

**Plan de Gestión de Talento Humano para La Empresa Centro Especializado de  
Mantenimiento y Alistamiento Alistaconcorde S.A.S.**

José Eulices Ramos Ramos

Fabián Bermúdez Moreno

Hugo Albeiro Buitrago Amaya

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas y de Negocios (ECACEN)

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2023

**Plan de Gestión de Talento Humano para La Empresa Centro Especializado de  
Mantenimiento y Alistamiento Alistaconcorde S.A.S.**

José Eulices Ramos Ramos

Fabián Bermúdez Moreno

Hugo Albeiro Buitrago Amaya

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor:

Carlos Antonio Jiménez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas y de Negocios (ECACEN)

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2023

**Página de Aceptación**

---

-----

Director Trabajo de Grado

---

Jurado

---

Jurado

2023

## **Dedicatoria**

El presente trabajo lo dedicamos primeramente a DIOS, por la oportunidad que nos brindó durante este proceso de formación, permitiéndonos el regalo de la vida, nuestras habilidades y competencias para cumplir con lo exigido, todos los recursos necesarios para el fin. etc.; el cual nos permitirá no solo ser mejores personas sino también mejores profesionales contribuyendo al desarrollo y al tejido empresarial de Colombia.

A nuestros padres que nos brindaron el apoyo necesario y la motivación para nunca desfallecer, a nuestras familias por creer en nosotros y a cada una de las personas que hicieron parte de este proceso de formación.

A nuestros y tutores que con su dedicación y orientación lograron dejar huella en cada uno de nosotros, no solo de conocimiento sino además ejemplo de disciplina, compromiso y responsabilidad.

### **Agradecimientos**

Agradezco a Dios, por la oportunidad de llevar a cabo un proyecto más en vida, a mi señora madre que siempre estuvo a mi lado recordándome día a día que lo podía lograr y que culminaría con éxito este gran capítulo de mi vida, a todo el equipo docente de la UNAD, quienes me brindaron su mayor dedicación y apoyo para seguir adelante con mi proceso y culminarlo de manera satisfactoria.

Agradezco a mi esposa, mis hijos, mis padres quienes con una palabra de motivación día a día no me dejaron desfallecer, a mis compañeros de este diplomado y todo el programa de administración en general, quienes me enseñaron a trabajar en equipo, el verdadero valor de la solidaridad y la equidad y aportaron grandes enseñanzas para mi vida, a todos aquellos que de una y otra forma aportaron a este sueño hecho realidad.

Cada proceso en mi vida personal y profesional me general una satisfacción y celebro junto a las personas que más me apoyan, entre ellos mi familia, mi hogar, y las personas que pasan por mi vida aportado un poco de ellos, por eso es mi interés en trazarme proyectos los cuales puedan beneficiar a esas personas importantes en mi vida, y a ellas hoy les agradezco su apoyo y les dedico un logro más.

## Resumen

Mediante el presente estudio, se busca analizar el proceso de selección y vinculación de personal de la empresa **Centro Especializado de Mantenimiento y Alistamiento Alistaconcorde S.A.S.** ubicada en la ciudad de Tunja en el departamento de Boyacá. **Alistaconcorde S.A.S.** actualmente no tiene identificados plenamente los procesos o procedimientos que se deben llevar a cabo para el proceso de selección y vinculación de personal a la entidad, lo cual le ha generado algunos inconvenientes administrativos debido al alto porcentaje de rotación de personal. Por medio del presente documento se pretende analizar e identificar las diferentes fases que debe desarrollar la organización para llevar a cabo una correcta selección de personal, de tal forma que se puedan llevar a cabo las fases necesarias con el fin de identificar los mejores perfiles y a su vez disminuir los gastos adicionales en los cuales se ve inmersa la organización.

Para llevar a cabo la presente investigación se realiza un diagnóstico inicial de la empresa, en el cual se recolecta la información necesaria mediante un instrumento de entrevista, identificando todos los factores que intervienen en el proceso, para poder proponer un plan de acción que conduzca a un correcto proceso de selección y contratación de personal.

**Palabras claves:** Talento humano, selección de personal, plan de acción, organización, vinculación de personal, perfiles, entrevista.

### **Abstract**

This study seeks to analyze the process of selection and recruitment of personnel of the company Center Specialized de Cantonment y Enlistment Alistaconcorde S.A.S. located in the city of Tunja in the department of Boyacá. Alistaconcorde SAs currently does not have fully identified the process or procedures to be carried out for the selection process and recruitment of personnel to the entity, which has generated some administrative problems due to the high percentage of staff turnover. The purpose of this document is to analyze and identify the different phases that the organization must develop to carry out a correct selection of personnel, in such a way that the necessary phases can be carried out to identify the best profiles and at the same time reduce the additional expenses in which the organization is immersed.

To carry out this research, an initial diagnosis of the company is made, in which the necessary information is collected through an interview instrument, identifying all the factors involved in the process, to propose an action plan that leads to a correct process of selection and recruitment of personnel.

**Key words:** human talent, personnel selection, action plane, organization, personnel recruitment, profiles, interview.

