MÍNIMOS
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Leer y escribir.
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: Mínimo 2 años en el cuidado y manejo de hembras gestantes.

4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES		
FUNCIONES	**PERIODICIDAD**	**TIPO**
Alimentar animales (am, pm)	d	E
Verificar chupos de agua y cantidad de agua	d	E
Limpiar sitio	d	E
Llevar heces a la compostera	d	E
Pasear al macho celador	d	E
Detectar celos en las hembras vacías	q	E
Preparar el semen	q	E
Inseminar a las hembras en punto	q	E
Chequear repetición de celos a los 21, 30 y 60 días	q	E
Realizar tratamientos a las hembras que lo requieran	o	E
Vacunar a los 70 y 90 días a las hembras gestantes contra E-COLI	d	E
Trasladar hembras de gestación a cría	o	E
Trasladar hembras de cría a gestación	q	E
Lavar y desinfectar las jaulas vacías en gestación	q	E
Realizar los mantenimientos que requiera la granja	q	E
Realizar mantenimiento de aseo y pintura al área de gestación 2	q	E
Realizar mantenimiento a los nacimientos de agua	o	E

Elaborar concentrado				o	E
Diligenciar los registros que se lleven en el sitio				q	E
Colaborar con los mantenimientos pendientes de la granja				d	E
Realizar destete de lechones				o	E
Atender partos				q	E
Cuidar los lechones recién nacidos				q	E
Reemplazar al colaborador de gestación 1 y cría en los días de descanso				q	E
Surtir concentrado de la bodega de alimento a los sitios de la granja				o	E
Ayudar al cargue y descargue de camiones				d	E
Ordenar y limpiar la bodega de herramientas				o	E
Cambiar pediluvios cada 3 días				q	E
Limpiar cárcamos cuando sea necesario				o	E
Apoyar labores de compostera y exteriores				o	E
Realizar mantenimiento de carreteras de ingreso a la granja				o	E
CONVENCIONES	**TIPO DE FUNCIÓN**	Ejecución (e)	Análisis (a)	Dirección (d)	Control (c)
	PERIODICIDAD	Ocasional (o)	Diaria (d)	Quincenal (q)	Mensual (m)

5. COMPETENCIAS

5.1 GENERALES		
1	Adaptación	X
2	Aprendizaje	X
3	Iniciativa	X
4	Integridad	X
5	Orientación al servicio	X
6	Trabajo bajo presión	X
7	Trabajo en equipo	X
5.2 TÉCNICAS		
1	Atención al detalle	X
3	Auto organización	X
6	Disciplina	X

6. RESPONSABILIDADES

a. Bienes y valores (¿cuáles?)	Herramientas, Insumos.
b. Información (¿cuál?)	Registros de: Inseminación, vacunación, tratamientos, pediluvios, alimento, Kardex de medicamentos, aseo y desinfección de instalaciones y equipos.
c. Relaciones interpersonales (¿cuál?)	Administrador y pares.
d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel jerárquico?)	Operativo.

Tabla 18 Funciones del cargo del Operario de cría

	FUNCIONES DEL CARGO	PAG 1
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	VERSIÓN 1

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
CARGO:	OPERARIO DE CRIA		
ÁREA:	Producción	ASIGNACIÓN SALARIAL:	
DEPENDENCIA:	Operativa		

2. OBJETO GENERAL DEL CARGO
Velar por el cumplimiento de los objetivos del sitio: Destetar la mayor cantidad de lechones y con peso igual o superior a 6 kg, Sacar hembras en condición corporal superior a 12, llevar a cabo los planes sanitarios y preventivos necesarios del sitio.

3. REQUISITOS MÍNIMOS
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Leer y escribir.
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: Mínimo 2 años en el cuidado y manejo de hembras lactantes y lechones recién nacidos.

4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES		
FUNCIONES	PERIODICIDAD	TIPO
Alimentar a las hembras y lechones (am, m, pm)	d	E
Verificar chupos de agua y cantidad de agua	d	E
Limpiar sitio	d	E
Realizar tratamientos a las hembras y lechones que lo requieran	d	E
Cambiar pediluvios cada 3 días	o	E
Tener todo lo necesario para realizar la atención de partos	q	E
Atender partos	q	E
Cuidar de los lechones durante el periodo de lactancia	d	E
Cumplir con los planes sanitarios de la etapa productiva	d	E
Tener todo lo necesario para realizar el destete de los lechones	q	E
Destetar lechones	q	E
Medir condición corporal de la hembras antes y después del parto	q	E
Trasladar hembras de gestación a cría	q	E
Trasladar hembras de cría a gestación	q	E

Lavar y desinfectar de las jaulas vacías en cría	q	E
Encalar el sitio	q	E
Diligenciar los registros que se lleven en el sitio	d	E
Llevar los registros de la granja la huerta	d	E
Mantener el kardex de medicamentos al día	d	E
Asistir las actividades de gestación cuando sea necesario	o	E
Ordenar y limpiar la oficina y el laboratorio	q	E
Realizar lista de pedidos de medicamentos	q	E

CONVENCIONES	TIPO DE FUNCIÓN	Ejecución (e)	Análisis (a)	Dirección (d)	Control (c)
	PERIODICIDAD	Ocasional (o)	Diaria (d)	Quincenal (q)	Mensual (m)

5. COMPETENCIAS

5.1 GENERALES		
1	Adaptación	X
2	Aprendizaje	X
3	Iniciativa	X
4	Integridad	X
5	Orientación al servicio	X
6	Trabajo bajo presión	X
7	Trabajo en equipo	X
5.2 TÉCNICAS		
1	Atención al detalle	X
3	Auto organización	X
6	Disciplina	X

6. RESPONSABILIDADES

a. Bienes y valores (¿cuáles?)	Herramientas, Insumos.
b. Información (¿cuál?)	Registros de: vacunación, tratamientos, pediluvios, Kardex de medicamentos, aseo y desinfección de instalaciones y equipos.
c. Relaciones interpersonales (¿cuál?)	Administrador y pares.
d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel jerárquico?)	Operativo.

