

**Plan de mejora del proceso de selección en la empresa Ohana S.A.S en la ciudad de
Valledupar para el año 2023**

Luz Katerine Castillejo García

Johanna Patricia Jaimes Sandoval

Yeraldin Andrea Fernández Capataz

Yulianis Turbay Urbina

Yeilis Andrea Benavides Peñaloza

Asesor

Adriana Maribel Romero Lozano

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

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

Administración de Empresas

2023

Página de Aceptación

Nombre director de Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado en primera instancia a Dios que es quien nos otorga la sabiduría y nos permite día a día luchar por nuestros sueños, a nuestros padres que nos apoyan en todo momento, y son fortaleza para no quedar en el intento, a esos hijos maravillosos que son nuestra fuente de inspiración y lucha constante, ya que son nuestro pilar y nuestras ganas de conseguir todo en la vida, agradecemos a la universidad por estos años de recorrido por sus aulas virtuales y presenciales, a los tutores que han forjado en nosotros el espíritu de superación, ellos que van de la mano con nosotros en este sendero de la vida el cual pocos logramos culminar, es para nosotros un honor hacer parte de esta magnífica universidad quien hoy se acredita en alta calidad, brindando a su estudiantes garantía educativa, nuevas oportunidades de superación y comodidad en su metodología, a todos los compañeros con quienes tuvimos la oportunidad de compartir en los diferentes cursos vistos durante estos 9 semestres, ellos que han compartido la alegría, angustia, preocupaciones, disgustos, satisfacción y sobre todo empatía al momento de colaborar en las actividades, hemos sido un grupo que venimos trabajando ya hace varios años por hacer realidad este sueño de titularnos como administradores de empresa, hemos contado con el respaldo económico del estado ya que somos becados por el programa de generación E, el apoyo de la tutora Eunice quien ha sido nuestra mentora desde el día 1 que decidimos emprender este viaje, a ella en especial queremos dedicar estas palabras, es sin duda regocijante sentir que estamos a un paso de llegar a la meta, a todos quien directa o indirectamente ha aportado un granito de arena para que este sueño se cumpliera, queremos hoy dedicarle este triunfo.

Agradecimientos

El primer lugar nuestros agradecimientos a Dios y a nuestras familias, que con dedicación y esfuerzo pudimos concluir nuestra carrera, resaltamos el reconocimiento a nuestras madres que con su inmenso apoyo y confianza han sido nuestra fortaleza para cumplir nuestros objetivos y metas en nuestro crecimiento profesional, así mismo agradecemos a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, por el acompañamiento y asistencia durante nuestros procesos de formación académicas.

Resumen

Esta investigación abordó el tema de proceso de selección de personal en una empresa donde se evidenció falencias y dificultades en dicho proceso como pérdida de clientes, rotación de personal, baja calidad del servicio y desequilibrio en todas las áreas que la constituyen. El objetivo principal de la investigación fue realizar un plan de mejora del proceso de selección en la empresa Ohana SAS sede Valledupar para el año 2023 para la escogencia del talento humano competente, acorde a las necesidades de la organización y el cumplimiento de la normatividad actual. Se planteó una metodología con enfoque cualitativo y cuantitativo, adicionalmente se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, cuya población fueron colaboradores, clientes y posibles aspirantes de la empresa en la ciudad de Valledupar. De acuerdo con el análisis realizado se concluye que no se toma el tiempo suficiente para estudiar la inscripción de cada aspirante al cargo por lo cual no se direcciona perfectamente el perfil profesional con lo que la empresa requiere y posteriormente estas personas no alcanzan las expectativas propuestas. Se realizaron recomendaciones a la empresa Ohana SAS dando cumplimiento a cada uno de los objetivos propuestos en la investigación.

Palabras clave: Empresa, Perfil, Personal, Proceso, Selección

Abstract

This investigation addressed the issue of the personnel selection process in a company where shortcomings and difficulties in said process were evidenced, such as loss of clients, personnel turnover, low quality of service and imbalance in all the areas that constitute it. The main objective of the research was to carry out a plan to improve the selection process in the company Ohana SAS, Valledupar headquarters for the year 2023 for the selection of competent human talent, according to the needs of the organization and compliance with current regulations. A methodology with a qualitative and quantitative approach was proposed, additionally the survey was used as a data collection technique, whose population were collaborators, clients and possible applicants of the company in the city of Valledupar. According to the analysis carried out, it is concluded that not enough time is taken to study the registration of each applicant for the position, therefore the professional profile is not perfectly addressed with what the company requires and later these people do not reach the proposed expectations. Recommendations were made to the company Ohana SAS in compliance with each of the objectives proposed in the investigation.

