

**Proceso de selección de personal para la empresa Eléctricos Don German S.A.S En la
ciudad de San Juan de Pasto**

Eva Katherine Olaya Delgado

Jairo David Villota Peña

Juan Carlos Duque Mejia

Karen Johana Criollo Quiroz

Lizeth Verónica Bermúdez Marín

Director

Andrés Felipe Pérez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela Ciencias Administrativas, Contables y Financieras -ECACEN

Santiago de Cali

2023

Dedicatoria

El presente trabajo de grado es dedicado principalmente a Dios, por ser nuestro guía, refugio y compañía permanente.

A nuestros hijos, por ser nuestra inspiración y fortaleza para alcanzar las metas.

Deseamos que cada uno de nuestros logros, les sirva de ejemplo para sus vidas.

A nuestros padres y familiares, por sus consejos, motivación, y apoyo fundamental en el proceso de formación de nuestra carrera profesional como administradores de empresas.

Esta meta profesional, es dedicada cada uno de ustedes. Gratitud Total.

Agradecimientos

Inicialmente, agradecemos a Dios por permitirnos llegar a este punto, culminando una etapa de esfuerzo, dedicación y disciplina, que nos ayudó a formarnos profesionalmente y prepararnos laboralmente.

Agradecemos a cada uno de los Tutores, quienes desde los diferentes cursos aportaron sus conocimientos para nuestro proceso de formación.

A la empresa Eléctricos Don German y a su equipo de trabajo, por suministrarnos la información necesaria y permitirnos conocer su empresa, para desarrollar este trabajo de grado, y culminarlo con éxito.

Resumen

En el informe se evidencia claramente que Eléctricos Don German, no contaba con un método de selección de personal, lo que dificultaba la contratación del personal e incidía de manera negativa en cuanto el clima laboral, trayendo consecuencias en la falta de personal y alta rotación del personal, a su vez esto hace que los trabajadores no se encuentren bien capacitados en sus funciones de trabajo.

Se realiza una encuesta con el fin de entender a fondo todo lo que implica en la empresa el hecho de no tener un método de contratación eficaz, al analizar los resultados se evidencio todas las falencias y se procedió a realizar las respectivas recomendaciones, con el fin de que la empresa cree un método de contratación de personal donde se incluya los respectivos procesos de selección, capacitación, programas de capacitación y formación, así como sus respectivos análisis de cargos y compensaciones según sea el caso de cada área.

Palabras claves: Contratación, clima laboral, compensación, formación, rotación de personal.

Abstract

The report clearly shows that Eléctricos Don German did not have a personnel selection method, which made it difficult to hire personnel and had a negative impact on the work environment, bringing consequences in the lack of personnel and high employee turnover. staff, in turn this means that workers are not well trained in their work functions.

A survey is carried out in order to fully understand everything that the fact of not having an effective contracting method implies in the company, when analyzing the results all the shortcomings were evidenced and the respective recommendations were made, in order to for the company to create a personnel hiring method that includes the respective selection processes, training, training and education programs, as well as their respective analysis of charges and compensations as the case may be for each area.

Keywords: compensation, hiring, staff turnover, training, , working environment,.

Tabla de contenido

Introducción	8
Planteamiento del problema	9
Formulación del Problema	11
Justificación.....	12
Objetivos	14
Antecedentes del problema	15
Marco teórico	17
Marco legal.....	18
Metodología de la investigación	20
Resultados	22
Diseño de proceso de selección.....	33
Conclusiones	35
Recomendaciones.....	37
Bibliografía.....	38
Apéndice.....	40

Lista de Figuras

Figura 1 Pregunta 1 Ingreso a la empresa Eléctricos Don Germán	22
Figura 2 Pregunta 2 Información de actividades.....	23
Figura 3 Pregunta 3 Información de procesos y procedimientos	24
Figura 4 Pregunta 4 Esfuerzos de diversificación de la fuerza laboral	25
Figura 5 Pregunta 5 Satisfacción con el proceso de selección y contratación	26
Figura 6 Pregunta 6 Carga laboral.....	27
Figura 7 Pregunta 7 Percepción del personal actual	28
Figura 8 Pregunta 8 Percepción de tareas adicionales	29
Figura 9 Pregunta 9 Turnos laborales	30
Figura 10 Pregunta 10 Percepción de capacitación recibida.....	32
Figura 11 Proceso de selección.	33

Introducción

Para la contratación del personal ideal dentro de los cargos que se encuentran en la estructura organizativa de la empresa, es requerido tomar en cuenta los diferentes criterios que se exige, desde la parte laboral, académica y demás experiencia que pueda ser un plus para el cargo, como de las habilidades que posee para la toma de decisiones, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo, entre otros aspectos acordes a cada perfil del cargo, lo cual debe definirse dentro del departamento de recursos humanos.