Tabla 19 Funciones del cargo del Operario de exteriores La Huerta

	FUNCIONES DEL CARGO	PAG 1
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	VERSIÓN 1

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
CARGO:	OPERARIO EXTERIORES – LA HUERTA		
ÁREA:	Producción	ASIGNACIÓN SALARIAL:	
DEPENDENCIA:	Operativa		

2. OBJETO GENERAL DEL CARGO
Conservar en buen estado las zonas aledañas a los sitios de producción y aprovechar el uso del suelo para cultivar alimentos.

3. REQUISITOS MÍNIMOS
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Leer y escribir.
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: Mínimo 2 años en el cuidado y manejo de los cultivos y el suelo.

4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES		
FUNCIONES	**PERIODICIDAD**	**TIPO**
Regar abono	d	E
Realizar el manejo del tanque estercolero	d	E
Realizar el manejo de la compostera	d	E
Llevar heces de los sitios a la compostera	d	E
Secar porquinaza	q	E
Empacar porquinaza	q	E
Guadañar los exteriores de los sitios y de la casa	q	E
Cultivar alimentos	q	E
Fumigar y guadañar los cultivos	o	E
Arreglar cercados	d	E
Realizar el mantenimiento a los nacimientos de agua	o	E
Elaborar concentrado	q	E
Colaborar con los mantenimientos pendientes de la granja	o	E
Realizar destete de lechones	q	E
Reemplazar al colaborador de gestación 1 y 2 en los descansos	o	E
Surtir concentrado de la bodega de alimento a los sitios de la granja	d	E

Ayudar al cargue y descargue de camiones				o	E
Ordenar y limpiar baterías sanitarias				q	E
Limpiar cárcamos cuando sea necesario				o	E
Realizar mantenimiento de carreteras de ingreso a la granja				o	E
CONVENCIONES	**TIPO DE FUNCIÓN**	Ejecución (e)	Análisis (a)	Dirección (d)	Control (c)
	PERIODICIDAD	Ocasional (o)	Diaria (d)	Quincenal (q)	Mensual (m)

5. COMPETENCIAS

5.1 GENERALES		
1	Adaptación	X
2	Aprendizaje	X
3	Iniciativa	X
4	Integridad	X
5	Orientación al servicio	X
6	Trabajo bajo presión	X
7	Trabajo en equipo	X
5.2 TÉCNICAS		
1	Atención al detalle	X
3	Auto organización	X
6	Disciplina	X

6. RESPONSABILIDADES

a. Bienes y valores (¿cuáles?)	Herramientas, Insumos.
b. Información (¿cuál?)	No aplica.
c. Relaciones interpersonales (¿cuál?)	Administrador y pares.
d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel jerárquico?)	Operativo.

Tabla 20 Funciones del cargo del Operario de exteriores La Jaramillo

	FUNCIONES DEL CARGO	PAG 1
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	VERSIÓN 1

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
CARGO:	OPERARIO EXTERIORES - LA JARAMILLO		
ÁREA:	Producción	ASIGNACIÓN SALARIAL:	
DEPENDENCIA:	Operativa		

2. OBJETO GENERAL DEL CARGO
Conservar en buen estado las zonas aledañas a los sitios de producción, cuidar el ganado y los equinos, y aprovechar el uso del suelo para cultivar alimentos.

3. REQUISITOS MÍNIMOS
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Leer y escribir.
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: Mínimo 2 años en el cuidado y manejo de los cultivos y el suelo.

4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES		
FUNCIONES	**PERIODICIDAD**	**TIPO**
Estar pendiente del biodigestor y las descargas de agua	d	E
Regar abono	d	E
Realizar el manejo del tanque estercolero	d	E
Realizar el manejo de la compostera	d	E
Secar porquinaza	q	E
Empacar porquinaza	q	E
Guadañar los exteriores de los sitios y de las casas	q	E
Cultivar alimentos	o	E
Fumigar y guadañar los cultivos	o	E
Realizar el mantenimiento a los nacimientos de agua	o	E
Colaborar con los mantenimientos pendientes de la granja	o	E
Reemplazar a los colaboradores de ceba en los descansos	o	E
Ayudar al cargue y descargue de camiones	o	E
Ordenar y limpiar bodegas cuando sea necesario	o	E
Cuidar el ganado	d	E
Cuidar los caballos	d	E
Arreglar cercados	d	E

Organizar los potreros: pastos y alambrados	d	E
Ayudar con el cargue de cerdos gordos	o	E
Ayudar con el lavado de precebo y corrales de ceba cuando sea necesario	o	E
Bajar precebo	q	E
Realizar el mantenimiento de carreteras de ingreso a la granja	o	E

5. COMPETENCIAS

5.1 GENERALES		
1	Adaptación	X
2	Aprendizaje	X
3	Iniciativa	X
4	Integridad	X
5	Orientación al servicio	X
6	Trabajo bajo presión	X
7	Trabajo en equipo	X
5.2 TÉCNICAS		
1	Atención al detalle	X
3	Auto organización	X
6	Disciplina	X

6. RESPONSABILIDADES

a. Bienes y valores (¿cuáles?)	Herramientas, Insumos.
b. Información (¿cuál?)	No aplica.
c. Relaciones interpersonales (¿cuál?)	Administrador y pares.
d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel jerárquico?)	Operativo.

Tabla 21 Funciones del cargo del Operario de precebo

	FUNCIONES DEL CARGO	PAG 1
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	VERSIÓN 1

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
CARGO:	OPERARIO DE PRECEBO		
ÁREA:	Producción	ASIGNACIÓN SALARIAL:	
DEPENDENCIA:	Operativa		

2. OBJETO GENERAL DEL CARGO
Velar por el cumplimiento de los objetivos del sitio: Precebar la mayor cantidad de lechones y con peso igual o superior a 27 kg, llevar a cabo los planes sanitarios y preventivos necesarios del sitio.

3. REQUISITOS MÍNIMOS
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Leer y escribir.
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: Mínimo 2 años en el cuidado y manejo de lechones en precebo.