Keywords: Company, Personnel, Selection, Process, Profile

Tabla de Contenido

Introducción	11
Justificación	12
Objetivos	13
Objetivo General	13
Objetivos Específicos	13
Marco Referencial	14
Marco legal	15
Convocatoria Y Divulgación	16
Reclutamiento E Inscripciones	17
Pruebas O Instrumentos De Selección	18
Metodología de la investigación	19
Método	19
Tipo de investigación	19
Diseño de la investigación	20
Enfoque de la investigación	20
Población	21
Muestra y muestreo	21
Técnicas de recolección de datos	22
Instrumento de recolección de datos	22
Técnica de Procesamiento de datos	22
Herramientas para el procesamiento de datos	22
Resultados de la investigación	23
Resultado de la Encuesta	30

Aplicar prueba psicotécnica	30
Realizar estudio de seguridad	31
Realizar visitas domiciliarias	31
Propuesta de Plan de mejora del proceso de selección en la empresa Ohana SAS en la ciudad de Valledupar, para el año 2023	32
Reclutamiento de personal	32
Selección de Personal	32
Contratación de Persona	32
Inducción, reinducción, capacitación y bienestar	33
Evaluaciones de desempeño.....	33
Conclusiones	34
Recomendaciones	35
Referencias Bibliográficas	36
Apéndices.....	37

Lista de figuras

Figura 1 <i>Medio por el cual se enteró de la vacante</i>	23
Figura 2 <i>Donde había escuchado mencionar la empresa</i>	24
Figura 3 <i>Hay claridad en la información de la vacante</i>	24
Figura 4 <i>Percepción del formulario</i>	25
Figura 5 <i>Tiempo de contratación</i>	26
Figura 6 <i>Medio de contratación</i>	26
Figura 7 <i>Nivel de satisfacción de la información al momento de la entrevista</i>	27
Figura 8 <i>Nivel de seguridad al entrar en nuevo contexto</i>	28
Figura 9 <i>Nivel de expectativa de la vacante</i>	29
Figura 10 <i>Nivel de percepción durante el proceso de selección</i>	29

Lista de Apéndices

Apéndice A <i>Encuesta</i>	37
---	----

Introducción

La selección de personal es el proceso a través del cual una empresa busca un nuevo empleado(a) para cubrir un puesto laboral o vacante dentro de la organización y que requiera de su pronta ocupación, sin embargo, la realidad actual muestra que la tarea de seleccionar adecuadamente la persona indicada para las vacantes de las organizaciones no es una tarea fácil ya que existen inconvenientes como la falta de capacitación para el puesto asignado, la experiencia y desenvolvimiento en el ámbito laboral entre otras, por tal razón se termina afectando el funcionamiento de la organización.

Por esta razón, este trabajo se plantea como propósito a la búsqueda de una solución a la problemática que rodea la selección de personal dentro de la organización Ohana SAS sede Valledupar.

Todos los procesos de selección dentro de las organizaciones son necesarios y útiles, por lo que la empresa debe enfocarse en la efectividad de estos procesos. Ya que estos ayudaran a predecir el desempeño de los candidatos y a involucrar todo un equipo de trabajo humano con las competencias, habilidades y capacidades para lograr los objetivos de la organización. Por ello, es importante enfocarse en el proceso de selección de personal, para poder seleccionar al mejor candidato, quien será la persona idónea para mantener o mejorar la eficiencia y eficacia organizacional dentro de la compañía.

Justificación

El propósito de esta investigación es indagar cómo funciona el proceso de selección de la empresa objeto de estudio Ohana SAS sede Valledupar con el fin de visualizar cuáles son las razones que basan la problemática y que la empresa ha tenido muchas dificultades como elevación de costos, pérdida de clientes y mucha rotación de personal esto, debido al mal proceso de selección. Se realizará un análisis organizacional profundo y exhaustivo para que la empresa logre incorporar colaboradores que estén alineados con los objetivos y estrategias, fortaleciendo la cultura, misión y visión organizacional. Se utilizará una metodología, herramientas y técnicas que ayuden a la recolección de datos e información que consoliden los resultados posteriores a la investigación realizada, estableciendo un sentido de pertenencia por la organización y que contribuya a la obtención de los objetivos propuestos esto con el fin que se pueda promover información que debe ser bien administrada y rápidamente canalizada para producir efectividad en cada gestión que se realice y poder minimizar estos costos.

Objetivos

Objetivo General

Realizar un plan de mejora del proceso de selección en la empresa Ohana SAS sede Valledupar para el año 2023.

Objetivos Específicos

Analizar el proceso de selección de personal en la empresa Ohana SAS sede Valledupar.

Realizar un diagnóstico que permita conocer las debilidades en el proceso de selección de la empresa Ohana SAS sede Valledupar.

Diseñar estrategias de mejora para el proceso de selección del personal de la empresa Ohana SAS sede Valledupar.

Marco Referencial

Hoy por hoy las compañías se enfrentan a un sin número de retos los cuales deben ser analizados para que no existan falencias dentro de las organizaciones, ya que de no ser analizadas se pueden convertir en puntos débiles para la organización convirtiéndola en compañías no competitivas, y por tal motivo imposibilitándolas a sostener un buen posicionamiento en el mercado en el que se desarrolla.

Uno de estos retos, es el alto grado de incertidumbre de los procesos el cual se presentan de manera constante y es transversal a la gestión de la compañía, características que sugieren que la organización haga uso de técnicas y herramientas que permitan gestionar correctamente el cambio y así mismo aumentar tanto sus fortalezas internas como el aprovechamiento de posibilidades que les puede llegar a brindar el medio.