Por otra parte, este debe tener políticas y ajustarse a las necesidades de los empleados, creando espacios seguros, con todo el cumplimiento normativo que se exige tanto a nivel nacional, como de los diferentes estándares internacionales con respecto a la contratación de los trabajadores. En ese orden de ideas, deberá crearse un proceso de selección que logre encontrar el candidato ideal y al mismo tiempo tener estrategias de retención.

Planteamiento del problema

Eléctricos Don Germán S.A.S Es una empresa de sociedad por acciones simplificada S.A.S. con más de 25 años de experiencia, ubicada en la ciudad de San Juan de Pasto.

En la actualidad las empresas presentan varios desafíos en el área de los RR.HH, ya que como lo plantea Herrero (2018), “La nueva realidad empresarial a la que nos enfrentamos: la globalización, la elección de clientes, el cambio tecnológico y la diversidad entre los trabajadores” (p. 10), esto dificulta que las empresas centren sus energías única y exclusivamente en seleccionar y contratar personal, por lo que han optado por contratar estos servicios con lo que en Colombia llaman bolsas de empleos.

Con esto se pretende quitarle carga administrativa a la empresa y poder dedicarse única y exclusivamente a ejecutar la línea de negocio en la que se mueve, pero esto no ha sido tan bueno y coherente ya que como lo expresa Iglesias. (2019) “Los cambios que han sufrido los procesos de selección como consecuencia del nuevo entorno laboral, la llegada de la transformación digital, así como el déficit de talento y las dificultades para encontrar personas con las habilidades necesarias” (p. 61) ha llevado a que en las empresas mantengan una alta rotación de personal, haciendo que las empresas pierdan dinero y tiempo en formación de este personal.

Dado esto, Eléctricos Don German no es la excepción y en la actualidad se enfrenta a un déficit de personal, dado la alta rotación que tienen, y dicha rotación se debe a que las personas son seleccionas con diferentes cualidades y actitudes a las que la empresa necesita, a esto se le suma que aceptan el trabajo como un puesto temporal mientras se ubican en un trabajo con el perfil profesional donde encajen, lo que ocasiona que la empresa gaste recursos como tiempo y dinero en la capacitación y formación de estos, esto sucede tan frecuente que cada persona nueva en promedio dura 20 días en la compañía.

Para abordar esta situación, la empresa debería enfocarse en la identificación de las necesidades reales del personal que requiere y, a su vez, ser más exigente en el proceso de selección, asegurándose de contratar a personas que cumplan con los requisitos necesarios para el puesto. Además, la empresa podría diseñar planes de incentivos para fomentar el compromiso y la permanencia de los empleados, y así reducir la rotación. En definitiva, la empresa debe trabajar en la gestión del talento humano y tomar medidas que permitan retener al personal clave y mejorar el clima laboral.

Formulación del Problema

¿Cómo establecer un adecuado proceso de selección para Eléctricos Don Germán S.A.S, con el fin de contratar personal calificado y evitar la constante rotación del personal?

Justificación

La compañía Eléctricos Don Germán S.A.S necesita establecer los objetivos que desea alcanzar con los procesos de selección para esto se debe centrar en dos objetivos principales el primero tal y como lo expresa Iglesias. (2019) “Establecer cuáles son las necesidades de la empresa a la hora de incorporar personas que le permitan a esta poder alcanzar sus objetivos” (p. 62), es decir tener claro los objetivos de la empresa y en caminarlos en la búsqueda del personal idóneo para cada tarea necesaria en la empresa que ayude a cumplir estos objetivos, y el segundo según Iglesias. (2019) “Detectar las habilidades, conocimientos, experiencia, motivación, y actitud de los potenciales candidatos para así establecer cuál es la persona que mejor se ajusta a las necesidades de la empresa” (p. 62), esto implica que se debe de analizar muy bien a los candidatos.

Es importante que la empresa defina muy bien estos dos objetivos en su proceso de contratación. Si no lo hace, no podrá establecer un buen proceso de selección y seguirá implicando para la compañía perdida de recursos económicos, de tiempo, colocando en tela de juicio la imagen de la empresa y afectado considerablemente el clima laboral.

El proyecto de diseñar el proceso de selección se debe llevar a cabo para organizar y establecer procesos en la empresa eléctricos Don German SAS y así, fortalecer la empresa y aportar al crecimiento económico de su comunidad. A demás, socialmente puede generar empleos visionando un crecimiento organizado y escalonado

En fin, la gestión del talento humano no se trata solo de crear un proceso de selección, sino que también implica la creación de un ambiente de trabajo positivo y motivador. Esto incluye motivar y empoderar a los empleados, brindarles oportunidades para crecer y desarrollarse, y reconocer y recompensar su trabajo duro y dedicación. La gestión del talento

humano es crítica para cualquier organización exitosa y debe ser una prioridad para cualquier empresa que busque alcanzar el éxito a largo plazo. Destacando la importancia de establecer objetivos claros en los procesos de selección de personal y de crear un ambiente de trabajo positivo y motivador para alcanzar el éxito empresarial a largo plazo.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar el proceso de selección de personal para la empresa Eléctricos Don German S.A.S En la ciudad de San Juan de Pasto

Objetivos específicos

Realizar el diagnóstico de la empresa Eléctricos Don German S.A.S. Para establecer la situación actual de su problemática y brindar solución

Identificar el proceso de selección de personal adecuado para la empresa Eléctricos Don German y así, mejorar la productividad.

