



DISEÑO DE LA ESTRUCTURA DE LA GESTIÓN HUMANA PARA UN CLUB DEPORTIVO DE CALI

Carolina Giraldo Niño
Nicolle Vanesa Paruma Luna

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez (INTENALCO)
Programa Técnico Profesional en Costos y Contabilidad
Diplomado en Gestión Estratégica del Talento Humano
Cali, Colombia
2026

DISEÑO DE LA ESTRUCTURA DE LA GESTIÓN HUMANA PARA UN CLUB DEPORTIVO DE CALI

Carolina Giraldo Niño
Nicolle Vanesa Paruma Luna

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de:
Técnico Profesional en Costos y Contabilidad

Profesor (a)
Mgs. en Educación José Jairo Vergara Rivera

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez (INTENALCO)
Programa Técnico en Costos y Contabilidad
Diplomado en Gestión Estratégica del Talento Humano
Cali, Colombia
2026

Resumen

El presente trabajo tiene como finalidad diseñar una estructura de gestión humana para el club deportivo Guerreras F.C. de la ciudad de Cali, con el propósito de mejorar la organización interna y apoyar el desempeño del personal que hace parte del club. Actualmente, Guerreras F.C. no cuenta con un área definida de talento humano, lo que ha generado algunas dificultades en procesos como la contratación, la capacitación y el seguimiento del desempeño laboral, aunque se destaca un buen ambiente laboral y compromiso por parte de los trabajadores.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con un alcance descriptivo y exploratorio. Para la recolección de la información se aplicó una encuesta semiestructurada al empleador del club, lo que permitió conocer la situación actual de la gestión humana dentro de la organización. Los resultados evidenciaron fortalezas como la claridad en las funciones y la motivación del personal, pero también falencias relacionadas con la falta de contratos formales, procesos de inducción y retroalimentación.

A partir del análisis realizado y apoyándose en autores como Chiavenato y Ulrich, así como en la normativa laboral colombiana, se plantea una propuesta de estructura básica de gestión humana. Esta propuesta busca organizar los procesos relacionados con el personal, mejorar las condiciones laborales y contribuir al crecimiento y profesionalización del club Guerreras F.C.

Palabras clave:

Gestión humana, talento humano, club deportivo, organización interna, desempeño laboral.

Abstract

This study aims to design a human resource management structure for the Guerreras F.C. sports club in Cali, Colombia, with the goal of improving internal organization and supporting the performance of its staff. Currently, Guerreras F.C. lacks a defined human resources department, which has led to difficulties in processes such as recruitment, training, and performance monitoring, although a positive work environment and employee commitment are noteworthy.

The research was conducted using a qualitative approach, with a descriptive and exploratory scope. A semi-structured survey was administered to the club's management team to gather information on the current state of human resource management within the organization. The results revealed strengths such as clear job descriptions and employee motivation, but also weaknesses related to the lack of formal contracts, induction processes, and feedback mechanisms.

Based on the analysis conducted and drawing on authors such as Chiavenato and Ulrich, as well as Colombian labor regulations, a basic human resource management structure is proposed. This proposal aims to organize personnel-related processes, improve working conditions, and contribute to the growth and professionalization of the Guerreras F.C. club.

Keywords:

Human resources management, human talent, sports club, internal organization, job performance.

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

LISTA DE FIGURAS	7
LISTA DE TABLAS	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	11
1.3 OBJETIVOS.....	12
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	12
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	14
2.1 BASES TEÓRICAS.....	14
2.2 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	17
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	20
3.1 ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO	20
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	20
3.3 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	21
3.4.1 TÉCNICAS	21
3.4.2 INSTRUMENTOS	21

3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	22
3.5.1 ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	22
3.5.2 ANÁLISIS CUALITATIVO	23
3.5.3 SOFTWARE A UTILIZAR	23
3.6 CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	23
3.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO	23
3.8 REFLEXIÓN FINAL	23
 <u>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</u>	 <u>24</u>
 4.1 INTRODUCCIÓN:	24
4.2 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	24
4.3 ANÁLISIS DE LOS DATOS	29
4.4 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	29
 <u>CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN</u>	 <u>31</u>
 5.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	31
 <u>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES</u>	 <u>33</u>
 <u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	 <u>35</u>
 <u>ANEXOS:.....</u>	 <u>36</u>
 8.1 ANEXO A: LISTA DE CHEQUEO.....	36