4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES		
FUNCIONES	PERIODICIDAD	TIPO
Alimentar a los lechones (am, m, pm)	d	E
Verificar chupos de agua y cantidad de agua	d	E
Limpiar sitio	d	E
Realizar tratamientos a los lechones que lo requieran	d	E
Cambiar pediluvios cada 3 días	o	E
Tener todo lo necesario para realizar la bajada de precebo	q	E
Bajar precebo	q	E
Cuidar los lechones durante el periodo de precebo	d	E
Cumplir con los planes sanitarios de la etapa productiva	d	E
Realizar el cargue de lechones al momento de la bajada de precebo	q	E
Lavar y desinfectar los corrales vacíos	q	E
Encalar el sitio	q	E
Diligenciar los registros que se lleven en el sitio	d	E
Llevar el registro de ingreso de personas, animales y vehículos	d	E
Llevar el registro de la planta de tratamiento de agua	d	E

Asistir las actividades de ceba cuando sea necesario				o	E
Apoyar las actividades de exteriores				o	E
Ordenar y limpiar la bodega de alimento del precebo				q	E
Ayudar al cargue y descargue de camiones				o	E
Mantener las áreas aledañas al precebo organizadas				d	E
CONVENCIONES	**TIPO DE FUNCIÓN**	Ejecución (e)	Análisis (a)	Dirección (d)	Control (c)
	PERIODICIDAD	Ocasional (o)	Diaria (d)	Quincenal (q)	Mensual (m)

5. COMPETENCIAS

5.1 GENERALES		
1	Adaptación	X
2	Aprendizaje	X
3	Iniciativa	X
4	Integridad	X
5	Orientación al servicio	X
6	Trabajo bajo presión	X
7	Trabajo en equipo	X
5.2 TÉCNICAS		
1	Atención al detalle	X
3	Auto organización	X
6	Disciplina	X

6. RESPONSABILIDADES

a. Bienes y valores (¿cuáles?)	Herramientas, Insumos.
b. Información (¿cuál?)	Registros de: tratamientos, pediluvios, aseo y desinfección de instalaciones y equipos, ingreso de personas, vehículos y animales, alimento, necropsias, control de plagas.
c. Relaciones interpersonales (¿cuál?)	Administrador y pares.
d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel jerárquico?)	Operativo

Tabla 22 Funciones del cargo del Operario de ceba

	FUNCIONES DEL CARGO	PAG 1
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	VERSIÓN 1

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
CARGO:	OPERARIO DE CEBA		
ÁREA:	Producción	ASIGNACIÓN SALARIAL:	
DEPENDENCIA:	Operativa		

2. OBJETO GENERAL DEL CARGO
Velar por el cumplimiento de los objetivos del sitio: cebar la mayor cantidad de cerdos y con peso igual o superior a 120 kg, llevar a cabo los planes sanitarios y preventivos necesarios del sitio.

3. REQUISITOS MÍNIMOS
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Leer y escribir.
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: Mínimo 2 años en el cuidado y manejo de hembras gestantes.

4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES		
FUNCIONES	PERIODICIDAD	TIPO
Alimentar a los cerdos	D	E
Verificar chupos de agua y cantidad de agua	D	E
Lavar corrales	D	E
Realizar tratamientos a los cerdos que lo requieran	D	E
Cambiar pediluvios cada 3 días	O	E
Realizar el descargue de lechones al momento de la bajada de precebo	Q	E
Cuidar los cerdos durante el periodo de ceba	Q	E
Cumplir con los planes sanitarios de la etapa productiva	D	E
Tener todo lo necesario para realizar la sacada de cerdos gordos a planta de beneficio	D	E
Realizar el cargue de cerdos gordos a planta de beneficio	Q	E
Lavar y desinfectar de los corrales vacíos	Q	E
Encalar el sitio	Q	E
Diligenciar los registros que se lleven en el sitio	D	E
Ayudar al cargue y descargue de camiones	D	E

Asistir las actividades de precebo cuando sea necesario	D	E
Apoyar las actividades de exteriores cuando sea necesario	O	E
Ordenar y limpiar la bodega de la ceba	O	E
Realizar mantenimiento de tanques de abono, secado y empacado	Q	E
Realizar mantenimiento de aseo y pintura al área de ceba 1 o 2	O	E
Mantener las áreas aledañas a la ceba organizadas	D	E

CONVENCIONES					
	TIPO DE FUNCIÓN	Ejecución (e)	Análisis (a)	Dirección (d)	Control (c)
	PERIODICIDAD	Ocasional (o)	Diaria (d)	Quincenal (q)	Mensual (m)

5. COMPETENCIAS

5.1 GENERALES		
1	Adaptación	X
2	Aprendizaje	X
3	Iniciativa	X
4	Integridad	X
5	Orientación al servicio	X
6	Trabajo bajo presión	X
7	Trabajo en equipo	X
5.2 TÉCNICAS		
1	Atención al detalle	X
3	Auto organización	X
6	Disciplina	X

6. RESPONSABILIDADES

a. Bienes y valores (¿cuáles?)	Herramientas, Insumos.
b. Información (¿cuál?)	Registros de: tratamientos, pediluvios, aseo y desinfección de instalaciones y equipos, alimento, necropsias, control de plagas.
c. Relaciones interpersonales (¿cuál?)	Administrador y pares.
d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel jerárquico?)	Operativo

Tabla 23 Funciones del cargo del Conductor

	FUNCIONES DEL CARGO	**PAG 1**
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	**VERSIÓN 1**

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
CARGO:	CONDUCTOR		
ÁREA:	Producción	ASIGNACIÓN SALARIAL:	
DEPENDENCIA:	Operativa		

2. OBJETO GENERAL DEL CARGO
Velar por el transporte adecuado de materias primas y producto terminado (cerdo en pie).

3. REQUISITOS MÍNIMOS
3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Bachiller, Pase de conducción C3
3.2 EXPERIENCIA LABORAL: Mínimo 2 años en el transporte de ganado porcino

4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES

FUNCIONES	**PERIODICIDAD**	**TIPO**
Ingresar materias primas	s	E
Sacar cerdos gordos a planta de beneficio	s	E
Transportar animales de una granja a otra	s	E

CONVENCIONES	**TIPO DE FUNCIÓN**	Ejecución (e)	Análisis (a)	Dirección (d)	Control (c)
	PERIODICIDAD	Diario (d)	Semanal (s)	Quincenal (q)	Mensual (m)

5. COMPETENCIAS

5.1 GENERALES		
1	Adaptación	X

2	Iniciativa	X
3	Integridad	X
4	Orientación al servicio	X
5	Toma de decisiones	X
6	Trabajo bajo presión	X
5.2 TÉCNICAS		
1	Atención al detalle	X
3	Auto organización	X
6	Disciplina	X
4	Sentido de Urgencia	X

6. RESPONSABILIDADES	
a. Bienes y valores (¿cuáles?)	Vehículo.
b. Información (¿cuál?)	Guías de movilización.
c. Relaciones interpersonales (¿cuál?)	Gerente, Administrador y pares.
d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel jerárquico?)	Operativo.