Definir acciones para el proceso de selección para la empresa Eléctricos Don German.

Antecedentes del problema

Para las empresas, un mal proceso de selección de personal, implica costos altos que determina pérdidas. De igual forma, el tiempo y el desgaste del área de talento humano dentro de procesos que pueden ser largos, creando a su vez que posibles candidatos aptos para el puesto se vinculen a otra compañía.

Con base a la expansión de la compañía Eléctricos Don Germán S.A.S y su apertura a nuevos mercados se ha requerido la creación de un área de recursos humanos que pueda generar los perfiles necesarios para el funcionamiento de la empresa, de forma que se ajuste a las necesidades organizacionales. De tal manera, que no existe las herramientas tecnológicas para la búsqueda de los candidatos, ni la documentación de un proceso efectivo, puesto que el personal que se ha vinculado los últimos dos años, no ha permanecido por más de seis meses, lo que para la empresa es un problema dentro de su flujo de caja, puesto que tienen que empezar de nuevo con el proceso sin tener en cuenta los costos dentro de la formación conforme la persona seleccionada para el cargo requerido.

De acuerdo a lo anterior, durante los últimos 5 años la compañía ha optado por contratar bolsa de empleos para trasladar la carga administrativa que implicaba la selección del personal, pero esta solución no ha sido lo que se esperaba, ya que ha aumentado los costos de contratación y no se ha visto retribuido en la adquisición de talento humano. Esto, se debe a que los filtros puestos por estas bolsas no han logrado satisfacer las necesidades puntuales que tiene la compañía.

Esto, implica que se busquen constantemente diversas bolsas de empleo con el fin de mitigar estas falencias y disminuir costos, pero todas estas búsquedas han sido infructíferas, lo que ha implicado que los empleados actuales tengan una carga laboral, lo que ha llevado a

conflictos que han terminado en renunciaciones significativas para la empresa, golpeando muy fuertemente el desarrollo de la actividad económica, el buen clima laboral y la generación de una mala cultura organizacional.

Marco teórico

Las empresas, a través de los años, han otorgado mayor importancia al capital humano. Actualmente, el área de Gestión del talento humano de las empresas, ha cobrado fuerza. Se busca no solo contratar una(s) persona(s) para que lleve a cabo determinadas actividades, si no, propender porque la persona seleccionada cumpla a cabalidad los requisitos, para formar parte de la organización.

Es así, como el proceso de selección, se constituye en parte importante y esencial del funcionamiento de las empresas.

Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. Desde este punto de vista, la selección pretende solucionar dos problemas básicos: 1. Adecuación de la persona al trabajo. 2. Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto. (Chiavenato 2020)

La selección es un proceso de comparación entre dos variables: por un lado, los criterios de la organización (como los requisitos del puesto por ocupar o las competencias individuales necesarias para la organización), y, por el otro, el perfil de los candidatos que se presentan. La primera variable la proporciona la descripción y el análisis del puesto o de las habilidades requeridas, y la segunda se obtiene por la aplicación de las técnicas de selección. (Chiavenato 2020).

Marco legal

Según la reglamentación de contratación privada en Colombia, la relación que existe hablando en términos laborales entre la empresa y el trabajador, está basada en el código sustantivo del trabajo, allí aparecen explícitamente las normas reglamentarias para dicho fin.

Para dar cumplimiento a esta relación debe existir un contrato, el cual en definición del código sustantivo de trabajo es:

Artículo 22. definición

Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Cabe aclarar que para que el contrato se rige bajo elementos esenciales definidos por:

Artículo 23. elementos esenciales

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos

mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Ahora bien, debemos resaltar que en el capítulo IV del código sustantivo hace algunas aclaraciones en varios artículos, como el artículo 37 que define la forma de contrato, el artículo 45 que define la duración, y en capítulo V se establecen artículos importantes como el artículo 57 que habla de las obligaciones del empleador, y el artículo 58 donde se establecen de igual forma las obligaciones del trabajador.

Metodología de la investigación

Esta metodología se van a realizar los procedimientos para poder llevar a cabo la investigación la cual se podrá tener un análisis de información de los resultados estos nos llevan a establecer conclusiones las cuales se presentarán

Enfoque de la metodología de la investigación

Para la siguiente investigación a realizar se puede presentar un estudio de tipo cuantitativo, se visualiza que la investigación lleva a cabo la recopilación de información para un análisis estadístico de la muestra poblacional, por medio de las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Nivel de investigación

El método de investigación será de tipo descriptivo llevar a cabo una descripción de las características de selección de personal de la empresa Eléctricos Don German S.A.S para aumentar la productividad y así obtener un proceso de selección adecuado para la empresa

Población y muestra

En el presente se puede tratar de determinar la población y muestra

Población: total empleados de la empresa Eléctricos Don German S.A.S

Muestra: 10 personas

Técnica o instrumentos de recolección de datos

Encuestas a los empleados de Eléctricos Don German S.A.S, la encuesta y la entrevista contara con 10 preguntas que tendrá opción múltiple a las cuales se les realizara un análisis

descriptivo donde se realizaran las respectivas interpretaciones de los resultados de las 10 preguntas y se emitirán las conclusiones de las mismas.