Lista de figuras

Figura 1. Claves del modelo Ulrich-----	15
Figura 2. Logo Guerreras F.C -----	18
Figura 3. Jugadoras-----	19
Figura 4. Pregunta 1-----	24
Figura 5. Pregunta 2-----	25
Figura 6. Pregunta 3-----	25
Figura 7. Pregunta 4-----	26
Figura 8. Pregunta 5-----	26
Figura 9. Pregunta 6-----	27
Figura 10. Pregunta 7 -----	27
Figura 11. Pregunta 8 -----	28
Figura 12. Pregunta 9 -----	28
Figura 13. Pregunta 10-----	29

Lista de tablas

Tabla 1. Cronograma de actividades.....	32
---	----

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la gestión del talento humano es un elemento estratégico dentro de las organizaciones, puesto que influye directamente en el desempeño, la productividad y el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones. Contar con procesos claros y estructurados en esta área permite optimizar la administración del personal, fortalecer el clima laboral y garantizar una adecuada toma de decisiones relacionadas con la contratación, capacitación y evaluación del desempeño. Sin embargo, muchas organizaciones, especialmente en el sector deportivo, aún presentan falencias en la organización de sus procesos de gestión humana.

Los clubes deportivos, aunque tienen como eje principal la formación y el desarrollo deportivo, requieren de una adecuada estructura administrativa que respalde su funcionamiento interno. La ausencia de una estructura clara de gestión humana puede generar desorden en las funciones, dificultades en la comunicación, debilidades en el manejo de contratos y una baja motivación del personal, lo que impacta negativamente en el rendimiento general de la organización.

Guerreras F.C., club deportivo ubicado en la ciudad de Cali y enfocado en la promoción del fútbol amateur femenino de mujeres mayores de edad, no cuenta actualmente con un área definida de gestión del talento humano, situación que ha ocasionado dificultades en la administración del equipo técnico y administrativo. Esta problemática evidencia la necesidad de diseñar una estructura básica que permita organizar y fortalecer los procesos relacionados con el manejo del personal, contribuyendo así a la profesionalización y crecimiento del club.

En este contexto, el presente trabajo tiene como propósito diseñar un modelo de gestión humana para Guerreras F.C., que responda a sus necesidades organizacionales y se ajuste a su realidad operativa. Para ello, se realiza un análisis de la situación actual del club, se abordan fundamentos teóricos relacionados con la gestión del talento humano y se propone una

estructura que facilite la mejora de las condiciones laborales, el desempeño del personal y el cumplimiento de la misión institucional.

Este trabajo busca aportar herramientas prácticas que permitan a Guerreras F.C. fortalecer su funcionamiento interno, promover el bienestar de sus colaboradores y consolidar una gestión más organizada y eficiente, acorde con los objetivos del club y las exigencias del entorno deportivo actual.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Problema de investigación

La gestión de talento humano se considera una de las partes más valiosas en las organizaciones dado que tiene un impacto directo en la productividad, la competitividad y el crecimiento del negocio. Cuando no se tiene una estructura definida de talento humano provoca que funciones esenciales como la selección, la contratación, el manejo disciplinario y la evaluación del desempeño se realicen de manera dispersa sin parámetros claramente establecidos.

Muchas organizaciones deportivas no llevan a cabo una buena gestión humana puede ser debido a no tener una buena visión o capacitación para sus procesos, o no cuentan con los recursos para ejecutarlas.

La empresa Guerreras FC es una organización deportiva la cual su objetivo social es promover e impulsar el fútbol amateur en mujeres mayores de edad en Cali y la región ofreciendo una plataforma para la práctica deportiva y el desarrollo de talentos.

Esta organización no tiene definida el área de talento humano y esto ha conllevado a tener problemas en su equipo técnico como el manejo de contratos, la capacitación y rendimiento. Al estructurar esta área mejoraría sus condiciones laborales ya que como dijo Ulrich la clave de esta es promover la estrategia, fortalecer a las personas, mejorar los procesos y liderar el cambio.

Para que Guerreras F.C Cali pueda contar con herramientas y procedimientos que respalden su crecimiento y profesionalización se debe tener en cuenta la motivación, la creatividad, el sentido de pertenencia en sus colaboradores, logrando el uso adecuado del capital humano y herramientas tecnológicas.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es la estructura adecuada para el proceso del talento humano para la empresa Guerreras FC?

1.3 Objetivos

1.3.1 *Objetivo general*

Diseñar el proceso de talento humano para guerreras F.C para mejorar su rendimiento

1.3.2 *Objetivos específicos*

- Analizar cómo se lleva a cabo las funciones relacionadas con gestión humana en Guerreras F.C.
- Definir una estructura y procesos básicos para el área de talento humano.
- Realizar propuestas, herramientas y acciones para contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales y el funcionamiento interno de la empresa.