## Tabla de contenido

Dedicatoria .....	4
Agradecimientos .....	5
Resumen.....	6
Abstract .....	7
Introducción .....	11
Presentación De La Empresa .....	14
<i>Actividad económica</i> .....	14
<i>Ubicación</i> .....	14
<i>Objeto Social</i> .....	14
<i>Matrícula</i> .....	15
<i>Misión</i> .....	15
<i>Visión</i> .....	16
<i>Objetivos corporativos</i> .....	16
Planteamiento del Problema .....	17
Justificación de la Investigación .....	18
Objetivos.....	20
<i>Objetivo general</i> .....	20

<i>Objetivos específicos</i> .....	20
<i>Antecedentes</i> .....	21
Marco teórico .....	22
Marco legal .....	25
Metodología .....	28
<i>Enfoque de la investigación</i> .....	28
<i>Tipo de investigación</i> .....	28
<i>Diseño de la investigación</i> .....	29
<i>Contexto de la investigación</i> .....	29
<i>Tipo de instrumento de medición a emplear</i> .....	30
<i>Recolección de la información</i> .....	30
Resultados .....	34
Conclusiones .....	36
Recomendaciones .....	37
Referencias.....	38
Anexos .....	40

### Lista de Figuras

Figura 1.....	21
Figura 2.....	33
Figura 3.....	40
Figura 4.....	41
Figura 5.....	42
Figura 6.....	42

## Introducción

El proceso de gestión del talento humano según Chiavenato (2017) “*el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño*”. Este se compone de una serie de procesos, el cual su principal objetivo es de retener, atraer y fidelizar al grupo de colaboradores trabajan en una organización. El óptimo desarrollo del área de talento humano permite obtener mejores resultados en el desarrollo de las funciones de cada uno de los colaboradores una compañía, por lo cual, este proceso favorece y contribuye al cumplimiento de las metas trazadas. Por su parte, El autor Pérez (2021)“*la gestión del talento humano es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores*”. En otras palabras, esta práctica se basa en la obtención de mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de los empleados de manera que se logre la ejecución de la estrategia logrando un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales.

En razón a lo anterior, es importante tener claro que toda empresa u organización dedicada a desarrollar cualquier actividad económica, incluso no formalizada requiere de un proceso de Gestión de personal que inicia con el reclutamiento de personas con ciertas competencias, habilidades y capacidades para desempeñar una tarea determinada dentro de la misma. Es aquí donde la ciencia ha diseñado un proceso de reclutamiento de personas que tiene como fin la búsqueda de candidatos o talento humano para evaluar, entrevistar y

contratar con las características requeridas de acuerdo con la necesidad a fin de cumplir los objetivos misionales de la empresa. (Luna, 2018, pág. 373)

Una vez comprendiendo el significado e identificando el proceso de selección de personal a partir del reconocimiento de un cargo junto con sus actividades, competencias cardinales y específicas, características psicológicas, experiencia requerida y formación tal como se trabajó en la actividad individual, mediante el presente documento en grupo de trabajo propondrá un plan de personal que involucrará; las fuentes de reclutamiento y pruebas de selección, para los cargos que requiere contratar la distribuidora de artículos tecnológicos

El proceso de selección de personal en toda organización es considerado como el elemento más importante que permitirá estas empresas parte del principio de generar oportunidades al desarrollo de una organización, ya que al realizar este proceso se están asegurando las bases de contar con personal que logre llevar a cabo el desarrollo de sus funciones y a su vez aporten al desarrollo y cumplimiento trazados.

Uno de los impactos negativos que se pueden generar al interior de una organización, es el inadecuado proceso de selección de personal, ya que al no contar con una estructura sólida de este proceso, se podrían generar resultados negativos que desviarían los objetivos misionales de la empresa, lo que no permitiría cumplir de manera adecuada los indicadores o mediciones de progreso, y a su vez este proceso afectaría a cada una de las dependencias donde se esté llevando a cabo el proceso de selección, ya que al incluir dentro del recurso humano a personal que no cumpla con los requisitos mínimos o perfiles solicitados, generaría traumatismo en el desarrollo de sus funciones y de paso un reproceso en cada área; Así mismo este factor conlleva a que se presente dentro de la organización un alto porcentaje de rotación de personal, por lo cual se incurre en un mayor desgaste no solo administrativo, sino también

económico, ya que cada proceso requiere de una inversión. *“La rotación del personal causa costos a las empresas en el reclutamiento y la capacitación. Además, a los empleados, el cambio de puestos tan abrupto les puede recortar la posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional”*. (Héroles, 2007, pág. 11)

La rotación de personal se define, según Chiavenato, como la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, esto significa que la fluctuación entre una organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella, la cual puede ser provocada por factores internos o externos. Dicha rotación se expresa mediante la relación porcentual entre las admisiones y los retiros, y el promedio del personal trabajando en cierto periodo.

Entonces se tiene que, la rotación de personal puede deberse tanto a factores internos de la empresa como externos de la misma. Como ejemplos de factores externos pueden enlistarse: oferta laboral del mercado externo, situación económica, la oferta y demanda del recurso humano. Como factores internos algunos pueden ser: sueldo y prestaciones, condiciones físicas del área de trabajo, políticas de reclutamiento y selección, horarios de trabajo. *“La alta rotación de los colaboradores genera a las empresas un alto costo, no solo por la pérdida de ese talento, que ya conocía el funcionamiento y aportaba valor, sino por el desembolso de dinero para atraer, contratar, formar y fidelizar un nuevo colaborador* (Ortíz, 2021).