Resultados

Se realiza a 10 empleados de la empresa Eléctricos don German SAS, una encuesta enfocada en conocer su opinión, respecto al proceso de selección realizado por la empresa. Esto, con el fin de tener las herramientas suficientes para proponer el diseño de proceso de selección de personal, acorde a la empresa.

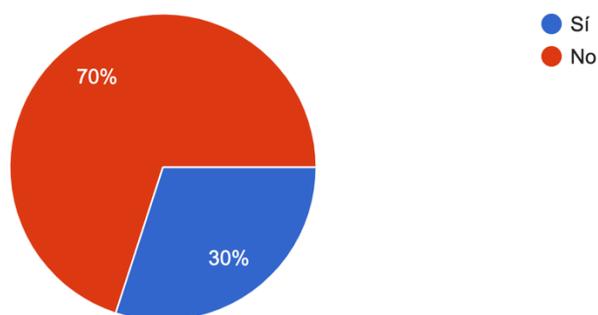
Estos fueron los resultados:

Figura 1

Figura 1 Pregunta 1 Ingreso a la empresa Eléctricos Don Germán

¿Cuándo usted ingresó a la empresa, recibió proceso de inducción y acogida con el grupo de trabajo?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

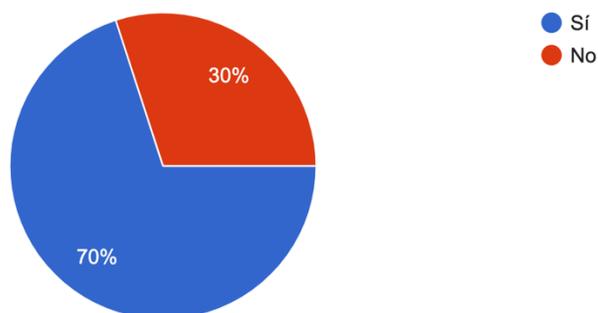
En la figura 1 que cuenta con la pregunta ¿Cuándo usted ingreso a la empresa, recibió proceso de inducción y acogida con el grupo de trabajo?, el 70% de los encuestados respondieron que no recibieron este proceso, tan solo el 30% del personal si recibieron este, lo cual es un porcentaje muy bajo ya que el 100% del personal de la compañía debería recibirlo.

Figura 2

Figura 2 Pregunta 2 Información de actividades

Cuando se realizo el proceso de selección, ¿usted fue informado con claridad de las actividades a desempeñar?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

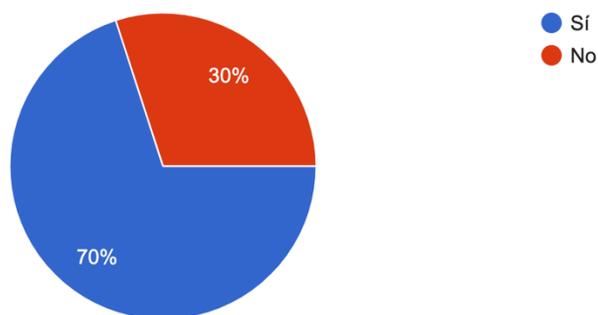
En la figura 2 que cuenta con la pregunta cuando se realizó el proceso de selección, ¿usted fue informado con claridad de las actividades a desempeñar?, el 70 % de los empleados respondieron que sí, mientras que el 30% restante no, lo que no debería pasar ya que a todo el personal se le debe brindar la información de manera clara y precisa.

Figura 3

Figura 3 Pregunta 3 Información de procesos y procedimientos

La empresa le ha brindado a usted la información necesaria de los procesos y procedimientos establecidos

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

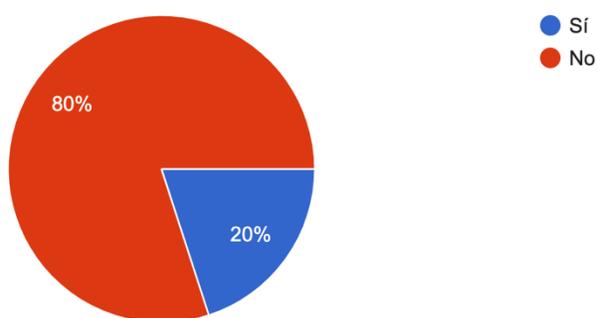
En la figura 3 que cuenta con la pregunta ¿la empresa a brindando la información necesaria de los procesos y procedimientos establecidos se puede tener una respuesta del 70% que si han recibido la información y el 30 % que no han recibido información necesaria.