1.4 Justificación de la investigación

En Guerreras F.C. se han venido presentando varios problemas en la organización de algunas actividades ya que no existe un área encargada de manejar los temas de talento humano. Gracias a esto se han visto perjudicados procesos como la contratación, la capacitación y el seguimiento del personal ya que muchas veces están sin un orden claro y sin criterios definidos. Todo esto afecta el funcionamiento interno del club y también el rendimiento del equipo técnico.

Realizar una estructura de talento humano es esencial para que haya un mayor orden y ajuste en las necesidades de la organización. Para lograr esto se debe tener pautar de manera clara las tareas, responsabilidades y comunicación entre los trabajadores. Esto ayudará de manera significativa el ambiente laboral y habilidades de los integrantes.

Guerreras F.C se verá muy beneficiado puesto que con una estructura básica de talento humano habrá una manera más profesional y organizada para poder cumplir con la misión del club, que es impulsar el futbol amateur femenino en Cali, garantizando herramientas necesarias para crecer y mejorar las condiciones del equipo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Bases Teóricas

El área de talento humano es un factor muy importante para las empresas u organizaciones ya que esta se encarga de manejar todo lo relacionado con las personas, su motivación, capacidades y lo que hace parte de ellas. A través de esta área se permiten desarrollar varias actividades de una manera más eficiente y efectiva como la contratación, la selección, la capacitación y el seguimiento del personal que hace parte para el buen funcionamiento de una empresa.

Cuando una empresa no cuenta con el área de talento humano puede generar un mal funcionamiento sin un orden claro, esto lleva a que la organización tenga problemas en su desempeño y también dificultades para los resultados de la empresa.

En un club deportivo como este es necesario el área de talento humano ya que al tener un buen orden se verá reflejado en el desempeño y la buena organización del equipo técnico, el personal administrativo y las deportistas.

Chiavenato habla que la gestión del talento humano es un conjunto de procesos que buscan capacitar y mantener, hacer sentir cómodas a las personas dentro de la organización, para Chiavenato es importante ya que al mantener al personal de la organización satisfechos hará que tengan un buen desempeño y tengan un buen aporte a la empresa.

Según la idea de Chiavenato es que el área del talento humano no se maneja en desorden o revuelto, si no que se maneja por partes las cuales él lo llama “subsistemas” que entre ellos están: La provisión que es al buscar y escoger las personas, la aplicación que es asignar las tareas, el desarrollo que viene relacionado con la capacitación de la persona, el mejoramiento y el aprendizaje, por último, está el control que es el seguimiento de los resultados de acuerdo al desempeño de la persona.

Esto ayuda que de una manera más específica se lleve a cabo un buen desarrollo para los resultados y el rendimiento que del club.

El modelo Ulrich sobre recursos humanos fue publicado por Dave Ulrich en los 90's en el cual él analiza y clasifica cuatro roles diferentes en la gestión de recursos humanos.

“Su objetivo es generar cambios efectivos en las políticas de recursos humanos con profesionales en las grandes compañías que sepan cuál es su labor y se dediquen plenamente a ellas. Para ello, el modelo Ulrich clasifica cuatro roles diferentes de profesionales de RRHH que deben desempeñar con rigor y profesionalidad los empleados de los nuevos departamentos de RR.HH.” (IOR - Network of Talents, 2020)



Figura 1. Claves del modelo Ulrich

Fuente pagina IOR <https://ior.es/claves-del-modelo-ulrich-de-rrhh/>

Los cuatro roles del Modelo Ulrich

1. HR Business Partner o Strategic partner
2. Agente de cambio o Change agent
3. Experto en Administración o Administration Expert

4. Defensor del empleado o Employee Advocate

HR Business Partner o Strategic partner

Es el cual participa de forma constante con la definición y ejecución de la estrategia organizacional asegurando que los empleados y talentos impulsen los objetivos empresariales.

Agente de cambio o Change agent

Impulsa, gestiona y consolida los procesos de cambio organizacional, ayudando así al trabajador a adoptar nuevas formas de trabajar, actuar y pensar.

Experto en administración o change agent

Asegura la calidad, cumplimiento legal, eficiencia y deducción de costos, sin perder confiabilidad. Esto gracias a que se diseñan, ejecutan y mejoran los procesos administrativos.