Es por ello que un plan de mejora del proceso de selección es la herramienta que por medio de su implementación puede lograr modificar un proceso que falle y este presentando una afectación en la producción de la organización, el plan de mejora del proceso de selección no brinda soluciones a medias o de manera parcial al contrario se encarga de mejorar la manera de administrar el proceso, puesto que no lo mejora de manera superficial, sino que los logra rediseñar desde el principio sin fijarse en prejuicios pasados, lo que permite mejorar el rendimiento de la compañía en medidas de costos, servicios y calidad.

Marco legal

Decreto 256 de 1994 (enero 28) Derogado por el art. 165, Decreto Nacional 1572 de 1998 "Por el cual se reglamenta el decreto-ley número 1222 de junio 28 de 1993 y se dictan otras disposiciones". El ministro De Gobierno De La República De Colombia, Delegatario De Funciones Presidenciales en desarrollo de los Decretos 192 de enero 24 de 1994 y 234 de enero 26 de 1994, en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y oída la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado.

Decreta: Capítulo I Los Concursos O Procesos De Selección.

Artículo 1° El presente Decreto regula el proceso de selección mediante la comprobación del mérito, para la provisión de los empleos de Carrera Administrativa, de los organismos y entidades a que hace referencia la Ley 27 de 1992, y la calificación de servicios del personal escalafonado y en período de prueba de esas mismas entidades.

Artículo 2° El proceso de selección tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública y el ascenso de los empleados, con base en el mérito, mediante sistemas que permitan la participación democrática, en igualdad de oportunidades, de todos los colombianos que demuestren poseer los requisitos para desempeñar los empleos.

Artículo 3° Cuando se produzca una vacante definitiva en un empleo de Carrera o se ordene la provisión de un nuevo empleo, éste deberá ser provisto en el orden de prioridad siguiente:

Con el personal escalafonado en Carrera Administrativa al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser revinculado, conforme lo establecen el artículo 48 del Decreto-ley 2400 de 1968 el artículo 8° de la Ley 27 de 1992, el Decreto 1223 de 1993 y las demás normas que los modifiquen o adicionen.

Con el personal que figure entre los tres (3) primeros puestos de listas de elegibles de concursos de ascenso.

Con el personal que figure entre los tres (3) primeros puestos de listas de elegibles de concursos abiertos. Si no existieren listas de elegible ni el personal a que se refiere el numeral 1 de este artículo, se realizará el concurso o proceso de selección, de acuerdo con lo establecido en este Decreto.

Convocatoria y Divulgación

Artículo 11. La convocatoria para el concurso se hará por el nominador y el secretario general, o quien haga sus veces, del organismo al cual pertenezcan los empleos por proveer, o por aquellos empleados a quienes se les delegue esta función. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la firma de la convocatoria, se enviará una copia auténtica a la respectiva Comisión del Servicio Civil para su registro y control.

Artículo 12. La convocatoria para todo concurso deberá contener la siguiente información: Clase de concurso, fecha de fijación, número de convocatoria, medio de divulgación, identificación del empleo, número de empleos por proveer, sueldo, ubicación orgánica, jerárquica y geográfica del empleo, funciones, requisitos.

En los concursos de ascenso deberá indicarse, además, los señalados en el artículo 9° de este Decreto, fecha y lugar de las inscripciones, fecha de los resultados de las inscripciones, fecha, hora y lugar en que se llevará a cabo la aplicación de las pruebas, clase de pruebas, carácter de las pruebas: eliminatorio o clasificatorio, puntaje mínimo aprobatorio y valor en porcentajes de cada una de las pruebas dentro del concurso, duración del período de prueba. La firmas del nominador y del secretario general, o de quien haga sus veces, o de sus delegados. La

convocatoria se elaborará de acuerdo con el modelo que diseñe el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Reclutamiento e Inscripciones

Artículo 16. El reclutamiento y las inscripciones para los concursos serán realizados por los empleados encargados de llevar a cabo los procesos de selección, en los formularios de inscripción que para el efecto distribuya la entidad.

Artículo 17. Modificado por el art. 3, Decreto Nacional 805 de 1994. Al formulario de inscripción el aspirante deberá anexar todos los certificados debidamente autenticados que acrediten sus estudios y experiencia. Cuando sea necesario las entidades solicitarán que los certificados de experiencia contengan la descripción de las funciones de los cargos desempeñados. La autenticación también podrá hacerse mediante cotejo, entre el original y la copia, por quien reciba la solicitud.

Artículo 18. Las inscripciones se harán durante un término de dos (2) días hábiles como mínimo para los concursos de ascenso y de tres (3) días hábiles, como mínimo, para los concursos abiertos, durante jornadas laborales completas. Artículo 19. Cuando no se inscriban candidatos o ninguno de los inscritos acredite los requisitos de conformidad con los términos y condiciones de la respectiva convocatoria deberá ampliarse el plazo de inscripciones por un término igual, adición que deberá fijarse en los mismos sitios y lugares en que se encuentre fijada la convocatoria. Si agotado el procedimiento anterior no se inscribieren aspirantes el concurso se declarará desierto.

Artículo 21. Recibidos los formularios de inscripción, el jefe de Personal o quien haga sus veces verificará que los aspirantes acrediten los requisitos mínimos señalados en la respectiva convocatoria. Con base en el estudio de la documentación aportada se elaborará y

publicará la lista de aspirantes admitidos y rechazados, indicando en este último caso los motivos, que no podrán ser otros que la falta de los requisitos señalados en la convocatoria.