Figura 4

Figura 4 Pregunta 4 Esfuerzos de diversificación de la fuerza laboral

¿Siente que se están haciendo suficientes esfuerzos para diversificar la fuerza laboral de la empresa?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

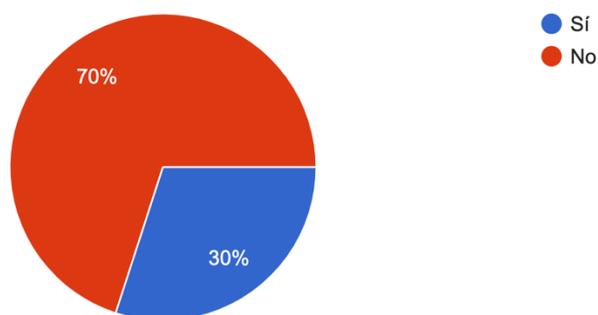
En la figura 4 que con la pregunta sobre diversificar la fuerza laboral de la empresa la mayoría responde que no que es un 80% y el 20 % responde que si entonces se da a conocer que la empresa no hace mucho esfuerzo para diversificar la fuerza laboral.

Figura 5

Figura 5 Pregunta 5 Satisfacción con el proceso de selección y contratación

¿Está satisfecho con el tiempo que lleva el proceso actual de selección y contratación?

10 respuestas



Elaboración: Fuente propia

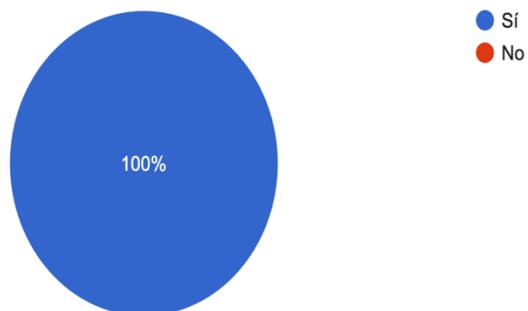
En la figura 5 para la pregunta ¿Está satisfecho con el tiempo que lleva el proceso actual de selección y contratación? se puede definir que un 70% respondieron que no están satisfechos con el proceso actual que se lleva y el 30% responden que si están de acuerdo con el proceso que se lleva a cabo

Figura 6

Figura 6 Pregunta 6 Carga laboral

¿Considera que actualmente tiene mucha carga laboral?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

La figura 6 muestra que el 100% de empleados de eléctricos Don German, percibe una carga laboral excesiva. Lo cual, se puede ver representado en empleados insatisfechos y con probabilidad de renuncia, si no se atiende sus necesidades a tiempo.

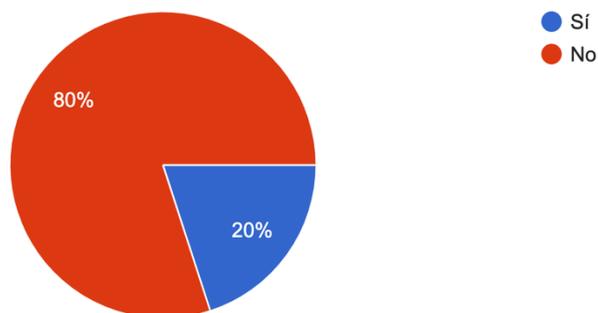
Eléctricos Don German SAS, busca minimizar la rotación de personal, y es hora de intervenir y cambiar la percepción del empleado.

Figura 7

Figura 7 Pregunta 7 Percepción del personal actual

¿Siente que el personal actual es suficiente para realizar todas las tareas diarias?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia

En la figura 7 podemos ver que, de los 10 empleados encuestados, 08 manifiestan que el personal contratado actualmente, es insuficiente para las actividades diarias que se deben llevar a cabo. Demostrando similitud con la percepción de sobre carga laboral manifestada en la pregunta anterior.

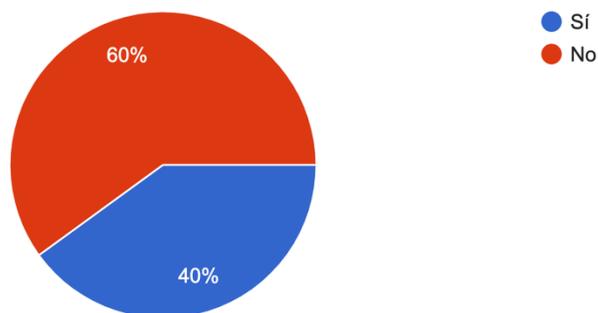
Se hace necesario que la Gerencia, evalúe con su equipo y de acuerdo al nivel de ventas, la posibilidad de robustecer el equipo de trabajo.

Figura 8

Figura 8 Pregunta 8 Percepción de tareas adicionales

¿Se siente cómodo con las tareas adicionales asignadas para suplir la falencia de personal?