## **Presentación De La Empresa**

Centro especializado de mantenimiento y alistamiento - Alistaconcorde SAS

### ***Actividad económica***

Comercio al por menor de combustible para automotores

Comercio de partes, piezas (autopartes) y accesorios (lujos) para vehículos automotores

Comercio al por menor de lubricantes (aceites, grasas), aditivos y productos de limpieza para vehículos automotores

### ***Ubicación***

Tunja Boyacá

### ***Objeto Social***

La sociedad tendrá como objeto principal realizar las actividades inherentes al mantenimiento y alistamiento de vehículos, así como la venta de aceites, venta de auto partes, transporte de carga por carretera y transporte de carga especial, y en general la prestación de transporte público en todas las modalidades autorizadas en la república de Colombia, la compra y venta de combustibles y lubricantes para vehículos automotores y maquinaria; así como la venta de lubricantes (aceites, grasas), aditivos y productos de limpieza para vehículos

automotores en desarrollo de este objeto, la administración de terminales de transporte, administración y/o, operación de empresas de transporte, compra y venta de bienes muebles e inmuebles, agenciamientos comerciales, contratos de franquicia, también será distribuidor minorista de combustibles, a través de estación de servicio.

La sociedad podrá realizar todas las operaciones relacionadas con el objeto mencionado, así como cualquier otra actividad similar, conexa o complementaria. Así mismo, podrá realizar cualquier otra actividad económica lícita tanto en Colombia como en el extranjero.

La sociedad podrá llevar a cabo, en general, todas las operaciones, de cualquier naturaleza que ellas fueren, relacionadas con el objeto mencionado. Así como cualesquiera actividades similares, conexas o complementarias o que permitan facilitar o desarrollar el comercio o la industria de la sociedad.

### ***Matrícula***

Matrícula No: 175905

Fecha de matrícula: 25 de octubre de 2019 Último año renovado: 2022

Fecha de renovación: 31 de marzo de 2022 Grupo NIIF: GRUPO III – Microempresas

### ***Misión***

**Alistaconcorde** Sociedad Simplificada por Acciones Será el proveedor de servicios conocido a nivel departamental por su calidad y prestación de servicio, satisfaciendo las

necesidades del consumidor, cumpliendo con todos los estándares de calidad y seguridad y medio ambiente. Vamos a ofrecer al cliente el mejor servicio con calidad y valor de productos.

### ***Visión***

Posicionarnos dentro de los principales centros de alistamiento y mantenimiento del departamento, teniendo en cuenta como eje principal nuestro talento humano, el cual contara con experiencia y certificación para brindar servicios de calidad, cuidando el medio ambiente frente a los residuos que generamos y manteniendo la seguridad industrial, con el fin de cumplir con Calidad cada servicio prestado.

### ***Objetivos corporativos***

Mantener o aumentar la rentabilidad del negocio.

Obtener mayor productividad.

Ofrecer un excelente servicio al cliente.

Atraer y retener al capital humano.

Alcanzar a los clientes adecuados.

Mantener los valores fundamentales de la empresa. Tener un crecimiento sostenible.

## **Planteamiento del Problema**

Actualmente en las organizaciones más importantes del nuestro País, se ha notado su evolución e innovación gracias al talento humano que poseen, pero para llegar u obtener estos resultados, la organización ha tenido que dar la importancia que tiene cada persona en su área de trabajo, realizando seguimiento por medio del área de Gestión Humana o RRHH, que es la encargada dentro de una organización de gestionar todas las actividades que se enfocan en el personal que labora en ella. El principal objeto de esta área es mantener y mejorar las relaciones entre directos y colaboradores de una organización teniendo en cuenta todas áreas.

Teniendo en cuenta a importancia de RRHH, se nota la problemática que se presenta en la empresa Alistaconcorde S.A.S., ya que el personal ha rotado bastante, y no se tiene una secuencia de los colaboradores, lo que genera retrasos en informes, actividades y demás metas de la empresa, enfocando la principal problemática en la falta de información o interacción entre el empleador y su colaborador.

Se encontró que, en el área de Mantenimiento, se ha cambiado en un transcurso de 12 meses, al jefe de mantenimiento y su auxiliar, en ocasiones por no cumple con su labor y otras se encuentra la renuncia de la persona a cargo. También en el área de HSEQ, se ha encontrado rotación del personal muy seguido y los informes están muy retrasados.

Según lo anterior se vio la necesidad de validar que estaba sucediendo frente a la organización y enfocarnos en Talento Humano, para desde el filtro de reclutamiento, se pueda validar el perfil requerido para cada área y disminuir las renunciaciones. Buscando indagar sobre que ocasiona tantos desistimientos.

## Justificación de la Investigación

La gestión de talento humano es uno de los procesos administrativos más importantes en el desarrollo y operación de una empresa, relacionado con el reclutamiento, la selección, vinculación, contratación, inducción y capacitación del personal necesario idóneo para ocupar los cargos de la organización con el fin de cumplir los objetivos misionales corporativos con los principios organizacionales establecidos para tal fin.