Pruebas o Instrumentos De Selección

Artículo 23. Las pruebas o instrumentos de selección que se apliquen en los concursos tienen como objetivo establecer las aptitudes, las actitudes, las habilidades, los conocimientos, la experiencia y el grado de adecuación de los aspirantes, a la naturaleza y al perfil de los empleos que deban ser provistos. La valoración de estas áreas se hará mediante pruebas orales, escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, entrevistas, evaluación final de cursos efectuados dentro del proceso de selección u otros medios técnicos que permitan conocer las áreas objeto de evaluación, y que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros de calificación previamente determinados.

Artículo 24. En todo concurso se requiere, como mínimo, la aplicación de dos (2) pruebas, de las cuales, por lo menos una tendrá carácter eliminatorio. En todo caso, en los concursos tanto abiertos como de ascenso una de las pruebas deberá ser escrita. Para los empleos cuyo requisito de estudios sea igual o inferior al último grado de educación media, podrá reemplazarse la prueba escrita por una de ejecución. En los concursos de ascenso una de las pruebas debe ser el análisis de antecedentes, en cuya evaluación se tendrán en cuenta, entre otros factores, la calificación de servicios y los cursos de capacitación.

Artículo 25. Las entidades podrán contratar total o parcialmente la aplicación de los instrumentos de selección previstos para los concursos, con entidades públicas o privadas o con personas naturales de reconocida idoneidad en el área de selección de personal.

Metodología de la investigación

Para realizar la presente investigación que tiene como objetivo realizar un plan de mejora del proceso de selección en la empresa Ohana SAS sede Valledupar para el año 2023, para la escogencia del talento humano competente, acorde a las necesidades de la organización y el cumplimiento de la normatividad actual. Se utilizarán herramientas y técnicas que permitirá profundizar sobre el proceso de selección del personal.

Balestrini (2006) señala que la metodología “es el conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados” (p.125). Es decir; la metodología es la descripción, explicación y justificación de los procesos que se van a utilizar en una investigación.

Método

En la selección, exposición y análisis estratégicos hemos aplicado técnica de investigación, el cual fundamenta las hipótesis de los antecedentes surgidos en los procesos de la gestión humana en la empresa, lo que aumenta la comprensión de las problemáticas de una manera lógica inductiva, que en lo complementado incluimos muestreo con una encuesta, y el estudio de los resultados.

Tipo de investigación

Según su propósito, esta investigación se clasificará como aplicada porque busca alternativas o estrategias que permitan ser aplicadas con relación al planteamiento y desarrollo del problema de investigación, selección de personal de la empresa Ohana SAS sede Valledupar, Para Murillo (2008), “la investigación aplicada recibe el nombre de investigación práctica o

empírica, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación” (p. 159). Cabe resaltar que la investigación aplicada se alimenta de teorías para conocimiento práctico.

En ese orden de ideas se escogió este tipo de investigación ya que se ajusta a los objetivos de la investigación, y una de sus ventajas al ser aplicada es enfocarse a resolver problemas específicos ayudando a encontrar soluciones prácticas y concretas, utilizando métodos cualitativos y cuantitativos para la recolección de datos como la encuestas.

En resumen, se aplicará este tipo de investigación para mejorar la eficiencia y calidad de los procesos existentes en la selección de personal con variedad de alternativa en la empresa Ohana SAS sede Valledupar.

Diseño de la investigación

Para efectos de esta investigación se aplicará el diseño experimental permitiendo establecer relación entre causa y efecto. “El diseño se refiere al plan o la estrategia concebidos para obtener la información que se desea. (Hernández, et al., 2002)”. Para la empresa Ohana SAS sede Valledupar, es importante buscar alternativas de solución.

Enfoque de la investigación

En la investigación se aplicará el enfoque mixto, es decir; enfoque cualitativo y cuantitativo. Según Sampieri R. et al (2004), “el enfoque cuantitativo se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas”. Para ello se busca centrar análisis estadístico para medición objetiva, para el enfoque cualitativo, se analizan datos descriptivos mediante la observación. Cabe

destacar que con este enfoque de investigación es la manera en la que como investigadores buscamos abordar la problemática validando los resultados.

Población

La investigación se aplicará a todos los integrantes de la empresa Ohana SAS en la ciudad de Valledupar, Considerando así las dos áreas representativas de la empresa Ohana SAS sede Valledupar, administrativa con 7 integrantes y operativa con 10 integrantes, para un total de 17 integrantes.

En el área administrativa: Gerencia, secretaria apoyo, jefe de control interno, líder de gestión financiero, auxiliar contable, líder de gestión administrativo, profesional salud ocupacional

En el área de gestión operativa: Administrador unidades de negocio, recepcionista, supervisor, mesero, camarera, auxiliar de lavandería, encargado de mantenimiento, supernumerario, vigilante, apoyo SENA – auxiliar.