10 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

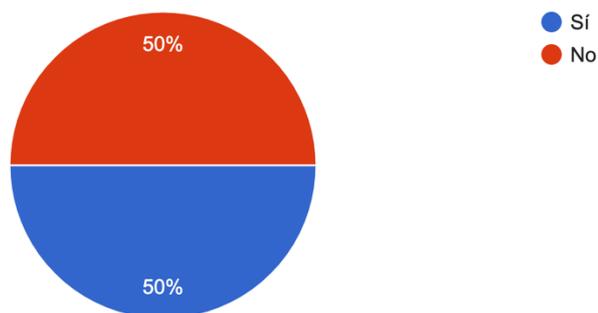
Según la figura 8, el hecho de que el 60% de los encuestados se sienta incómodo con las tareas adicionales puede indicar que están sobrecargados de trabajo. Es posible que los empleados sientan que están asumiendo una cantidad excesiva de responsabilidades debido a la falta de personal, lo que puede llevar a una mayor presión y estrés. Además, los empleados pueden no tener las habilidades o experiencia necesarias para realizar las tareas adicionales asignadas, lo que puede resultar en un menor rendimiento y calidad del trabajo. Por otro lado, el hecho de que el 40% de los encuestados se sienta cómodo con las tareas adicionales puede indicar que están dispuestos a asumir más responsabilidades y trabajar más para mantener la operación de la empresa en marcha. Esto podría deberse a su compromiso con la empresa, su confianza en sus habilidades y capacidades, o a una mayor flexibilidad en su horario de trabajo.

Figura 9

Figura 9 Pregunta 9 Turnos laborales

¿Considera que los turnos laborales son muy largos por la falta personal?

10 respuestas



Elaboración: Fuente propia.

Según la figura 9, es posible que la mitad de los encuestados sienta que los turnos son excesivamente largos y agotadores debido a la falta de personal. Esto puede deberse a que, al tener un número limitado de trabajadores para cubrir todas las horas de trabajo, los empleados tienen que trabajar más horas de lo que les gustaría para mantener la operación. Por otro lado, la otra mitad de los encuestados podría estar satisfecha con la duración de los turnos laborales y no sentir que la falta de personal sea un problema importante en su lugar de trabajo. En este caso, puede que la empresa haya encontrado una forma de distribuir el trabajo entre sus empleados de manera equilibrada, lo que permite que cada trabajador tenga un horario razonable y adecuado.

Es importante que la empresa evalúe el impacto de la duración de los turnos en la calidad de vida laboral de sus trabajadores. Si los turnos son demasiado largos, esto puede afectar negativamente el rendimiento, la productividad y la satisfacción de los empleados. En consecuencia, se deben

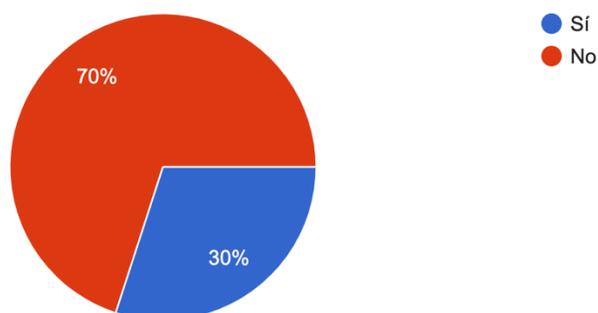
tomar medidas para corregir el problema si existe. Esto puede incluir contratar más personal, ajustar las horas de trabajo o revisar la planificación de los turnos.

Figura 10

Figura 10 Pregunta 10 Percepción de capacitación recibida

¿Siente que la capacitación recibida para la función a desempeñar es la adecuada?