Defensor del empleado o Employee Advocate

Es el rol el cual se encarga de que los empleados sean escuchados por la dirección y así velar por el bienestar y necesidades de los empleados.

En cuanto a los aspectos legales, para tener un buen funcionamiento en el área de talento humano se requiere estar regulada por Código Sustantivo del Trabajo ya establece las normas básicas para la contratación y el debido manejo del personal.

En el artículo 22 habla de la definición del contrato de trabajo, indicando que existe cuando una persona presta un servicio personal a otra a cambio de una remuneración y bajo subordinación. Este artículo es muy importante para el proceso de talento humano, ya que permite que haya una correcta vinculación del personal.

En el artículo 23 el cual los elementos esenciales del contrato de trabajo, como la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario, estos permiten que en el área de talento

humano se identifique cuándo existe una relación laboral formal y cómo deben establecerse las condiciones laborales para el personal.

Por último, el artículo 108 en el cual se habla del reglamento interno de trabajo, este permite organizar varios aspectos importantes para esta área como las funciones, horarios, derechos y deberes del personal y se conecta directamente con la estructuración del proceso de talento humano dentro de la empresa.

2.2 Descripción de la organización

El código CIIU para Guerreras F.C. en Cali, dedicado a actividades de clubes deportivos, es el 9312. Este código clasifica a la entidad bajo la categoría de Establecimiento de Comercio, Actividades de Clubes Deportivos y se dedica al microfútbol en la ciudad.

Detalles del CIIU para Guerreras F.C.:

CIIU: 9312

Descripción: Actividades de clubes deportivos

Sector: Establecimiento de Comercio, Mercantil

Ubicación: Cali, Comuna 08

Actividad Principal: Microfútbol femenino

Análisis del equilibrio actual:

* Oferta actual del club: Guerreras FC Cali ofrece entrenamientos, acompañamiento técnico y participación en torneos a cambio del pago de una mensualidad. La oferta depende de su capacidad de infraestructura, número de entrenadores y disponibilidad de espacios deportivos.

* Demanda actual de jugadoras: La demanda proviene de mujeres jóvenes interesadas en formarse, mejorar su nivel futbolístico o competir en torneos regionales y nacionales. Este interés aumenta cuando el club logra buenos resultados, visibilidad o una reputación positiva.

* Punto de equilibrio: El equilibrio se alcanza cuando el número de jugadoras inscritas coincide con la capacidad del club para atenderlas sin afectar la calidad de los entrenamientos.

Si la demanda supera la oferta, el club puede verse saturado, reduciendo la calidad del servicio o necesitando ampliar su infraestructura.

Si la oferta supera la demanda, el club puede enfrentar dificultades económicas por falta de ingresos suficientes para cubrir sus costos.

* Situación actual: En el mercado actual, Guerreras FC Cali enfrenta el reto de mantener un equilibrio sostenible: debe mantener las mensualidades en un valor accesible para no perder jugadoras, pero también suficientes para cubrir los gastos de entrenadores, uniformes, canchas y transporte.

Este equilibrio depende de la gestión administrativa, la retención de jugadoras y la búsqueda de apoyos externos o patrocinios que fortalezcan la estabilidad del club.

Comportamiento del pib en el sector donde se ubica la empresa:

Tipo de mercado (monopolio, oligopodio, monopsonio o competencia perfecta):

El mercado donde participa Guerreras FC Cali es de competencia monopolística, ya que existen muchos clubes y escuelas que prestan servicios deportivos similares, pero cada uno busca diferenciarse mediante su propuesta deportiva, su enfoque de formación y su reputación en el entorno local.



Figura 2. Logo Guerreras F.C



Figura 3. Jugadoras

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Enfoque Epistemológico

El presente estudio se enmarca en un paradigma interpretativo, dado que busca comprender las percepciones, experiencias y significados que los actores sociales (empleadores y trabajadores) atribuyen a la gestión del talento humano en el contexto organizacional. Este enfoque permite analizar la realidad desde la perspectiva de los participantes, priorizando la subjetividad y la construcción social del conocimiento.

Desde esta postura, se asume que la realidad es multidimensional y dinámica, por lo que el investigador actúa como un facilitador que interpreta los datos recolectados, sin pretender generalizaciones estadísticas, sino profundizar en la comprensión de fenómenos específicos.

3.2 Tipo de Investigación

La investigación adopta un diseño cualitativo de corte exploratorio, ya que su objetivo principal es:

- Explorar las prácticas, desafíos y oportunidades en la gestión estratégica del talento humano en Guerreras F.C.
- Describir las percepciones del empleador sobre temas como clima laboral, desarrollo de competencias, retención de talento y alineación con los objetivos organizacionales.