Muestra y muestreo

La muestra que realizaremos en esta investigación será con un enfoque cuantitativo seleccionando a un subgrupo de la población del cual se recolectarán los datos y debe ser representativo de dicha población. (Hernández et, al 2002)

En este caso se realizará una encuesta a 37 personas de las cuales 17 serán los empleados de la empresa, 10 candidatos o posibles aspirantes a ofertas laborales dentro de la empresa, los otros 10 serán clientes que constantemente utilizan los servicios de la empresa, en la cual la característica principal de la población es que participen todas las personas que interfieren en el servicio que ofrece la empresa, empleados, candidatos, clientes.

Con el fin de conocer desde diferentes puntos de vistas la calidad del servicio, las expectativas laborales, y la satisfacción del servicio que se ofrece.

Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se utilizará en esta investigación será la encuesta.

Instrumento de recolección de datos

Como instrumento de recolección de datos se utilizará un formato de encuesta de Google forms en donde se procederá a establecer preguntas cerradas enfocadas a obtener los puntos de vistas de la muestra ya seleccionada, este formato es un formulario en línea de fácil acceso y a tiempo real, arrojando resultados inmediatamente para posteriormente analizar.

Técnica de Procesamiento de datos

La técnica que se utilizará en el procesamiento de los datos serán la estadística descriptiva, es decir; las gráficas resultado de la encuesta realizada que tienen por objetivo presentar conjunto de datos recolectados.

Herramientas para el procesamiento de datos

Se realizará de manera escrita y gráfica con el fin de facilitar la comprensión de las conclusiones de la investigación.

Resultados de la investigación

Actualmente en la empresa Ohana SAS sede Valledupar, se maneja el siguiente proceso de selección del personal, se identifica la necesidad para el puesto de trabajo, se crea la oferta laboral, se publica, se selecciona el perfil más acorde a la vacante, se contacta al posible candidato por medio de llamada telefónica, se realiza la entrevista, exámenes médicos, inducción de ingreso, se asigna al jefe del área, se ubica en el área o lugar de trabajo e inicia periodo de prueba.

Figura 1

Medio por el cual se enteró de la vacante



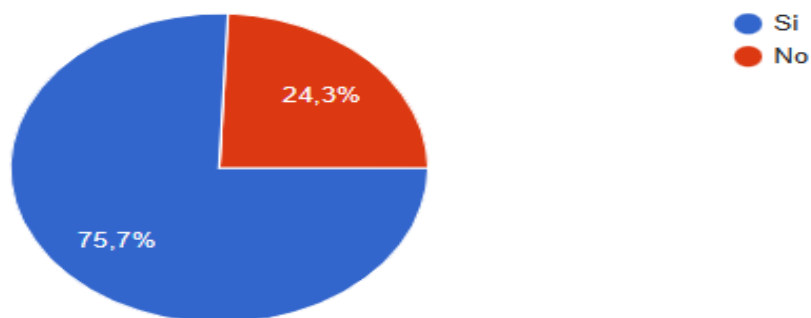
Fuente. Autoría Propia

Análisis 1

Al analizar la gráfica, Podemos observar que de las 37 personas encuestadas el 64,9% coincide que se enteró por un amigo/conocido que labora en la empresa, seguido de un 16,2% por redes sociales, un 10,8% por agencia de empleo y un 8,1% por la página de la empresa; dejando en evidencia que la empresa no utiliza los mecanismos formales para manejar el reclutamiento del nuevo personal.

Figura 2

Donde había escuchado mencionar la empresa



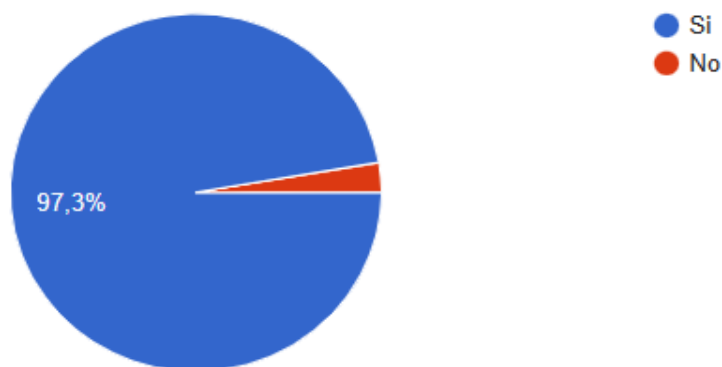
Fuente. Autoría Propia

Análisis 2

En este gráfico podemos determinar que la empresa Ohana SAS es reconocida en la región, ya que el porcentaje de satisfacción es de un 75,7% de las 37 personas de las que realizaron la encuesta, contra un 24,3% que dice no conocer la empresa.

Figura 3

Hay claridad en la información de la vacante



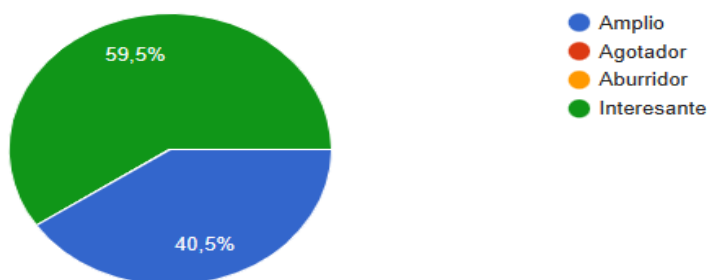
Fuente. Autoría Propia

Análisis 3

Esta grafica nos muestra que el 97,3% de las personas encuestadas afirman que la información en la descripción de la vacante fue clara; lo que quiere decir que la empresa Ohana SAS describe los requisitos que piden para aspirar al cargo que se requiere en la vacante lo que significa que está siendo claro en su solicitud.