Macroproceso: Cobertura de las necesidades

Proceso 1: Reclutamiento y selección del personal

Estos procesos son de suma importancia, ya que como dicen algunos autores:

> Son dos fases de un mismo proceso: consecución de recursos humanos para la organización. El reclutamiento tiene como objetivos específicos, suministrar materia prima para la selección: los candidatos. El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la organización. (Chiavenato, 2007)

> El reclutamiento y la selección de personal son, en la actualidad, procesos fundamentales para la consecución de nuevos talentos en todas las organizaciones; de esta manera, los esfuerzos por garantizar el desarrollo de estos procesos muestran la inversión de recursos por parte de las mismas, con la finalidad de generar nuevas estrategias y metodologías para garantizar la eficiencia y eficacia a la hora de captar e incorporar personal idóneo que responda a las necesidades de la organización. (Bolaños, 2020).

> Esta elección no está dirigida a la obtención del “mejor” candidato, entendiendo por tal el más dotado en términos generales, sino a la búsqueda del aspirante cuyas características se adecuen más al perfil del puesto que se pretende cubrir. Dicho perfil no solo debe ceñirse a las capacidades, conocimientos o aptitudes requeridas, sino también a su

> posible integración en un concreto ambiente laboral, que englobará en su entorno los aspectos físicos y sociales. (Arturo, 2019).

En la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S la búsqueda del personal se hace mediante referidos, se propone a la empresa vincularse con el Sena (Servicio Nacional de Aprendizaje) por medio de la bolsa de empleo, para atraer personas más capacitadas.

Proceso 2: Iniciación de nuevos empleados

El proceso de contratación se realiza de forma verbal por parte de la gerencia, se recomienda ejecutar este tema de la contratación a término indefinido de forma escrita, donde quede constancia del contrato entre el colaborador y la empresa porcícola.

Para esto es necesario el apoyo de un abogado externo con énfasis en derecho laboral que indique la minuta necesaria para la porcícola y los ajustes para cada contrato teniendo en cuenta el tiempo que lleva cada uno de los colaboradores en la granja Agroinversiones de la Huerta S.A.S.

A su vez, se crea un formato de Constancia de entrega de la Descripción del cargo (tabla 23 -apéndice F), el cual se propone con el fin de dejar testimonio escrito por el colaborador de haber recibido información completa del cargo que va a desempeñar.

Tabla 24 Constancia de entrega de la descripción del cargo

	CONSTANCIA DE ENTREGA DE LA DESCRIPCIÓN DEL CARGO	**PAG 1**
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	**VERSIÓN 1**

Yo, _____, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. _____ de _____, declaro que el día ___ de _____ del año_____ recibí la anterior descripción junto con las explicaciones pertinentes del cargo _____ que voy a desempeñar.

De igual forma manifiesto que conozco y entiendo su contenido, responsabilidades, entre otros.

Nombre de quien aprueba en la Unidad	Firma de quien aprueba en la Unidad	Fecha

_____ _____

Nombre del encargado de GTH

Cargo

Nombre del colaborador

Continuar realizando la afiliación de los colaboradores a la seguridad social, como se ha venido manejando.

Se sugiere organizar las carpetas de cada colaborador con base en la Lista de chequeo de documentación propuesta a continuación (tabla 24 - apéndice G), con la papelería necesaria que esta debe incluir:

Tabla 25 Lista de chequeo

	LISTA DE CHEQUEO	**PAG 1**
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S	**VERSIÓN 1**

INFORMACIÓN DEL CARGO			
CARGO			
NOMBRE DEL COLABORADOR(A)			
FECHA DE INGRESO			
FECHA DE RETIRO			
ITEM	**APLICA**	**NO APLICA**	**OBSERVACIONES**
Hoja de vida			
Diplomas			
Copia de la cédula de ciudadanía			
Copia de la licencia de conducción			
Contrato de trabajo			
Constancia de entrega de la Descripción del cargo			
Examenes médicos laborales de ingreso			
Constancia de afiliación a salud			
Constancia de afiliación a pensión			
Constancia de afiliación a arl			
Constancia de afiliación a caja de compensación familiar			
Partida de matrimonio/Registro de unión libre			
Copia de la cédula de ciudadanía del conyuge			
Copia de la cédula de ciudadanía, tarjeta de identidad o registro civil de los hijos.			
Examenes médicos laborales periódicos			
Carta de renuncia/Carta de retiro			
Examenes médicos laborales de retiro			
Carta de examenes médicos de retiro			
Cesantías / Carta de retiro de cesantías			
Soporte de la liquidación			

Es indispensable realizar los exámenes médicos de ingreso antes de que el colaborador inicie labores en la organización, para tener un panorama sobre el estado de salud y las recomendaciones que tiene.

Proceso 3: Socialización y capacitación

En cuanto a la Inducción del personal, entendiendo que hay momentos en los que la urgencia de cubrir la vacante impide este procedimiento, se sugiere:

- Colaborador multifuncional:

  En primera instancia, teniendo como referencia las grandes empresas entrevistadas, se sugiere tener un operario multifuncional que cuente con el conocimiento de todos los cargos operativos y las funciones que se realizan en cada uno de ellos, facilitando que al momento de haber una vacante esta persona sea quien cubra el cargo de forma inmediata sin tener repercusiones en los resultados de la producción, asimismo, daría tiempo de buscar, seleccionar, contratar e inducir de manera adecuada al nuevo colaborador.

- Establecer y cumplir un proceso de inducción:

  Al momento de realizar la capacitación del personal, delegar las funciones del cargo vacante a los demás colaboradores logrando de esta manera un proceso de inducción adecuado.