Teniendo en cuenta la necesidad de Planificación y Gestión de talento Humano que requiere la empresa Centro especializado de mantenimiento y alistamiento Alistaconcorde S.A.S. *“el proceso general de análisis y diseño de cargos, debe iniciar con una adecuada planificación del trabajo, que debe considerar la conformación del equipo de trabajo encargado de llevarla a cabo, el cual idealmente debe contar con funcionarios objeto de análisis, analista de métodos, asesor experimentado, líder de recursos humanos y directivo responsable del proyecto”*. (Solarte G. M., 2010, pág. 44)

Alistaconcorde S.A.S. es una organización que opera tan solo hace un año, vinculó de forma convencional a 12 empleados que desempeñan diferentes cargos sin un protocolo y procedimiento administrativo previo y que para su óptimo rendimiento y operación requiere del diseño e implementación de protocolos y procesos de gestión de Talento Humano.

Es importante tener en cuenta que la Sociedad Simplificada por Acciones Centro Especializado de Alistamiento y Mantenimiento Concorde S.A.S.

evidencia debilidades relacionadas con la falta de procedimiento para una evaluación de cargo de cada empleado, carece de asignación de cargos importantes dentro de la organización los cuales brindan más soporte y avances, etc., sin embargo cuenta con

oportunidades como estrategias para implementar un método de evaluación a cada cargo, buscando validar que capacitaciones requieran cada empleado y fortalezas como que se tiene personal con experiencia y conocimiento de la organización, con sentido de pertenencia y proyección, capaces de capacitarse para tener mejor perfil profesional y aplicar lo aprendido en la organización, requiere de un diseño e implementación de los procesos de selección, vinculación, contratación, inducción y entrenamiento del Talento humano para la empresa siguiendo el enfoque de macro- procesos de gestión humana de la autora Solarte (2010) a fin de *“potencializar capacidades y cumplir con los objetivos misionales de la organización, que incluya al personal que no cumpla, buscando así mejor rendimiento y encontrar posibles falencias en tema de personal”*. (pág. 56)

Inicialmente se diseña el perfil del cargo, especificando las actividades específicas para el Gerente de Talento Humano, la experiencia requerida, formación y principalmente las competencias cardinales y específicas y condiciones psicológicas que permiten identificar un perfil adecuado para cada cargo.

Una vez estudiado y aprobado el perfil para cada uno de los cargos, se proyecta un protocolo de selección, vinculación y contratación del personal necesario para la operación de la empresa con criterios específicos conforme a las normas legales administrativas vigentes y posteriormente se establece el programa de comunicación, relaciones interpersonales bienestar institucional, trabajo en equipo y atención de seguridad en salud para todos los empleados de la empresa con el fin de garantizar la estabilidad emocional, motivación y sentido de pertenencia.

## Objetivos

### *Objetivo general*

Proponer un plan de acción relacionado con el proceso de selección y vinculación, del personal Centro especializado de mantenimiento y alistamiento Alistaconcorde S.A.S.

### *Objetivos específicos*

Analizar los procesos de selección y vinculación actuales de la empresa Alistaconcorde S.A.S.

Definir un protocolo de selección y vinculación del personal necesario para la operación de la empresa con criterios específicos.

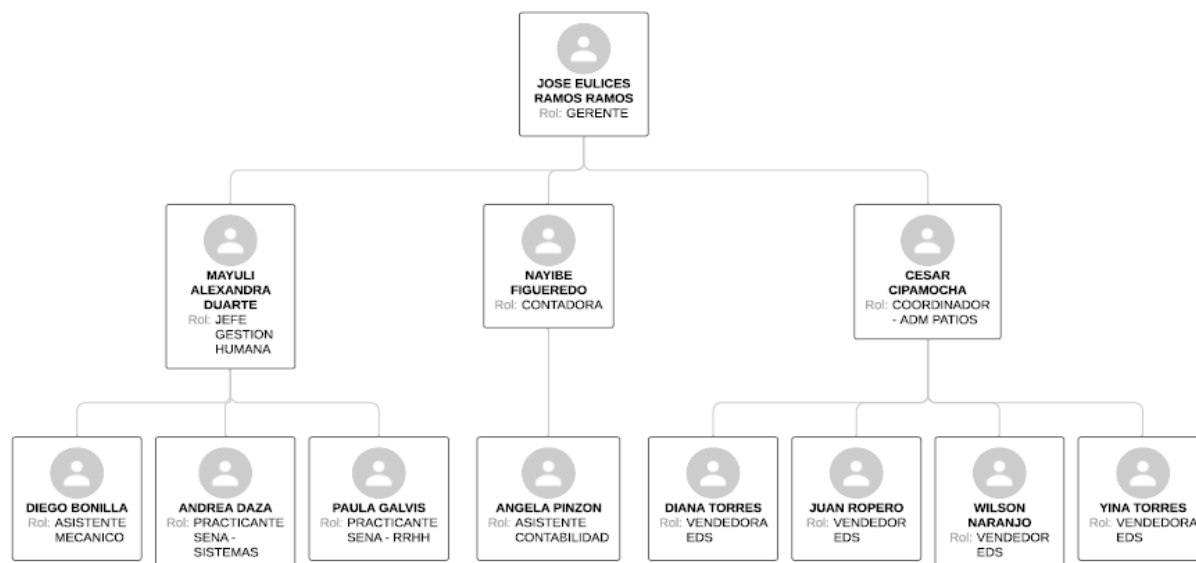
Proponer un plan de acción que integre un modelo de selección de personal para la empresa Alistaconcorde S.A.S.