Figura 4

Percepción del formulario



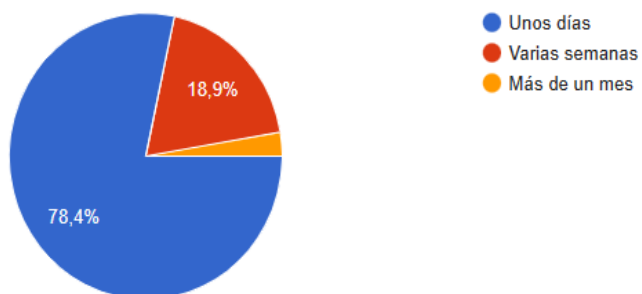
Fuente. Autoría Propia

Análisis 4

Podemos observar que el sector más pequeño es amplio con un porcentaje del 40,5% a la pregunta y para el otro 59,5% la respuesta es interesante, es decir que los formularios de inscripción de la empresa no son agotadores, ni mucho menos aburridos lo que significa que la empresa Ohana SAS cuenta con los recursos necesarios para captar la atención del aspirante lo que hace que nos mostremos como una empresa segura.

Figara 5

Tiempo en contratación



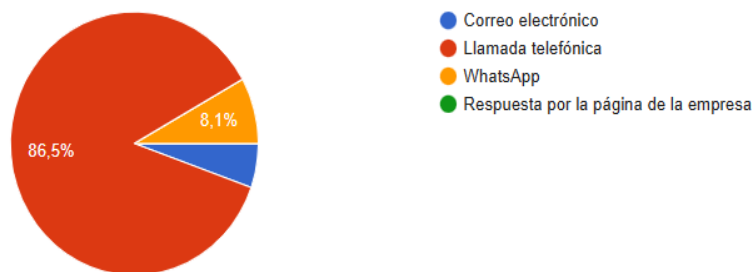
Fuente. Autoría Propia

Análisis 5

Analizando la gráfica los procesos de selección para las entrevistas de la empresa, se evidencia que no se toman el tiempo suficiente para estudiar cada inscripción; ya que un 78,4% dice que demoraron unos días en contactarlos y un porcentaje del 18,9% da respuesta que demoraron varias semanas en contactarlos lo que determina que en esta parte del proceso de selección de personal la empresa Ohana SAS está fallando.

Figura 6

Medio de contratación



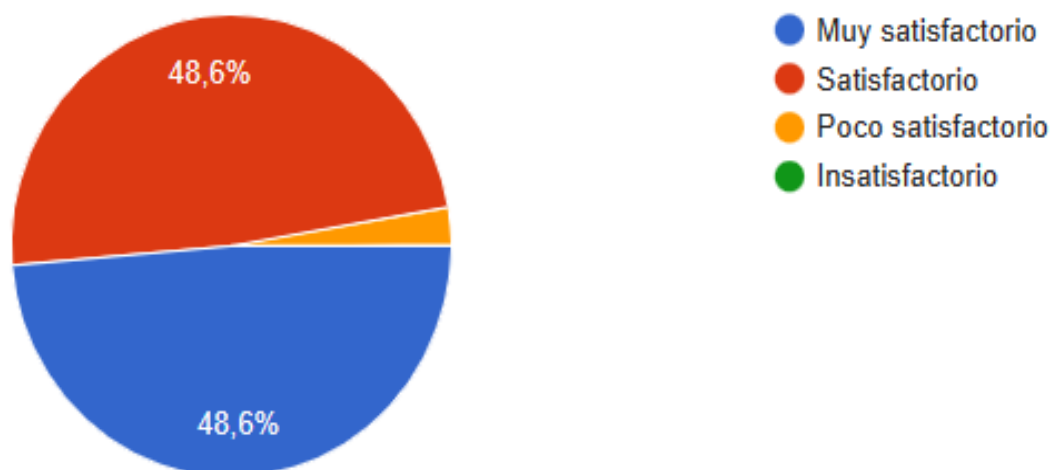
Fuente. Autoría Propia

Análisis 6

Por medio esta grafica observamos que la empresa para contactar al aspirante al cargo un 86,5% asegura que lo hacen por medio de una llamada telefónica, por otra parte un 8,1% asegura que por medio de WhatsApp y un sector muy pequeño de 5,4% dice que es por correo electrónico.