Se propone que este proceso de inducción se desarrolle en dos etapas. La primera “Teórica” para ser realizada en una semana, momento en el cual recibe entrenamiento con acompañamiento durante el turno y se le presenta al nuevo colaborador la siguiente información:

- Las normativas de la porcícola.
- Los compañeros.
- Las funciones y procesos del cargo.
- Formación básica en SG-SST aplicable para las labores que va a desarrollar.

La segunda etapa “Práctica” es de un mes bajo supervisión constante de las labores, donde se asegure que el colaborador haya aprendido las funciones y las desarrolle de manera correcta, sirviendo este tiempo para hacer evaluación de este y correcciones necesarias.

Macroproceso: Compensación, bienestar y salud de las personas

Proceso 1: Compensación del personal

En la empresa Agroinversiones de la Huerta S.A.S a los colaboradores del área administrativa se les tiene un salario establecido de acuerdo a su función (Gerente y Administrador), en cuanto al área de producción a cada colaborador se le paga un poco más del salario mínimo legal vigente, todos los que forman parte de la organización están con las prestación sociales (salud, arl, pensión y caja de compensación familiar) y como lo reglamenta la ley, todos cuentan con 1 día de descanso por cada 6 días laborados.

Proceso 2: Incentivos y beneficios del personal

Con el análisis semestral de los resultados en cada uno de los sitios productivos de la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S, se determina el cumplimiento de los

objetivos y cuando estos son alcanzados por cada uno de los colaboradores reciben una bonificación económica.

Como beneficios en la actualidad en la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S se realizan las siguientes actividades:

- Obsequio el día del cumpleaños.
- Celebración del día del niño para los hijos de los colaboradores.
- Detalle el día del hombre.
- Detalle el día de la mujer.
- Celebración navideña.
- Bonificaciones por resultados.

Los colaboradores específicamente de la granja La Jaramillo tienen además a su servicio:

- Vivienda
- Energía
- Agua
- Gas (producido por los biodigestores de la granja)
- Internet

En este punto en particular, se propone formalizar las actividades que se hacen, para ello:

- Crear una carpeta donde se lleve registro fotográfico de la entrega de los obsequios en el cumpleaños, la celebración del día del niño para los hijos de los colaboradores y la celebración navideña.

- Crear un documento donde se tengan especificados los parámetros productivos que se tienen en cuenta para las bonificaciones por sitio y presentarlo a los colaboradores en el momento de la inducción.
- Documentar en el contrato de los colaboradores que reciben los bienes de vivienda en buen estado y demás.

Proceso 3: Higiene y seguridad industrial

La empresa busca el bienestar de los empleados, por consiguiente, ejecuta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST con acompañamiento de un asesor externo (Mi apoyo asesores S.A.S), con el fin de implementar acciones que busquen mejorar las condiciones de trabajo en cada uno de los puestos que se tienen, en materia de prevención de Accidentes de Trabajo, Enfermedades Laborales y la Prevención de la Propagación de la Enfermedad COVID-19.

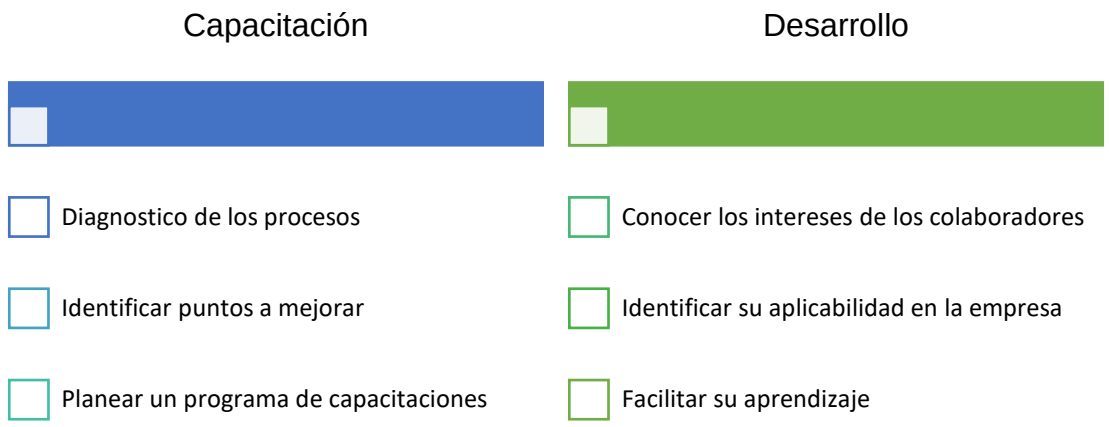
Macroproceso: Desarrollo del personal

Para Chiavenato el desarrollo del personal está dado por capacitaciones y desarrollo, constituyendo procesos de aprendizaje, es decir, modificando el comportamiento de las personas por medio de cuatro tipos de cambios: transmisión de información, desarrollo de habilidades, de actitudes y de conceptos (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009).

El enfoque de la capacitación está dirigido a desarrollar capacidades para que el colaborador desempeñe cada vez mejor sus funciones dentro de la organización, el desarrollo está más orientado hacia el crecimiento personal y gustos propios del empleado con miras hacia la carrera futura y no se fija sólo en el puesto actual.

Como se mencionó en la sesión del diagnóstico organizacional integral que se hizo al inicio de este trabajo, en la actualidad, Agroinversiones de la Huerta S.A.S solo tiene estructurado un plan de capacitación enfocado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo gracias a la asesoría externo de Mi Apoyo Asesores, pero no tiene definido el desarrollo de los colaboradores, para este proceso, se propone el siguiente Plan de acción facilitando y orientando los procesos que contiene este compendio como tal:

Ilustración 4 Plan de acción de desarrollo del personal



Proceso 1: Capacitación

Se sugiere a la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S hacer un diagnóstico y con base en los resultados de cada etapa productiva e identificar los puntos de mejora para diseñar un plan de capacitaciones acorde a las necesidades de la granja.