### *Antecedentes*

La empresa Alistaconcorde S.A.S. ubicada en Sogamoso en la dirección calle 16 n 27-05 Barrio siete de agosto, tiene actualmente una nómina de 12 trabajadores directos (Gerente, contadora, jefe gestión humana. ad combustible, asistente de contabilidad, almacenista, asistentemantenimiento, tres ayudantes de EDS, dos practicantes SENA) tiene 1 año en actividades de venta de Combustible y lubricantes para vehículos, requiere una Planeación Estratégica del Talento humano la cual va enfocada en una misión específica acorde a la visión de la empresa, con la planeación estratégica es posible mejorar la capacidad de organización permitiendo optimizar cada uno de los procesos dentro del área de talento humano, es fundamental para el desarrollo y ejecución de proyectos permitiendo identificar recursos, principios y valores para transitar del estado actual al futuro.

**Figura 1.**

*Organigrama Alistaconcorde S.A.S*



Fuente, Elaboración Propia.

### **Marco teórico**

La administración del talento humano es el proceso de la aplicación de un procedimiento administrativo, por medio de la dirección, planeación, comunicación y el control de cada una de las operaciones de las diferentes dependencias de toda organización, según lo expuesto por Chiavenato (2017), es la gestión de desarrollar habilidades que permitan impactar de manera positiva aquellos indicadores de desempeño que miden el nivel de evolución y mejoramiento, que a su vez permite calcular el nivel de eficiencia de cada una de las dependencias de los clientes tanto internos como externos. Así mismo como lo menciona establece que la pirámide de Maslow permite a toda organización realizar y establecer la jerarquía de una organización dependiendo de sus necesidades y objetivos trazados por la misma. (Chiavenato, 2017, pág. 46)

Las necesidades del personal en el área del talento humano son plasmadas como una estructura principal, que depende de ciertas condiciones generalmente sociales que hacen parte fundamental para el cumplimiento de las necesidades propias de la empresa, que son apoyo de diferentes ramas como la equidad la libertad de expresión y la justicia (MASLOW, 2016) Como proceso de implementación se proyectó plasmar el proceso de gestión de talento humano y las relaciones humanas en el grupo de trabajo de la empresa Centro Especializado de Mantenimiento y Alistamiento Alistaconcorde S.A.S, y para llevar a cabo este proceso, se tuvo como guía la teoría de las relaciones humanas que fueron plasmados en la teoría de Elton Mayo aplicados entre los años 1924 y 1932 a un determinado grupo de trabajadores, el cual fue denominado como el experimento de Hawthorne, en el cual permitiera identificar, analizar y mejorar aquellos aspectos que intervienen en el proceso de comunicación en la gestión del talento humano.

En el libro denominado “Gestión del talento humano y los nuevos escenarios laborales” por Armas, llanos y Traverso (2017), (Armas, 2017), forjan la importancia de realizar el seguimiento a la gestión del talento humano por medio de la medición de los indicadores de cada una de las dependencias y de los clientes tanto internos como externos, que permita un correcto análisis tomando como eje fundamental los siguientes parámetros: (Armas, 2017, pág. 53)

- Capacitación
- Formación personal
- Desarrollo personal
- Desarrollo organizacional
- Psicología laboral
- Planeación estratégica
- Reclutamiento de personal

A su vez, las metodologías presentadas anteriormente pueden ser medibles, por lo que estableció como los indicadores o también llamados KPI's y sus siglas en ingles significan (Key Performance Indicador) que trasladado al español significa Indicador Clave de Desempeño o Medidor de Desempeño: (Solarte G. M., 2010)

- Tiempo de capacitación
- Tasa de retención del talento humano
- Índice de rotación de personal
- Indicador de vacaciones
- Tiempo de entrenamiento

Como resultado de la aplicación de las metodologías anteriormente expuestas nos brindan la generación de nuevas variables o iniciativas, que generan nuevos ambientes de integración social, así como el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores a nivel laboral y social, y a su vez las condiciones físicas de cada uno de los colaboradores como de sus familias que al final se ven reflejados en los resultados propuestos en las tareas asignadas.

### **Marco legal**

El proceso de Talento humano se rige por las siguientes leyes, resoluciones y decretos.

Código Sustantivo Del Trabajo, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. ARTICULO 1o. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. (Senado de la Republica, 1992, pág. 189)

Ley 1164 de 2007 - Talento Humano en Salud. La presente ley tiene por objeto establecer las disposiciones relacionadas con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del Talento Humano del área de la salud mediante la articulación de los diferentes actores que intervienen en estos procesos.

Ley 2043 de 2020 (Julio 27) Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene como objeto establecer mecanismos normativos para facilitar el acceso al ámbito laboral, de aquellas personas que recientemente han culminado un proceso formativo, o de formación profesional o de educación técnica, tecnológica o universitaria; al reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título. (Función Pública, 2020)

Ley 1952 de 2019 (Enero 28) Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Artículo 1. Reconocimiento de la dignidad humana.