Este enfoque es idóneo para contextos donde existe poca información sistematizada o se requiere identificar variables clave para futuras investigaciones.

3.3 Alcance de la Investigación

El estudio tiene un alcance descriptivo-exploratorio, limitado a:

- Población objetivo va dirigido directamente al empleador de la empresa Guerreras F.C. CALI.
- Temporalidad: La recolección de datos se realizará durante el mes de enero del año 2026.
- Geográfico: esta empresa cuenta con varias sedes en la ciudad de Santiago de Cali – Colombia:

* Sede Sur: Calle 56 #12ª-01

* Sede Pance: Cra 70 #13-90

* Sede Norte: Av 3f Norte #52N-46 (Éxito de la Flora)

* Sede Ciudad del Campo: Cra 7U #93-171, Juanchito.

No se busca generalizar los resultados a otros contextos, sino generar comprensiones valiosas para la toma de decisiones en el ámbito estudiado.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para cumplir con los objetivos, se emplearán las siguientes técnicas e instrumentos:

3.4.1 Técnicas

- Encuestas semiestructuradas: Dirigidas a empleadores y trabajadores, con preguntas abiertas y cerradas para recoger datos cualitativos y cuantitativos básicos.

3.4.2 Instrumentos

- Formularios de Google Forms:

- Incluirán preguntas cerradas (escala Likert) para medir niveles de satisfacción o acuerdo.

ESTRUCTURA DE LA GESTIÓN HUMANA DE GUERRERAS F.C. CALI

1. ¿Al momento de la vinculación al club les explicaron claramente sus funciones y responsabilidades a sus trabajadores?

☐ Sí ☐ No

2. ¿Los trabajadores cuentan actualmente con un contrato o acuerdo definido con Guerreras FC?

☐ Sí ☐ No

3. ¿Considera que el proceso de contratación en Guerreras FC es organizado?

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

4. ¿Existe claridad en la asignación de tareas dentro del club?

☐ Sí ☐ No

5. ¿La comunicación interna entre los miembros de Guerreras FC es efectiva?

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

6. ¿Los trabajadores han recibido algún tipo de capacitación por parte del club?

☐ Sí ☐ No

7. ¿Los trabajadores se sienten motivado(a)s y comprometido(a)s con las actividades que realizan en el club?

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

8. ¿Considera que el ambiente laboral en Guerreras FC es positivo?

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

9. ¿Los trabajadores reciben retroalimentación sobre su desempeño dentro del club?

☐ Sí ☐ No

10. ¿Considera necesaria la creación de un área de talento humano en Guerreras FC?

☐ Sí ☐ No

Se formulo esta encuesta con el objetivo de obtener información para realizar las mejoras correspondientes para que esta empresa esté mejor estructurada. Al obtener los resultados sabremos en que se debería de enfocar para implementar un buen estructural, realizando preguntas al gerente de la empresa para tener una perspectiva de lo que más se necesita para la implementación de un área de talento humano para un buen funcionamiento y ambiente laboral.

3.5 Procesamiento y Análisis de Datos

Los datos recolectados se procesarán mediante las siguientes etapas:

3.5.1 Organización de la Información

- Limpieza de datos: Se eliminarán respuestas incompletas o inconsistentes.

3.5.2 *Análisis Cualitativo*

- Categorización: Las respuestas abiertas se agruparán por temas recurrentes (ej.: "Falta de capacitación", "Reconocimiento laboral").

Análisis Cuantitativo Básico

- No aplica.

3.5.3 *Software a Utilizar*

- Google Forms: Para recolección de datos.

3.6 Consideraciones Éticas

- Consentimiento informado: Los participantes recibirán una explicación clara sobre el objetivo del estudio y su voluntariedad para responder.
- Confidencialidad: Los datos se manejarán de forma anónima, evitando identificar a personas o empresas específicas en los resultados.
- Uso de la información: Los hallazgos se utilizarán exclusivamente para fines académicos y de mejora organizacional.

3.7 Limitaciones del Estudio

- Sesgo de autoselección: El participante es quien tiene mayor interés en el tema, lo que podría influir en los resultados.
- Subjetividad: Al tratarse de percepciones, los datos están sujetos a la interpretación del encuestado.