10 respuestas



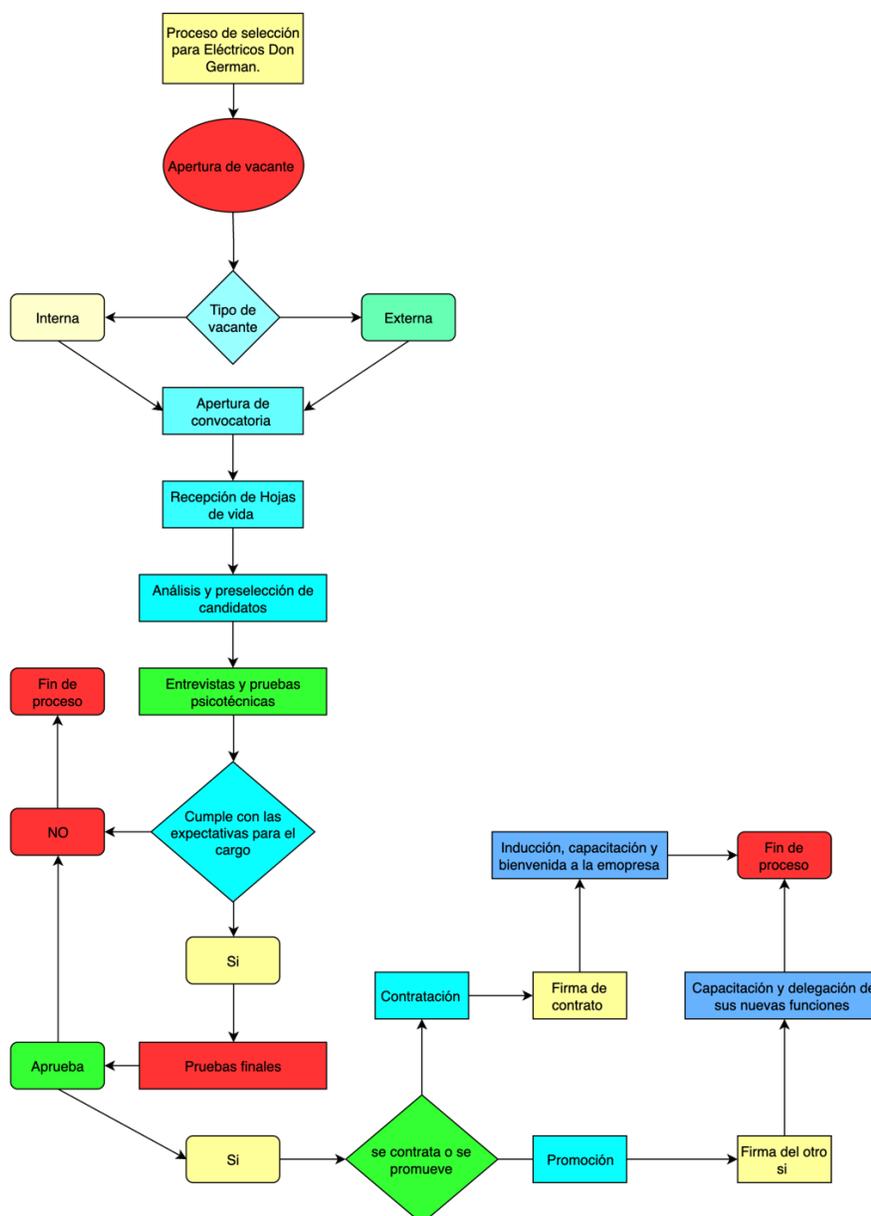
Fuente: Elaboración propia.

Según la figura 10, es posible que la mayoría de los encuestados sienta que la capacitación ofrecida es insuficiente o inadecuada para prepararlos para su trabajo. Esto puede deberse a la falta de recursos o tiempo para capacitar adecuadamente a los empleados, o a una brecha en las habilidades y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva.

Por otro lado, el 30% de los encuestados que informaron que la capacitación recibida es adecuada puede sugerir que la empresa ha invertido tiempo y recursos en asegurarse de que sus empleados estén bien preparados para sus roles. Esto podría tener un impacto positivo en la calidad del trabajo y en la satisfacción del empleado.

Diseño de proceso de selección

Figura 11 Proceso de selección.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 11, se puede observar el flujograma de proceso de selección creado para la empresa Eléctricos Don German S.A.S, donde claramente se puede observar que al aperturar la

vacante se debe definir el tipo de vacante, si es interna con fines de promover a alguien o si es una vacante externa.

Después de definir el tipo de vacante se procede a abrir la vacante recibiendo las respectivas hojas de vida, cabe aclarar que si es interno es un formato de postulación el que el empleado debe diligenciar, y si es externo se reciben de manera física las hojas de vida o a través de correo electrónico.

Con todas las hojas de vidas recibidas y/o los formatos de postulación recibidos, se procede a analizar y seleccionar los candidatos, los cuales previamente deben presentar entrevistas y pruebas psicotécnicas, de allí se procede a evaluar si cumple con las expectativas para el cargo, en caso de no cumplirlas se rechaza y se abre nuevamente la convocatoria.

Pero si por el contrario cumple con las expectativas se procede a realizar unas pruebas finales, en el caso de no ser aprobadas se reinicia el proceso, pero si apruebas las pruebas finales se procede a contratar o promover a la persona, en el caso de contratación después de la firma del contrato legal se procede a dar inducción, capacitación y bienvenida a la empresa, y en el caso de que sea promoción, se procede a firmar el otro si, y se le realiza la respectiva capacitación y delegación de sus nuevas funciones.

Conclusiones

La gestión del talento humano no consiste solamente en pagar por la prestación de un servicio, debe existir lineamientos internos que conlleve a generar soluciones óptimas dentro de todo el proceso contractual, desde la búsqueda del candidato, hasta el proceso de ingreso e inducción, muchas empresas cometen el error de que se limitan solamente a crear el proceso de selección pero no mantienen el personal existente motivado, y esto genera rotación o que el personal busque otras empresas, por lo tanto es fundamental que dentro del área de talento humano exista procedimientos estructurados y se creen políticas que ayuden a la buena administración del personal, de esta manera aprovechar también las herramientas tecnológicas que conlleve a proveer del mejor talento humano aumentando la visibilidad al momento de empezar con la retención del personal, valorando el tiempo también del candidato y realizando procesos más automatizados, ya que para la empresa también es un recurso que debe recuperar.