Quien Intervenga en la actuación disciplinaria será tratado con el respeto debido a la dignidad humana. (Función Pública, 2020, pág. 150)

Ley 2040 del 2020 "por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones "Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto impulsar el empleo de las personas adultas mayores que no gozan de pensión, promoviendo la autonomía y autosuficiencia económica del adulto mayor, garantizando así el envejecimiento activo, satisfactorio y saludable de la población colombiana. (Función Pública, 2020, pág. 155)

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional" Contiene 33 artículos. Es la actualización del decreto-ley 1295 de 1994 y genera ciertas modificaciones en la ley 100 de 1993. (Función Pública, 2020, pág. 156)

Ley 100 de 1993. "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones" La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. (Función Pública, 2020, pág. 160)

Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Código sustantivo del Trabajo. Artículo 1o.- Objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones

que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. (Función Pública, 2020, pág. 180)

## **Metodología**

### ***Enfoque de la investigación***

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, teniendo en cuenta que la información recolectada a través de entrevista al representante legal del Centro especializado de mantenimiento y alistamiento Alistaconcorde S.A.S., permitirá el análisis y descripción del objeto de estudio, que para el caso es el proceso de Talento Humano de dicha empresa, de acuerdo con los objetivos y principios corporativos de la organización.

### ***Tipo de investigación***

El tipo de estudio de estudio del presente proyecto es descriptivo, por tener como referente de recolección de datos la entrevista, cuyo objetivo es diagnosticar el proceso de talento Humano de la empresa objeto de estudio a fin de proponer un plan de acción que permita establecer protocolos de selección, vinculación, contratación del personal e inducción del personal vinculado a Alistaconcorde S.A.S.

En este sentido, es importante destacar que el objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera

cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento

### ***Diseño de la investigación***

El presente estudio tiene por objetivo analizar el contexto del área de Talento humano del Centro Especializado de Alistamiento y Mantenimiento Alistaconcorde S.A.S. a través de entrevista al representante legal de la empresa teniendo en cuenta las siguientes fases:

- ✓ Identificación de la empresa objeto de estudio y proyección del problema de investigación.
- ✓ Recolección y procesamiento de la información
- ✓ Elaboración de la propuesta del plan de acción que defina el protocolo del proceso de selección, vinculación, contratación e inducción del personal del Centro Especializado de Alistamiento y Mantenimiento Concorde S.A.S.

### ***Contexto de la investigación***

El área de talento humano en la sede de la empresa Centro Especializado De Alistamiento Y Mantenimiento Concorde S.A.S.

### ***Tipo de instrumento de medición a emplear***

La principal fuente de recolección de la información dentro del presente trabajo es la entrevista aplicada al representante legal de Alistaconcorde S.A.S. mediante una video llamada al WhatsApp de su móvil telefónico donde responderá 10 preguntas.

### ***Recolección de la información***

Una vez contactado el representante legal Alistaconcorde S.A.S. resolvió la estructura de la entrevista, enviando la información de esta mediante correo electrónico, dadas las circunstancias en distancia y espacio para la comunicación; de la siguiente forma:

Mi nombre es José Eulices Ramos, identificado con al CC N°. 1. 72.325.427, en este momento soy el representante legal de Centro de Alistamiento y Mantenimiento Concorde SAS - Alistaconcorde SAS

La Empresa que represento legalmente, es decir Centro de Alistamiento y Mantenimiento Concorde SAS – Alistaconcorde SAS, se identifica con el NIT 901.335.327 – cuyo objeto principal es el Comercio al por menor de combustible para automotores.

Las actividades están relacionadas con el objeto social son:

- Mantenimiento y alistamiento de vehículos
- Compra y venta de aceites y de autopartes para vehículos
- Todas las relacionadas con el servicio técnico de vehículos

A la fecha, el personal activo y vinculado a la empresa son:

- Gerente General Jose Eulices Ramos Ramos

- Jefe Talento Humano Mayuli Duarte
- Contadora Nayibe Figueredo
- Jefe de Patios Cesar Cipamocha –
- Vendedor EDS Juan Vargas
- Vendedor EDS Juan Ropero
- Vendedor EDS Wilson Naranjo
- Asistente Contabilidad Ángela Cruz.

Centro De Alistamiento Y Mantenimiento Concorde SAS, Alistaconcorde SAS, al momento de vincular personal inicia su proceso solicitando hojas de vida al SENA y la Universidad UPTC, de acuerdo con el perfil que se requiera para el servicio ofertado con el fin de estudiar las capacidades y formación técnica, tecnológica y profesional del aspirante y dando la oportunidad con prelación a aquellas personas que se han formado con grandes esfuerzos.

Generalmente el protocolo de selección y vinculación de personal seguido hasta el momento por ALISTACONCORDE SAS es el siguiente:

- Publicaciones de vacante con prelación al Sena y Universidad UPT, Voz a voz y redes sociales
- Recolección de información solicitando hojas de vida a las entidades académicas antes mencionadas o directamente al interesado usando siempre las TICS
- Validación datos del interesado

- Entrevista al aspirante teniendo en cuenta conocimiento específicos de la organización, del cargo a desempeñar y algunas preguntas psicotécnicas de rigor
- Selección del perfil del que se ajusta a las necesidades de la oferta de conformidad con el objetivo y principios de la organización.
- Inducción al cargo
- Afiliación y trámite de ingreso

Realmente Alistaconcorde SAS estratégicamente realiza la inducción al personal contratado facilitando vídeos de la institución con la información la empresa y las funciones del cargo a desempeñar.