De acuerdo a lo mencionado en el párrafo anterior y en conjunto con el Administrador de la porcícola, se analizaron cada una de las etapas (Gestación, Cría, Precebo, Ceba, Exteriores) teniendo en cuenta sus resultados actuales y las metas planteadas para cada una de ellas desde la gerencia, esto permitió identificar debilidades

que con intervención mediante la capacitación del personal se pueden volver en fortalezas para la organización garantizando el cumplimiento de objetivos y mejorando la rentabilidad del negocio, con base en esto se propone el siguiente Plan de capacitación (tabla 25):

Tabla 26 Plan de capacitación

	PLAN DE CAPACITACIÓN				**PAG 1**
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S				**VERSIÓN 1**
CARGO	CAPACITACIÓN	RESPONSABLE	FECHA	ASISTENCIA	OBSERVACIONES
Gerente	Congresos o seminarios en Innovación.				
	Desarrollo de otras producciones como porquinasa				
	Desarrollo y globalización de la porcicultura				
	Finanzas y negocios				
	Rentabilidad de la porcicultura				
Administrador	Congresos técnicos				
	Congresos administrativos				
	Manejo y potencialización del talento humano				
	Liderazgo				
	Análisis de datos				
	Tecnologías informáticas (Excel, Word, Agriness, entre otras)				
Operario de gestación 1 y 2	Inseminación artificial				
	Alimentación de la hembra gestante				
	Manejo de la cerda enferma				
	Aseo y desinfección				

	Manejo de residuos				
	Bioseguridad				
Operario de cría	Atención del parto				
	Manejo del lechón y la cerda enferma				
	Alimentación de la hembra parida				
	Bioseguridad				
Operario de exteriores	Uso de sustancias químicas				
	Bioseguridad				
Operario de precebo	Alimentación				
	Manejo de medicamentos				
	Manejo de residuos				
	Condiciones ambientales de la etapa				
Operario de ceba	Alimentación				
	Manejo del cerdo enfermo				
	Condiciones ambientales de la etapa				
	Embarque adecuado de cerdos				
Conductor	Embarque adecuado de cerdos				
	Transporte de animales (porcinos)				
	Bioseguridad				
Todos	Control de plagas				
	Manejo de registros				

Fuente: Elaboración propia basada en el apoyo del Administrador de la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S (Agosto,2022)

Proceso 2: Desarrollo profesional

Para este ítem es importante identificar las cualidades de los colaboradores que forman parte de la porcícola y gestionar el desarrollo profesional de cada uno de ellos en los temas que sean potencialmente buenos y que con estos conocimientos aporten valor tanto al crecimiento de ellos como a la organización.

Para lograr esto se propone inscribir al personal en cursos de interés brindados por la caja de compensación familia COMFAMA y el SENA aprovechando los servicios que estos ofrecen, además de facilitar la asistencia a los mismos con flexibilidad de horarios.

Proceso 3: Evaluación del desempeño

Dentro del sector agrícola no se emplean con frecuencia las evaluaciones del desempeño en los trabajadores, ya que para los gerentes o propietarios les resulta tedioso y también un gasto adicional, por estas razones no se hace un control al desempeño que cada uno de los trabajadores tiene (Cevallos, 2017).

Teniendo como oportunidad de mejora realizar la evaluación del desempeño de los colaboradores de la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S, se propone utilizar el método de evaluación de 360 grados, ya que, este sistema permite evaluar al trabajador y a su entorno mediante la calificación obtenida por lo que piensan sus jefes y compañeros; es importante aclarar que las personas más cercanas desde el punto de vista laboral al colaborador evaluado, serán las indicadas para llevar a cabo esta evaluación, por eso es necesario identificar las relaciones que se tienen en los distintos

puestos de trabajo. Para esto, se propone el siguiente formato de Evaluación del desempeño (Tabla 26)

Tabla 27: Evaluación del desempeño 360 grados

	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 360 GRADOS
	AGROINVERSIONES DE LA HUERTA S.A.S

1. IDENTIFICACIÓN DEL COLABORADOR EVALUADO	
NOMBRE	
CARGO	
GRANJA	
2. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADOR	
GERENTE	
ADMINISTRADOR	
COMPAÑERO	

3. EVALUACIÓN

Califique de 1 a 5 los siguientes aspectos, siendo 1: muy mal, 2: mal, 3: aceptable, 4: bueno y 5: muy bueno.

ITEM EVALUADO	PUNTAJE			PROMEDIO
	GERENTE	ADMINISTRADOR	COMPAÑERO	
¿Conoce sus funciones?				
¿Realiza adecuadamente los procesos?				
¿Cumple con las actividades asignadas?				
¿Realiza su trabajo en los tiempos establecidos?				
¿Encuentra solución a los problemas que se le presentan?				
¿Aporta ideas para el mejoramiento continuo?				
¿Es ordenado al momento de realizar su trabajo?				
¿Utiliza de manera adecuada los instrumentos de trabajo?				
¿Al finalizar ubica los elementos utilizados en su puesto?				
¿Mantiene el orden y el aseo en su área de trabajo?				
¿Toma las medidas de bioseguridad correspondientes?				
¿Utiliza los elementos de protección personal al realizar sus labores?				

¿Participa y aporta a las actividades de SST?				
¿Posee conocimiento en el manejo de las herramientas?				
¿Tiene conocimiento en el manejo de químicos?				
¿Vela por el cuidado de los insumos suministrados?				
¿Tiene buena actitud?				
¿Es colaborador(a)?				
¿Mantiene la buena presentación personal?				
¿Es proactivo(a)?				
¿Es respetuoso (a)?				
¿Es buen compañero(a)?				
			TOTAL	

4. OBSERVACIONES O COMENTARIOS	
GERENTE	
ADMINISTRADOR	
COMPAÑERO	

5. PLAN DE ACCIÓN DE MEJORA

Fuente: Elaboración propia

Macroproceso: Relaciones con el empleado

Este macroproceso comprende las relaciones empleado-patrono, busca dar solución a los problemas que se presenten e incluye la cesación o ruptura laboral.

Proceso: Cesación o ruptura laboral

Al momento de dar por terminado un contrato de un colaborador, continuar realizando los trámites de dicho proceso:

- Retiro de arl.
- Retiro de salud.
- Retiro de pensión.
- Retiro de caja de compensación familiar.
- Entrega de carta para realizar los exámenes de egreso del colaborador.
- Cesantías o carta de retiro de las mismas.
- Liquidación.
- Carta de despido o retiro
- Carta de renuncia

Conclusiones

De acuerdo con lo descrito en los párrafos anteriores y con la información recolectada de los autores mencionados en este trabajo, se cumple con el objetivo de diseñar el área de gestión de talento humano para la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S, definiendo de manera clara cada uno de los macroprocesos que la conforman y demostrando así, que ninguno es aislado de los otros, por el contrario, la gestión del talento humano es un área estratégica que busca el desarrollo integral y complementario de los procesos que se tienen dentro de una organización.