En otras palabras, la gestión del talento humano también implica la creación de un ambiente de trabajo positivo y motivador. Los líderes deben ser capaces de motivar y empoderar a sus empleados, brindarles oportunidades para crecer y desarrollarse, y reconocer y recompensar su trabajo duro y dedicación.

La gestión del talento humano es una función crítica en cualquier organización exitosa. Requiere la cooperación y colaboración tanto de los líderes como de los empleados, y debe ser una prioridad para cualquier organización que busque alcanzar el éxito a largo plazo.

la gestión del talento humano no solo implica contratar a los mejores candidatos, sino también mantener a los empleados existentes motivados y comprometidos con la empresa. La rotación de personal puede ser costosa para una empresa, por lo que es importante implementar

políticas y procedimientos estructurados para administrar el talento humano de manera efectiva y eficiente.

Además, la tecnología puede ser una herramienta valiosa para mejorar los procesos de gestión del talento humano. Las empresas pueden aprovechar las herramientas tecnológicas para automatizar ciertos procesos y hacer que el proceso de contratación sea más eficiente y efectivo. Sin embargo, también es importante tener en cuenta que la gestión del talento humano es una función crítica que requiere la cooperación y colaboración tanto de los líderes como de los empleados, y debe ser una prioridad para cualquier organización que busque alcanzar el éxito a largo plazo.

Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos por la investigación realizada, se procede a dar las siguientes recomendaciones en base al análisis realizado:

La empresa debe adoptar un plan de inducción y acogida a todos los empleados nuevos donde se les integré al grupo de trabajo y se les indiqué los valores corporativos, ya que hasta el momento no se cuenta con uno institucionalizado.

La empresa debe de crear un manual de funciones por área y por cargo, y este debe ser socializado a todos los empleados tanto antiguos como nuevos dentro de la empresa, ya que hasta en la actualidad no se sigue ningún procedimiento establecido para dicho fin.

La empresa debe reorganizar y estructurar el organigrama, evaluando con claridad cuantos departamentos y personal necesitan para desarrollar todas las funciones en pro de la obtención de las metas planteadas a corto y largo plazo.

La empresa debe de crear un sistema óptimo de contratación donde establezca los perfiles idóneos para los candidatos, adicional de establecer los tiempos máximos en que se va realizar la contratación considerando los tiempos de evaluación del candidato y la inducción para el mismo, y dada la situación actual de la empresa esta debe ser su prioridad ya que la falta de personal tiene fatigado y descontento al equipo de trabajo lo cual en caso de seguir así traerá consecuencias negativas.

La empresa debe de crear un plan de incentivos para todos los empleados de la empresa el cual considere beneficios económicos y no económicos, con el fin de que el clima laboral mejore, generando más apropiación de la cultura organizacional y sentido de pertenencia por la empresa.

Bibliografía

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill. (pp.196-223). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=196>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill. (pp.29-54). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350>
- Código sustantivo del trabajo. (actualización 12 de febrero de 2023). Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#:~:text=ARTICULO%202022..la%20segunda%20y%20mediante%20remuneraci%C3%B3n
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones. (pp.403-415). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=403>
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Herrero Blasco, A., Perello Marin, M. y Herrero Blasco, A. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29) . <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>
- Iglesias Álvarez, I. (2019). *Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento*. FC Editorial. (pp. 57-103). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>
- Mendez, A. (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención*. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Pérez, A. F. y Rodríguez, L. R. (2021). *Principales teorías de la Gestión del Talento Humano*.

[Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>.

Apéndice

Apéndice A: Diseño de cuestionario.

Formulario Eléctricos Don German	
Encuesta de clima laboral y Cultura organizacional	
duquenu1@gmail.com Cambiar de cuenta 	
 No compartido	
* Indica que la pregunta es obligatoria	
¿Cuándo usted ingresó a la empresa, recibió proceso de inducción y acogida con el grupo de trabajo? *	¿Está satisfecho con el tiempo que lleva el proceso actual de selección y contratación? *
<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
Cuando se realizó el proceso de selección, ¿usted fue informado con claridad de las actividades a desempeñar? *	¿Considera que actualmente tiene mucha carga laboral? *
<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
La empresa le ha brindado a usted la información necesaria de los procesos y procedimientos establecidos *	¿Siente que el personal actual es suficiente para realizar todas las tareas diarias? *
<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
¿Siente que se están haciendo suficientes esfuerzos para diversificar la fuerza laboral de la empresa? *	¿Se siente cómodo con las tareas adicionales asignadas para suplir la falta de personal? *
<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
	¿Considera que los turnos laborales son muy largos por la falta personal? *
	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
	¿Siente que la capacitación recibida para la función a desempeñar es la adecuada? *
	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No