Las normas aplicadas a la hora del proceso de selección y vinculación del personal necesario para la empresa son las leyes y decretos que rijan según el caso.

Los programas de seguridad laboral y bienestar institucional se encuentran en proyección para ser analizados y aprobados.

Alistaconcorde SAS no cuenta con protocolos ni programas de compensación de incentivos ni alternativas motivacionales para empleados.

Alistaconcorde SAS vincula su personal mediante contratos a término fijo inicial a meses, con opción de ser renovado hasta por tres veces según la necesidad de la empresa.

**Figura 2.***Plan de Acción*

<b>PLAN DE ACCION GESTION TALENTO HUMANO</b> <b>ALISTACONCORDES SAS</b>				Fecha: 05 enero de 2023			
				Elaborado por: Grupo 101007_7			
ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTORES	ACCIONES	Plan de seguimiento para cada acción			
				-3 MES	-6 MES	AÑO	%
Mejorar la imagen y confianza de ALISTACONCORDES SAS en sus posibles y ya vinculados empleados	Fidelizar los empleados de ALISTACONCORDES SAS	Gerente general	Capacitando al personal. Incentivos laborales; Procesos de RRHH organizados; Evaluando y mejorando procesos				40%
Vincular redes sociales y medios de comunicación masiva para reclutamiento de personal calificado	Garantizar participación masiva de interesados y ampliando posibilidad de selección	Directivos de la Empresa.	Publicidad en redes sociales, entrevistas estructuradas de acuerdo a la necesidad y las competencias				60%
Motivar el sentido de pertenencia y lealtad laboral con la empresa	Diseñar un plan de incentivos para los empleados de la empresa	Directivos de la Empresa.	Mejorando las condiciones laborales en tiempo de vinculación, seguridad social y laboral, bienestar institucional y premios al desempeño				50%
Sostener el equipo laboral de la empresa con garantías específicas	Implementar protocolos de Gestión de Talento Humano que garanticen procesos justos, equitativos y acordes a la ley	Directivos de la Empresa.	Capacitar el talento humano, diseñar rutas de selección y vinculación de personal, potenciar competencias y evaluar desempeños.				30%

Fuente, Elaboración Propia.

## Resultados

Una vez analizada la entrevista realizada al Representante legal de Centro De Alistamiento Y Mantenimiento Alistaconcorde SAS, cuyo objetivo tenía la identificación de necesidades relacionadas con el proceso de selección y vinculación del personal Centro especializado de mantenimiento y alistamiento Alistaconcorde S.A.S. y observado el marco legal del presente documento se tiene como resultados los siguientes:

Es una organización legalmente constituida con los objetivos, principios, actividades y reglamentos establecidos para tal fin de conformidad al objeto de la actividad económica para la cual fue creada. (Comercio al por menor de combustible para automotores).

Siendo una empresa nueva en el mercado de alistamiento de vehículos, cuenta con una estructura organizacional definida, un gerente general, Importando para este caso de estudio, está vinculado el jefe de Talento Humano, vendedores, contador, jefe de patios y un auxiliar, personal que según la información recolectada se encuentra vinculada con contratos a término fijo a tres meses, renovados hasta por tres veces de conformidad a lo establecido en la norma legal.

Las estrategias utilizadas para la selección y vinculación del personal necesario para operar la actividad económica de Alistaconcorde SAS, según lo manifestado por el entrevistado con limitadas, es decir no existe una ruta estratégica definida que le permita al interesado competir ni a la empresa reclutar hojas de vida con diferentes perfiles y competencias, dado a que lo más práctico es solicitar las Hojas de vida al Sena y la Universidad UPC, dejando como opcional el uso de las redes sociales y otros medios de comunicación que se pueda dar a conocer la vacante, mucho menos un protocolo de concurso que le permita al aspirante una garantía laboral más segura.

El Protocolo de selección y vinculación es ajustado a la norma establecida en el código de Comercio.

Se observa ausencia total de garantías laborales para el personal vinculado a Alistaconcorde SAS, teniendo en cuenta que no existe rutas ni programas de bienestar institucional, compensación de incentivos ni responsabilidad social empresarial, además que los contratos son a término fijo de periodos muy cortos limitando al interesado a fortalecer sus competencias y crear un vínculo de sentido de pertenencia con la organización que le pueda aportar al crecimiento y rendimiento competitivo y financiero.

## Conclusiones

La gestión de talento humano comprende una serie de procesos que tienen el objetivo de atraer, retener y fidelizar a quienes trabajan en una empresa y con una buena gestión esta área es posible obtener mejores resultados en el desempeño laboral y personal de cada uno de los empleados de una empresa, favoreciendo de esta forma el alcance de las metas empresariales y un rendimiento óptimo.