3.8 Reflexión final

Este capítulo busca garantizar que la metodología sea coherente con los objetivos de la investigación, priorizando la rigurosidad en la recolección y análisis de datos para aportar conocimientos útiles al campo de la gestión del talento humano.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Introducción:

En este capítulo se analiza los resultados que se obtuvieron en la encuesta aplicada en la empresa Guerreras F.C Cali, en la cual se conoció la situación actual del área de talento humano en ella. En estos resultados se puede observar que este club cuenta con algunas falencias pero también con aspectos positivos tanto en la parte de la contratación como la capacitación y la comunicación interna del club.

4.2 Presentación de los resultados

De acuerdo con los resultados que se obtuvieron, se puede evidenciar que en Guerreras F.C. Cali al momento de la vinculación si existe una explicación las funciones y responsabilidades, ya que el 100 % de la respuesta fue que si, lo que permite que el trabajador tenga claro su debido rol en la empresa.

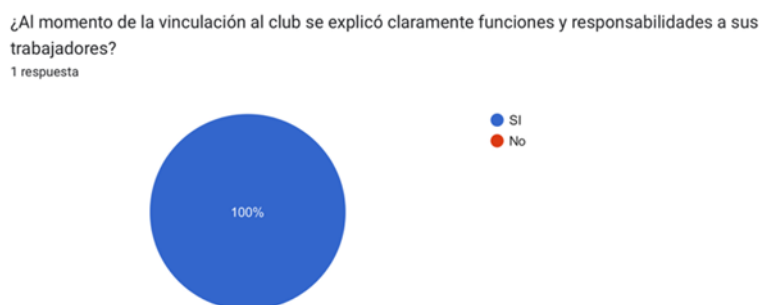


Figura 4. Pregunta 1

En cuanto a la existencia de contratos o acuerdos laborales, el 100 % de la respuesta indica que actualmente no se cuenta con un contrato definido, en lo cual encontramos una falencia ya que al no tener un contrato definido puede ser una debilidad importante en la gestión administrativa del club.

¿Los trabajadores cuentan actualmente con un contrato o acuerdo definido con Guerreras FC?
1 respuesta

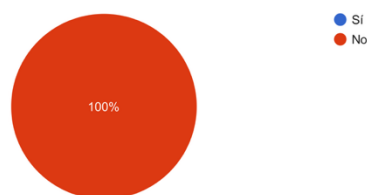


Figura 5. Pregunta 2

Por otro lado, en el proceso de contratación, este fue calificado con un promedio de 3 sobre 5, en lo que se puede demostrar que aunque hay un proceso básico este no se encuentra completamente organizado

¿Considera que el proceso de contratación en Guerreras FC es organizado?
1 respuesta

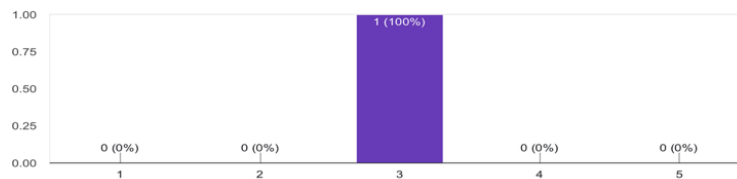


Figura 6. Pregunta 3

Sin embargo, existe claridad en la asignación de tareas, ya que el 100 % de la respuesta indica que las funciones dentro del club están definidas y son conocidas por los trabajadores.



Figura 7. Pregunta 4

Continuando, la comunicación interna tuvo un promedio de 3 sobre 5, lo que demuestra que es aceptable, pero podría haber unos factores los cuales se pueden mejorar.

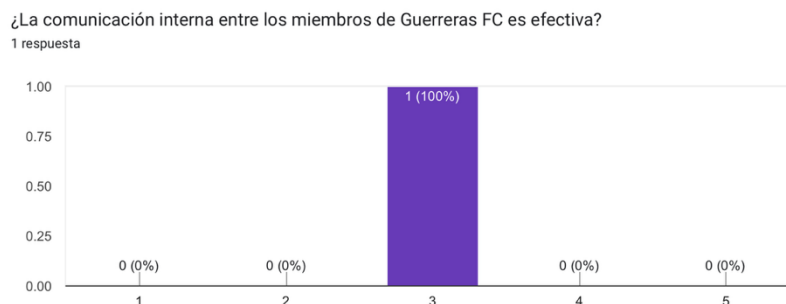


Figura 8. Pregunta 5

Pero en cuanto a la capacitación se puede observar que no se han recibido ningún tipo de capacitación al entrar a la empresa esto trae como consecuencia no tener un buen desarrollo y desempeño en algunas actividades y habilidades que se deben realizar ejercer en el club.