Figura 7

Nivel de satisfacción de la información al momento de la entrevista



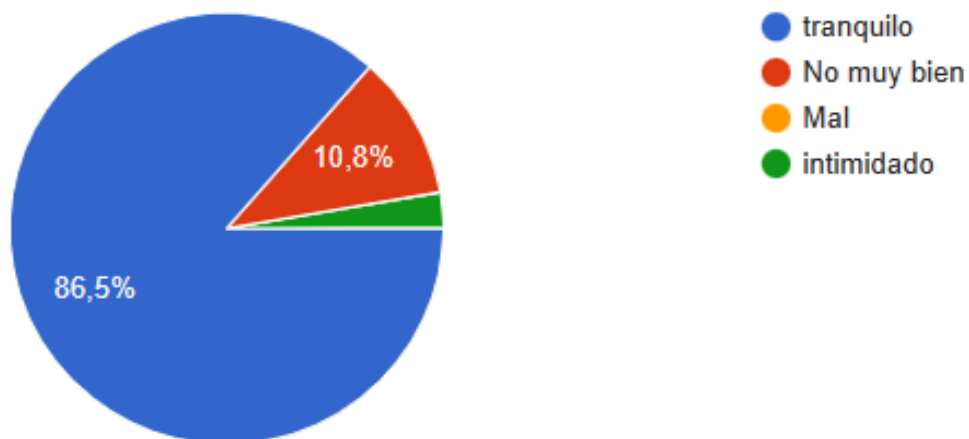
Fuente. Autoría Propia

Análisis 7

Podemos determinar que la información que se le brindó al personal que se presentó para selección de vacante un 48,6% quedaron satisfechos con la información suministrada y un 48,6% más entran en el rango satisfactorio lo que quiere decir que la información que se viene implementando es la adecuada al momento de la realización de dichas entrevistas ya que el nivel de satisfacción es positivo.

Figura 8

Nivel de seguridad al entrar en un nuevo contexto



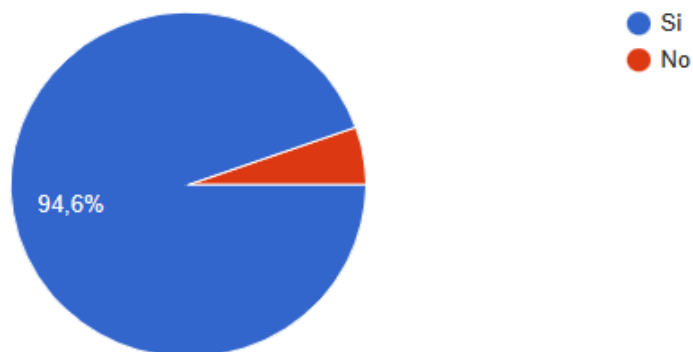
Fuente. Autoría Propia

Análisis 8

En la gráfica se pudo observar que un 86,5% de los encuestados se sintieron tranquilos el primer día que conocieron su equipo de trabajo lo que demuestra que dentro de la organización se maneja un clima laboral adecuado y solo un 10,8% manifiestan que no se sintieron muy bien; a manera general nuestra empresa está presentando estándares satisfactorios en esa parte.

Figura 9

Nivel de expectativa de la vacante



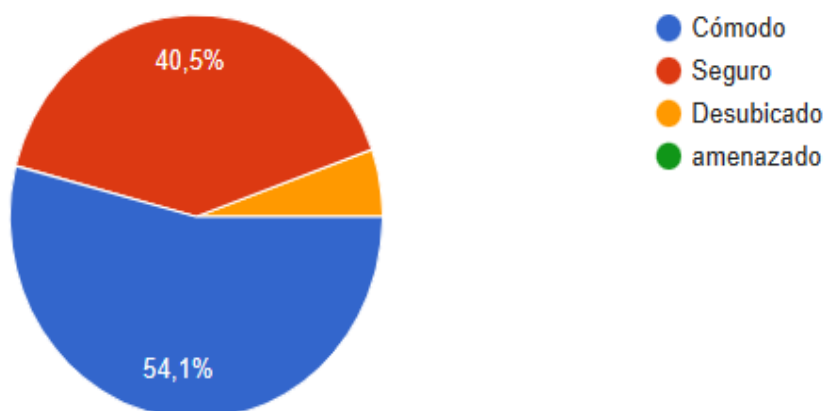
Fuente. Autoría Propia

Análisis 9

La grafica nos muestra un porcentaje de 94,6% de expectativas cumplidas lo que avala que la empresa Ohana SAS es clara y la información de las vacantes ofrecidas es la adecuada.

Figura 10

Nivel de percepción durante el proceso de selección



Fuente. Autoría Propia

Análisis 10

La grafica nos muestra que un 54,1% de los aspirantes se sintieron cómodos con la entrevista y un 40,5% se sintieron seguros lo que quiere decir que el ambiente de las entrevistas les da a los aspirante seguridad y tranquilidad al momento de presentarse.

Resultado de la Encuesta

La recolección de información o encuesta se realizó de forma virtual a través de la herramienta de Google.

Se diseñó y aplicó una encuesta específica para recolectar datos e información necesaria para análisis con relación a la problemática evidenciada de la empresa Ohana SA, la encuesta fue aplicada de la siguiente manera; 37 personas de las cuales 17 fueron los empleados de la empresa, 10 candidatos o posibles aspirantes a ofertas laborales dentro de la empresa, los otros 10 fueron clientes que constantemente utilizan los servicios de la empresa. Todo esto con el objetivo de intervenir oportuna y eficientemente los hallazgos encontrados con resultados concretos y reales.

Precisamente con la información analizada se propone un plan estratégico para el proceso de selección de personal de la empresa Ohana SAS sede Valledupar de la siguiente manera:

Aplicar prueba psicotécnica

La aplicación de este tipo de pruebas durante el proceso de selección ayuda a que el profesional o encargado de realizar la contratación, pueda identificar factores diferentes a los vistos durante la entrevista, tales como medición de la conducta, capacidades y habilidades.