Este proceso tan importante para el impulso y rendimiento de una organización tiene objetivos centralizados relacionados atraer a los trabajadores, retener y motivar a los empleados vinculados con estrategias de fidelización y sentido de pertenencia, evaluar periódicamente su desempeño de acuerdo a criterios preestablecidos, lograr la mayor productividad de los trabajadores sin violar sus derechos y exigiendo el cumplimiento de sus deberes en debida forma y velar porque siempre se mantenga un excelente clima laboral y remuneración justa a cada uno de ellos

El estudio realizado a Alistaconcorde SAS, permitió identificar falencias y necesidades relacionadas con el proceso de selección y vinculación, del personal necesario para la operación de la actividad económica de la organización, permitiendo al grupo de esta investigación proponer alternativas que le permitan mejorar el proceso de Talento de Humano, garantizando estabilidad y seguridad a los empleados con el fin de obtener una mejor imagen y un mayor rendimiento a la actividad económica.

### **Recomendaciones**

Implementar un protocolo de organización estratégica de talento humano relacionada con la selección y vinculación de personal necesario para operar actividad económica de la empresa que les permita a los interesados competir con sus habilidades y capacidades usando las TICS.

Se hace necesario diseñar un programa de bienestar institucional y compensación de incentivos que brinden una garantía motivacional a los empleados y garanticen su estabilidad emocional y competitiva.

Es importante analizar el modelo de contratación del personal, teniendo en cuenta que un contrato a mayor tiempo garantiza una estabilidad laboral al interesado y de paso le permite fortalecer sus competencias y crear un vínculo de sentido de pertenencia con la organización que le pueda aportar al crecimiento y rendimiento competitivo y financiero.

Revisar el protocolo de inducción con la posibilidad de implementar estrategias que motiven al interesado a disponer al servicio de la empresa todas sus competencias.

Ampliar la posibilidad de la publicación de las vacantes en diferentes medios de comunicación facilitando la demanda a más personas y brindando una oportunidad.

## Referencias

- Armas, O. Y. (2017). *Mgs. Gestión del talento humano y los nuevos escenarios laborales*” por Armas, llanos y Traverso. Emprendimiento y Desarrollo Empresarial.
- Chiavenato, I. (2017). *Proceso de la planeación estratégica. En Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones (pp. 27-42)*. Obtenido de <https://www.deustoformacion.com/blog/recursos-humanos/que-es-gestion-talento-humano-para-que-sirve#:~:text=Idalberto%20Chiavenato%20define%20la%20gesti%C3%B3n,y%20la%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D>.
- Función Pública. (27 de Julio de 2020). [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=137051>
- Héroles. (2007). *La rotación de personal cuesta caro*. Obtenido de [http://spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- Luna, A. R. (2018). *Gestion del Talento*. Larousse.
- MASLOW, A. H. (2016). *La pirámide de Maslow: Conozca las necesidades humanas para triunfar* . Gestion & Marketing) (Spanish Edition) Tapa blanda – 26 Abril 2016.
- Ortíz, R. (2021). *¿Por qué es tan caro para las empresas la rotación?* Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/por-qu%C3%A9-es-tan-carro-para-las-empresas-la-rotaci%C3%B3n-rosy-ortiz->



## Anexos

Figura 3.

## Formato de encuesta

	GESTION TALENTO HUMANO	CODIGO:
	CENTRO ESPECIALIZADO DE ALISTAMIENTO Y MANTENIMIENTO CONCORDE S.A.S.	
Versión No. 1	Fecha: 18/01/2023	Página: 1 de 1

<b>NOMBRE EMPRESA</b>		<b>NIT</b>	
<b>NOMBRE DEL ENTREVISTADO</b>		<b>CARGO</b>	

**ENTREVISTA**

Por medio de la presente investigación se presente realizar la recolección de información necesaria con el fin de proponer un plan de acción de selección y vinculación de personal de la empresa ALISTACONCORDE S.A.S.

A continuación, se presentarán 10 enunciados el cual tiene respuesta abierta, por favor indiquenos cual es la respuesta a cada uno de los planteamientos.

<b>1. Identificación, vinculación y cargo del entrevistado.</b>
<b>2. Identificación, estructura, objeto y actividad de la empresa.</b>
<b>3. Número de personal vinculado y cargos necesarios de acuerdo al objeto de la empresa</b>
<b>4. Metodología de selección y vinculación del personal para la empresa.</b>
<b>5. Protocolo de vinculación del personal</b>
<b>6. Estrategias de inducción al personal contratado</b>
<b>7. Normas y principios de contratación</b>
<b>8. Programas de seguridad laboral y bienestar institucional</b>
<b>9. Programa de compensación de incentivos y alternativas motivacionales para los empleados</b>
<b>10. Tipo de contratación del personal y división del trabajo</b>

<i>Elaboró</i>	<i>Revisó</i>	<i>Aprobó</i>
<i>Nombre</i>	<i>Nombre</i>	<i>Nombre</i>
<i>Cargo</i>	<i>Cargo</i>	<i>Cargo</i>
<i>Firma</i>	<i>Firma</i>	<i>Firma</i>

Fuente, Elaboración Propia

Registro fotográfico Alistaconcorde S.A.S

**Figura 4.**

*Simulacro con la empresa Alistaconcorde S.A.S*



Fuente, Elaboración Propia.

**Figura 5.**

Capacitaciones EDS Alistaconcorde S.A.S



Fuente, Elaboración Propia

**Figura 6.**

Instalaciones de Alistaconcorde S.A.S



Fuente, Elaboración Propia