¿Los trabajadores han recibido algún tipo de capacitación por parte del club?
1 respuesta

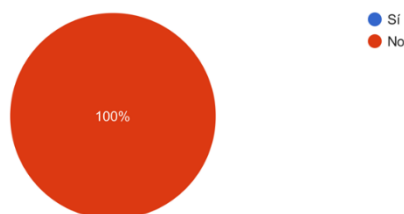


Figura 9. Pregunta 6

En el tema de la motivación y el compromiso tuvo un resultado de 4 sobre 5, en lo cual se evidencia que a pesar de las faltas, los trabajadores se sienten cómodos y comprometidos con las actividades que ejercen.

¿Los trabajadores se sienten motivado(a)s y comprometido(a)s con las actividades que realizan en el club?
1 respuesta

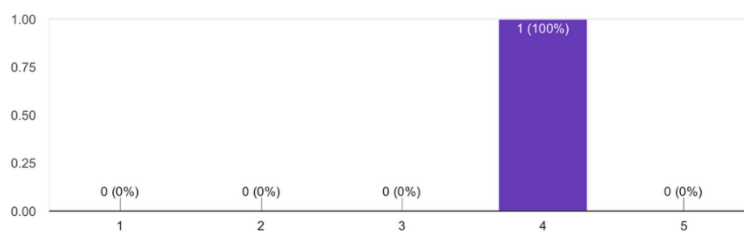


Figura 10. Pregunta 7

En el ambiente laboral se obtuvo una puntuación de 4 sobre 5 lo que indica que el clima labora en Guerreras F.C. Cali ha tenido una percepción positiva.



Figura 11. Pregunta 8

En relación a la retroalimentación sobre el desempeño laboral, la respuesta indica que los trabajadores no la reciben lo cual hace considerar necesaria una vez más un área de talento humano en el club.

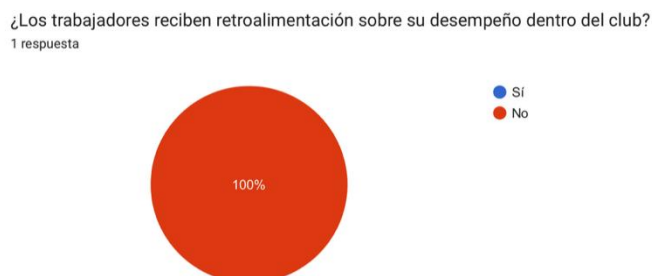


Figura 12. Pregunta 9

Finalmente, en la respuesta a la consideración de tener un área de talento humano dentro de Guerreras F.C. Cali, tuvo resultado positivo ya que se ve necesario debido a las falencias que observamos en las anteriores respuestas.

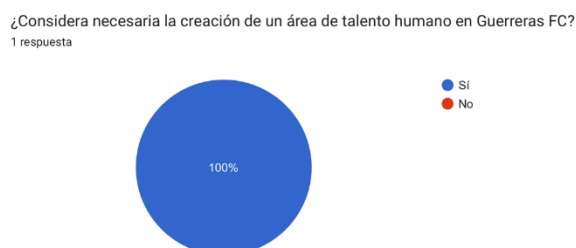


Figura 13. Pregunta 10

4.3 Análisis de los datos

Los resultados nos permitieron evidenciar que en Guerreras F.C Cali, se cuenta con aspectos positivos como la claridad en las funciones, un adecuado ambiente laboral y un alto compromiso por parte de los trabajadores. Sin embargo, se pueden observar ciertas debilidades que están relacionadas con el área de talento humano.

Al no tener una estructura clara de los procesos de los contratos puede generar informalidad en la organización legal y lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo. También la falta de capacitación limita el buen desarrollo en las actividades de los trabajadores.

4.4 Discusión de los resultados

Los resultados que se obtuvieron se pueden relacionar con lo que planteó Chiavenato: la gestión de talento humano debe incluir procesos de provisión, desarrollo y control del personal

Por lo tanto, en Guerreras F.C se pudo evidenciar que algunos de estos procesos se aplican de manera correcta y algunos no se encuentran desarrollados.

Por otro lado, en lo que planteó Ulrich se puede observar que el club cumple en cierto porcentaje el rol de “Defensor del empleado” y se vio reflejado en el buen ambiente laboral y la

motivación del personal. Aunque, no se evidencian de una forma clara el proceso de contratos y procesos administrativos formales.