Se concluye que a pesar de no contar actualmente con un área de gestión de talento humano conformada en la porcícola Agroinversiones de la huerta S.A.S, es el gerente quien se ha encargado de ejecutar las actividades de esta, logrando evidenciar ciertos mínimos básicos requeridos por la ley. Dentro de estas actividades están las carpetas de cada uno de los colaboradores con la documentación básica necesaria como lo son: entrevista al candidato, contrato escrito en el caso del gerente y el administrador (los demás contratos son verbales), cédula de ciudadanía, afiliación a la prestación social, documentación de la pareja y los hijos, exámenes laborales de ingreso, exámenes laborales periódicos, exámenes laborales de retiro, carta de renuncia o finalización del contrato y liquidación; registro de las capacitaciones que se hacen al personal; ejecución del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; actividades de bienestar como las bonificaciones y los beneficios, manejo de las relaciones con el personal, entre otras.

A pesar de la escasez de mano de obra en el medio en que se encuentra la empresa analizada, se ha logrado crear un equipo de trabajo estable gracias al buen

ambiente laboral y a la gestión que se le ha dado al personal, favoreciendo el desarrollo y crecimiento tanto de la empresa como de cada uno de los colaboradores.

Debido a que la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S es clasificada por sus características como pymes y además, se encuentra ubicada en zona rural del municipio de Caldas, es decir, una empresa en crecimiento, se consideró adecuado por temas de costos y mano de obra, estructurar una propuesta que sea práctica acorde con la realidad que se vive en el día a día de la organización, para que pueda ser aplicada por el gerente y así aportar valor a la misma al estar alineada con la organización y su estrategia, contribuyendo además al desarrollo de la cultura y el clima laboral de esta.

Referencias

Andrango, G. S. (2018). *Diseño y elaboración del manual de funciones y organigrama para la Empresa Newlead durante el período de abril 2018 a junio 2018.* Quito: Universidad Politecnica Salesiana.

Angulo, J. F., & Tapia, W. A. (2020). *Formulación de un plan estratégico para la empresa Byte.* Tacna, Perú: Escuela De Postgrado Neumann.

Arellano, J. (2019). *Análisis interno y externo para el diseño de estrategias.* Piura, perú: Universidad de Piura.

Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (Primer edición digital ed.). Arequipa, Perú: Enfoques consulting eirl. Recuperado el 19 de Julio de 2022

Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Scielo, 11*. Recuperado el 0 de 08 de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163

Arturo, A. A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal.* Elearning S.L.

Bolaños, Á. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar, 4*(1), 134-146. doi:doi.org/10.31948/Biumar

Bravo Rojas, L. M., Valenzuela Muñoz, A., Ramos Vera, P. M., & Tejada Arana. (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1317-1324.

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4*, 684-703. doi:10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Cevallos, H. (2017). Técnicas de evaluación para el desempeño del personal en las empresas agricolasde la provincia de El oro. *Universidad Técnica de Machala*, 10-24. Recuperado el 13 de 01 de 2023, de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/11325/1/DE00009_EXAMENCOMPLEXIVO.pdf

Chávarry, E. M. (2018). *Diseño de un sistema de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la UCV Filial Piura.* Pimentel, Perú: Universidad Señor de Sipán.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones.* Mexico: The McGraw-Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/34007846/8va_Administracion_de_recursos_humanos_El_capital_humano_pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* Mexico: Mc Graw Hill.

Gaspar, M. F. (2021). *La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas* (58 ed., Vol. 6). Ecuador: Polo del Conocimiento. doi:10.23857/pc.v6i8

Instituto Colombiano Agropecuario. (2022). *Censo nacional porcino.* Colombia: ICA.

Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA). (2018). *Manual 3: El análisis interno y externo.* San José, Costa Rica: Agris Dewey. Recuperado el 26 de julio de 2022, de https://repositorio.iica.int/handle/11324/7043

Melendez, A. (2020). *Propuesta de diseño organizacional para la acuicola Green Fish S.A.S.* Popayan: Fundación Universiaria de Popayan. Obtenido de http://univida fup.edu.co/repositorio/files/show/1107

Mero-Vélez, J. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Revista cientifica FIPCAEC, 3*(8), 84-102. doi:https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59

Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Cientifica "Visión del futuro", 20*(2), 1-20. Recuperado el 8 de 08 de 2022, de https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf

Oca, H. C. (2019). *Humanos en la empresa: Gestión de talento humano, más que recursos en la organización.* Coata Rica: Independently published.

Pico, L. M. (2016). *La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual* (Vol. 1). Ecuador: Innova Research Journal. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183824

Apéndice A. Entrevista estructurada para los colaboradores de la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S sobre el diagnóstico del área de gestión de talento humano en la misma.

Fecha: 12 julio de 2022.
Hora: 12:00 m
Lugar: Agroinversiones de la huerta S.A.S.
Cargo: Colaboradores.

CUESTIONARIO DE LA ENTREVISTA

12. ¿Cómo se dio cuenta que existía una vacante en la empresa?

13. ¿Cómo fue su proceso de ingreso a la empresa?

14. ¿Hubo una persona encargada de explicar su puesto de trabajo y de capacitarlo en sus labores?

15. ¿Cuánto tiempo de antigüedad lleva en la empresa?

16. ¿Hay una persona que está pendiente de su bienestar en la empresa?

17. ¿Quién es la persona que reconoce como líder, sustente su respuesta?

18. ¿Conoce el reglamento interno de la empresa?

19. En su conocimiento ¿Qué conoce acerca de salud para el trabajo?

20. ¿Alguna vez ha recibido capacitaciones?, si su respuesta es sí, Cuéntenos ¿Sobre qué temas han sido?

21. ¿Qué le gustaría que la empresa mejorará en el tema de la administración del personal?

22. ¿Qué es lo que más le gusta de trabajar en la empresa?