Realizar estudio de seguridad

Este paso permite obtener la validez de los soportes entregados por el candidato, consolidando dicha información y asegurándose de contratar a la persona idónea para ocupar el cargo.

Realizar visitas domiciliarias

Dentro de este se podrá conocer más a fondo a el candidato, ya que al observar desde el propio entorno permitirá identificar factores de riesgo, familiaridad, y comportamiento, lo que hace posible que el proceso de selección sea exitoso y significativo.

Propuesta de plan de mejora del proceso de selección en la empresa Ohana SAS en la ciudad de Valledupar para el año 2023

La Administración del área de talento humano que presta sus servicios en la empresa Ohana SAS sede Valledupar, así como el desarrollo de las funciones que se establecen en el presente plan de mejora, se hará tomando como referencia los principios establecidos para la compañía que requiere de cada colaborador: Responsabilidad, lealtad, sentido de pertenencia, respeto, servicio y ética.

Reclutamiento de personal

El proceso de reclutamiento en Ohana SAS sede Valledupar, se realizará teniendo en cuenta la búsqueda de personal con las siguientes actividades: Elaboración y publicación de ofertas en internet, colocación de avisos de convocatoria, recepción de las hojas de vida, organización de la información que se reciba, realización de llamadas telefónicas para citación de entrevistas

Selección de Personal

La selección de aspirantes a prestar sus servicios en Ohana SAS sede Valledupar, se hará teniendo en cuenta los siguientes parámetros: Necesidades específicas en la compañía en el cargo a seleccionar, perfil definido en el manual de funciones, formación académica de los aspirantes, experiencia específica y competencias laborales, procedimiento administración de gestión humana- pruebas de selección.

Contratación de Personal

La contratación de la persona seleccionada se hará mediante contrato de trabajo, según la política que al respecto defina la junta directiva de la compañía.

Inducción, reinducción, capacitación y bienestar

Proceso de vital importancia dentro de Ohana SAS sede Valledupar., mediante el cual se familiariza al nuevo trabajador con la Compañía y con sus compañeros de trabajo y se orienta acerca de la historia de esta, políticas y manuales existentes, buscando ubicar de manera correcta a los trabajadores que ingresan, así como dar seguimiento a sus necesidades para que puedan ser cubiertas y exista un adecuado inicio laboral.

La empresa Ohana SAS sede Valledupar, da la importancia necesaria, al adecuado trabajo en grupo, así como al mérito, en el aporte de cada trabajador para mantener un ambiente laboral adecuado que contribuya en el logro de los objetivos generales.

Evaluaciones de desempeño

Los empleados de la empresa Ohana SAS sede Valledupar, se evaluarán teniendo en cuenta varios aspectos tales como: Cumplimiento de objetivos, resultados de indicadores de gestión e informe del jefe inmediato cumplimiento de los procedimientos, funciones y mapa de riesgos aprobados, compromiso institucional (horarios, llamados de atención, entre otros), cumplimiento a implementación de acciones preventivas y correctivas, adecuado trabajo en equipo y adecuado comportamiento.

Conclusiones

Tal y como hemos logrado observar, en la empresa Ohana se maneja el proceso de selección de personal de una manera bastante cómoda, que brinda confianza a quienes la aplican y a quien se le aplica, claramente es el proceso de más relevancia para la empresa y por ende, de él depende los resultados finales.

Tras el análisis podemos deducir que le es necesario implementar dentro del proceso de selección nuevos pasos que le permita conocer más a fondo a su candidato para de tal manera contratar a la persona idónea para ocupar el cargo y suplir la necesidad, ahorrando así tiempo y dinero.

Al concluir este trabajo se pudo determinar que toda organización puede llegar a presentar falencias dentro de las diferentes áreas que la conforman pero es gracias a poder identificar a tiempo las razones por las cuales se presentan dichas problemáticas , que se puede llegar a encontrar las causas por las cuales se presentan y al mismo tiempo poder crear estrategias que contribuyan al mejoramiento del área afectada, estrategias tales como, la aplicación de pruebas psicotécnicas, estudios de seguridad, visitas domiciliarias, permitiendo conocer desde otro punto de vista al candidato.

Recomendaciones

Se recomienda a la empresa Ohana SAS sede Valledupar realizar un mapeo de los procesos dentro su organización, capacitar constantemente al personal encargado del proceso de selección, realizar evaluación de desempeño anualmente y en base a esto tomar determinación sobre los cargos futuros.

Referencias bibliográficas

Decreto 256 de 1994 - Gestor Normativo. (s. f.). Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14150>

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>

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>

Murillo Vargas, G., García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.18-51). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=18>

Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a.ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>

Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 142-188). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.21-40). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>

Apéndices

Apéndice A

Encuesta

Empresa



¿Cómo se enteró de la vacante disponible? *

Redes sociales

Agencia de empleo

Amigo/conocido que labora en la empresa

Página de la empresa

¿Había escuchado anteriormente de la empresa? *

Fuente. Autoría Propia

https://docs.google.com/forms/d/1tw8bj53bFSL3md6oAy_Eh6mHxOM_kQqY5E_pUqsvG9o/e/dit?ts=64604d37