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

La propuesta de intervención para la empresa Guerreras F.C surge gracias a los datos obtenidos en la encuesta que se realizó anteriormente y en los cuales evidencia la necesidad de estructurar de manera adecuada un área de talento humano, ya que, aunque existe un buen ambiente laboral y compromiso por parte de los trabajadores se pudo observar falencias a la hora de contratación, capacitación y seguimiento del desempeño.

La propuesta se basa en la estructuración adecuada de un área de talento humano que se encargue de la organizar los procesos relacionados con la vinculación del personal, la asignación de funciones, la capacitación y retroalimentación.

Se plantea una formalización de los contratos laborales, implementar una buena inducción, actividades de capacitación para los trabajadores y el seguimiento de su desempeño.

Con la implementación de esta propuesta se espera el cumplimiento de la normativa con los contratos laborales, fortalecer el ambiente laboral y la organización interna para obtener un crecimiento en Guerreras F.C Cali.

A continuación se mostrara un cronograma mas especifico:

5.1 Cronograma de actividades

N°	Actividad	Descripción	Tiempo estimado
1	Diagnóstico inicial	Revisión de la situación actual del club en temas de talento humano.	1 semana
2	Mapa de competencias	Identificación de competencias	1 semana

		básicas para cada cargo.	
3	Perfiles de cargo	Definición de funciones y responsabilidades.	1 semana
4	Proceso de contratación	Diseño del proceso de selección y vinculación.	1 semana
5	Documentos laborales	Elaboración de contratos y acuerdos laborales.	1 semana
6	Proceso de inducción	Socialización de normas y funciones del club.	1 semana
7	Plan de capacitación	Capacitaciones básicas según necesidades.	2 semanas
8	Seguimiento y retroalimentación	Evaluación periódica del desempeño.	Permanente

Tabla 1. Cronograma de actividades

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Con este trabajo se concluye que la gestión de talento humano es un aspecto fundamental para el adecuado funcionamiento de todas las organizaciones, ya que, influye desde la organización interna hasta el desempeño del personal para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

En primer lugar, se pudo evidenciar que, aunque hay claridad en la asignación de funciones y un buen ambiente laboral, Guerreras F.C no cuenta con una estructura de talento humano adecuada que permita manejar de manera correcta los procesos relacionados con la contratación, capacitación y el seguimiento del desempeño de los trabajadores.

Gracias a la encuesta realizada, se pudo identificar que los trabajadores no cuentan con una claridad en sus contratos, una inducción nula y un seguimiento de desempeño deficiente. Esto puede generar inestabilidad laboral y afectar al crecimiento del club.

Por otra parte, se puede observar que, a pesar de estas deficiencias, los trabajadores tienen un alto sentido de pertenencia, compromiso y motivación con el club. Este aspecto es una fortaleza que puede ser aprovechada para la implementación de estrategias para la nueva estructura de gestión humana.

De todas formas, el análisis permite confirmar que es importante la organización e implementación del área de talento humano, puesto que ya se convierte en una necesidad para facilitar la formalización de los procesos y el cumplimiento de la normativa laboral.

Finalmente, se puede concluir que el diseño de una estructura básica de gestión humana contribuye de manera positiva y significativamente al fortalecimiento organizacional de

Guerreras F.C Cali, permitiendo una administración más ordenada de los trabajadores y apoyando al cumplimiento de la misión del club.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

IOR - Network of Talents. (2020, December 9). Claves del Modelo Ulrich de RRHH. IOR - Network for Talents. <https://ior.es/claves-del-modelo-ulrich-de-rrhh/>

Client challenge. (n.d.). <https://www.scribd.com/document/744755675/Ulrich-D-Recursos-Humanos-Cap-2>

Vargas, T. (2025, December 29). La gestión del talento humano según Chiavenato. *TramitApp*. <https://www.tramitapp.com/blog/la-gestion-del-talento-humano-segun-chiavenato/>

Código Sustantivo del Trabajo. (n.d.). https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo.htm

Aguilera, C. (2024, December 26). *Qué es la gestión de talento humano en una empresa*. Blog De E-learning. <https://www.ispring.es/blog/gestion-talento-humano>

ANEXOS:

8.1 Anexo A: Lista de chequeo

N°	Pregunta	Respuesta
1	Funciones explicadas al vincular	Si
2	Contrato definido	No
3	Proceso de contratación organizado	3/5
4	Claridad en asignación de tareas	Si
5	Comunicación interna efectiva	3/5
6	Capacitación recibida	No
7	Motivación y compromiso	4/5
8	Ambiente laboral positivo	4/5
9	Retroalimentación de desempeño	No
10	Necesidad de área de talento humano	Si