Apéndice B. Entrevista estructurada sobre el diagnóstico del área de gestión de talento humano en la porcícola Agroinversiones de la Huerta S.A.S

Fecha: 21 julio de 2022.
Hora: 12:00 m
Lugar: Agroinversiones de la huerta S.A.S.
Cargo: Gerente.

CUESTIONARIO DE LA ENTREVISTA

12. ¿Cómo hace la búsqueda del personal cuando hay una vacante disponible?

13. ¿Cómo hace la selección del personal?

14. ¿Cómo es el proceso de contratación que se lleva a cabo en Agroinversiones de la huerta S.A.S?
    ¿Qué registro deja de este proceso con cada una de las personas?

15. Una vez realizada la contratación, ¿Qué proceso sigue con la persona?

16. ¿Qué actividades de bienestar les hacen a los colaboradores?

17. ¿Qué tipo de actitudes y valores le gustaría que tuvieran los colaboradores de la organización?

18. ¿Cuánto es el tiempo de experiencia que usted tiene manejando recurso humano o personal?

19. ¿Ve la necesidad de crear un área y funciones específicas de gestión humana para el crecimiento de la empresa?

20. Como gerente y en conjunto con los socios de Agroinversiones de la huerta S.A.S, ¿Han realizado un ejercicio de planeación estratégica de la compañía? ¿Cuál? ¿Qué conclusiones han sacado? ¿Qué se ha implementado?

Apéndice C. Entrevista estructurada sobre el diagnóstico del área de gestión de talento humano en las porcícolas del sector.

Fecha: Julio de 2022.

Lugar: Diferentes granjas pertenecientes al sector porcícola (PIC, Granja de la zona, Inversiones Agroindustriales de Antioquia)

1. ¿La empresa está registrada legalmente?
2. ¿Cómo empresa, están organizados por áreas? (producción, marketing, finanzas y talento humano).
3. ¿Tienen una estructura organizacional definida? (Misión, visión o propósito, valores institucionales, organigrama, reglamento interno, manual de funciones).
4. ¿Hacen proceso de selección del personal, qué tipo de contrato usan?
5. ¿Cuántos empleados tiene la empresa?
6. ¿Cuánto ganan los colaboradores? ¿Se les da salario emocional o en especie?
7. ¿Qué beneficio tienen los empleados?
8. ¿Qué comercializan?
9. ¿Dónde comercializan lo que producen?
10. ¿Tienen proyecciones de crecimiento?
11. ¿Cuántos años llevan en el mercado?

Apéndice D. Perfil del cargo

LOGO DE LA EMPRESA	**PERFIL DEL CARGO**	**PAG 1**
	NOMBRE DE LA EMPRESA	**VERSIÓN 1**
NOMBRE DEL CARGO		
OBJETO GENERAL DEL CARGO		
FORMACIÓN ACADÉMICA		
EXPERIENCIA LABORAL		
COMPETENCIAS		
SALARIO		

Apéndice E. Funciones de cada cargo

LOGO DE LA EMPRESA	**FUNCIONES DEL CARGO**	**PAG 1**
	NOMBRE DE LA EMPRESA	**VERSIÓN 1**

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

CARGO: _____

ÁREA: _____ ASIGNACIÓN SALARIAL: _____

DEPENDENCIA: _____

2. OBJETO GENERAL DEL CARGO

3. REQUISITOS MÍNIMOS

3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA

3.2 EXPERIENCIA LABORAL

4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES

FUNCIONES	PERIODICIDAD	TIPO

Convenciones	TIPO DE FUNCIÓN	Ejecución (e)	Análisis (a)	Dirección (d)	Control (c)
	PERIODICIDAD	Ocasional (o)	Diaria (d)	Quincenal (q)	Mensual (m)

5. COMPETENCIAS

5.1 GENERALES

1	Adaptación	
2	Ambición profesional	
3	Análisis	
4	Aprendizaje	
5	Asertividad	
6	Autocontrol	
7	Autonomía	
8	Creatividad	
9	Delegación	
10	Dinamismo	
11	Flexibilidad	
12	Independencia	
13	Iniciativa	
14	Integridad	
15	Juicio	
16	Liderazgo	
17	Negociación y conciliación	
18	Orientación al servicio	
19	Persuasión	
20	Planificación y Organización	
21	Resolución de problemas	
22	Sensibilidad interpersonal	
23	Sociabilidad	
24	Toma de decisiones	
25	Trabajo bajo presión	
26	Trabajo en equipo	

5.2 TÉCNICAS

1	Atención al detalle	

2	Atención al público	
3	Auto organización	
4	Comunicación no verbal	
5	Comunicación oral y escrita	
6	Disciplina	
7	Razonamiento numérico	
8	Sentido de Urgencia	

6. RESPONSABILIDADES			
a. Bienes y valores (¿cuáles?)			
b. Información (¿cuál?)			
c. Relaciones interpersonales (¿cuál?)			
d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel jerárquico?)			

Apéndice F. Constancia de entrega del cargo

LOGO DE LA EMPRESA	**CONSTANCIA DE ENTREGA DE LA DESCRIPCIÓN DEL CARGO**	**PAG 1**
	NOMBRE DE LA EMPRESA	**VERSIÓN 1**

Yo, _____, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. _____ de _____, declaro que el día ___ de _____ del año_____ recibí la anterior descripción junto con las explicaciones pertinentes del cargo _____ que actualmente desempeño.

De igual forma manifiesto que conozco y entiendo su contenido, responsabilidades, entre otros.

Nombre de quien aprueba en la Unidad	Firma de quien aprueba en la Unidad	Fecha

_____ _____

Nombre del encargado de GTH Nombre del colaborador

Cargo

Apéndice G. Lista de chequeo de documentación

LOGO DE LA EMPRESA	**LISTA DE CHEQUEO DE DOCUMENTACIÓN**		**PAG 1**
	NOMBRE DE LA EMPRESA		**VERSIÓN 1**
INFORMACIÓN DEL CARGO			
NOMBRE DEL CARGO			
NOMBRE DEL COLABORADOR(A)			
FECHA DE INGRESO			
FECHA DE RETIRO			
ITEM	**APLICA**	**NO APLICA**	**OBSERVACIONES**