

Proceso de selección de personal para la empresa “Ferroeléctricos JT”

Anyi Daniela Trujillo Ararat

Carol Vanessa Mosquera Mosquera

Deisy Yuliana Mina Angulo

Marvin Geovanny Mina Sánchez

Jorge Humberto García Bedoya

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano Código: 101007A_1702

Tutor: Ricardo Andrés Carabalí Tascón

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN

julio 2024

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado principalmente a Dios, ya que si no fuera por su bendición esto no sería posible.

A nuestros seres queridos, quienes han sido la luz que ha iluminado nuestro camino a lo largo de este viaje académico por sus apoyo y motivación fundamental en el proceso de formación como profesional en administradores de empresas.

A nuestras familias, por su amor incondicional, paciencia y apoyo inquebrantable, Gracias por enseñarnos a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento.

A nuestros amigos, por su ánimo constante y por celebrar con nosotros cada pequeño logro.

Su influencia y aliento han sido la fuerza motriz que nos ha impulsado a alcanzar nuestras metas. Gracias por estar siempre presentes en este camino hacia el éxito."

Agradecimientos

Primero que todo, damos gracias a Dios por permitirnos llegar a este punto, culminando en un período de esfuerzo, dedicación y disciplina que nos ha ayudado a perfeccionar nuestra experiencia y prepararnos para nuestra vida laboral.

Gracias a mis padres por su amor incondicional, apoyo y dedicación constante. Su apoyo y confianza en mí es mi mayor motivación.

Agradecemos a todos los docentes que aportaron sus conocimientos a nuestro proceso educativo en varios cursos.

A la empresa Ferroeléctricos JT y su equipo nos brindaron la información necesaria y la oportunidad de conocer su empresa para realizar este trabajo.

Resumen

En el informe se evidencia claramente que Ferroeléctricos JT, no contaba con un método de selección de personal, ya que para un proceso de selección efectivo que permita contratar personal calificado y reducir la rotación de personal, teniendo en cuenta que una empresa debe considerar varios aspectos clave a la hora de implementar la selección rigurosa y estructurada que incluya entrevistas, pruebas de habilidades y evaluaciones psicométricas, Esto avala que los candidatos seleccionados cuenten con las competencias necesarias para el puesto y poder fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Un buen clima laboral mejora la satisfacción y la motivación de los empleados, lo que disminuye la probabilidad de rotación.

El proveer programas de capacitación y desarrollo continuo no solo mejora las habilidades de los empleados, sino que también demuestra el compromiso de la empresa con su crecimiento profesional.

El personal de recursos humanos debe analizar las causas de la rotación de personal mediante encuestas de salida y evaluaciones periódicas. Esto permite identificar áreas de mejora y tomar medidas preventivas para sostener a los empleados satisfechos y comprometidos. La empresa debe ofrecer un paquete de compensación competitivo que incluya salarios justos, beneficios y oportunidades de avance adecuada para atraer y retener talento.

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

Abstract

The report clearly shows that Ferroelétricos JT did not have a personnel selection method, since for an effective selection process that allows hiring qualified personnel and reducing personnel turnover, taking into account that a company must consider several aspects key when implementing rigorous and structured selection that includes interviews, skills tests and psychometric evaluations. This guarantees that the selected candidates have the necessary skills for the position and can foster a positive and collaborative work environment. A good work environment improves employee satisfaction and motivation, which reduces the likelihood of turnover.

Providing training and continuous development programs not only improves employees' skills, but also demonstrates the company's commitment to their professional growth.

Human resources personnel should analyze the causes of employee turnover through exit surveys and periodic evaluations. This allows you to identify areas for improvement and take preventive measures to keep employees satisfied and engaged. The company must offer a competitive compensation package that includes fair salaries, benefits and adequate advancement opportunities to attract and retain talent.

Keywords: Hiring, work environment, training, compensation and personnel rotation.

Tabla de contenido

Introducción	8
Justificación del Problema	9
Planteamiento del Problema.....	10
Formulación del Problema	11
Objetivos	12
Antecedentes del Problema.....	13
Marco Teórico	15
Marco Legal	16
Metodología de la Investigación	18
Resultados	20
Diseño de Proceso de Selección.....	30
Conclusiones	31
Recomendaciones	33
Referencias Bibliográficas	34
Apéndice	36

Lista de gráficas

gráfica 1 Ingreso a la empresa Ferro eléctricos JT	20
gráfica 2 Información de actividades.....	21
Gráfica 3 Información de procedimientos internos	22
Gráfica 4 percepción del proceso de contratación.....	23
Gráfica 5 sobre la carga laboral.....	24
Gráfica 6 apreciación del personal.	25
Gráfica 7 apreciación del personal en sus funciones.	26
Gráfica 8 apreciación de turnos.....	27
Gráfica 9 apreciación de capacitación.	28
Gráfica 10 apreciación de mejoras.	29
Gráfica 11 proceso de selección.....	30

Introducción

Para las empresas, es esencial que todos sus procesos apunten a los objetivos estratégicos de la misma, ya que todas las organizaciones buscan una sostenibilidad y posicionamiento en el mercado, por lo cual, siempre las empresas deben trabajar y fomentar el trabajo en equipo, acompañado de la planeación, lo cual garantizara una excelente toma de decisiones y al mismo tiempo lograr con éxito los objetivos propuestos por la compañía.

El siguiente trabajo está enfocado en la empresa ferroeléctricos JT dedicados a la comercialización de materiales de ferretería y construcción, el cual presenta problemas para la contratación del personal idóneo dentro de los cargos que se encuentran en la estructura organizativa de la compañía, lo que ocasiona rotaciones constantes de los empleados y retrasos en sus labores lo que genera una pérdida de dinero y tiempo para la empresa además, de la falta de promoción de una cultura organizativa atractiva y la inversión en el desarrollo profesional y la retención del talento.

Para lo cual tendremos presente el proceso de Selección, vinculación y contratación de personal y el cumplimiento normativas que se exige tanto a nivel nacional, como de los diferentes estándares internacionales con respecto a la contratación de los trabajadores.

Hoy en día, uno de los pilares fundamentales del desarrollo organizacional es la adecuada gestión del talento, es decir, tener personal que esté totalmente comprometido con los objetivos organizacionales de la empresa, ya que esto es muy esencial para el crecimiento de cualquier empresa.

Justificación del Problema

En el sector de ferroeléctricos JT, la calidad y continuidad del personal son cruciales para garantizar la eficiencia operativa, la satisfacción del cliente y la competitividad en el mercado. La constante rotación de personal no solo genera costos adicionales de reclutamiento y capacitación, sino que también puede afectar la moral del equipo y la calidad del servicio. Por lo tanto, establecer un proceso de selección adecuado es esencial para contratar personal calificado y reducir la rotación.

Relevancia del Problema

Impacto Económico: La alta rotación de personal implica costos significativos en términos de tiempo y recursos dedicados a procesos de selección, contratación y formación de nuevos empleados. Además, la pérdida de personal experimentado puede traducirse en una disminución de la productividad y un incremento de errores operativos.

Calidad del servicio: En el sector de ferroeléctricos JT la experiencia y conocimiento técnico del personal son fundamentales. La contratación de personal no calificado o la alta rotación pueden llevar a una disminución de la calidad del servicio, lo que podría derivar en la pérdida de clientes y daño a la reputación de la empresa.

Satisfacción y retención del personal: Un proceso de selección adecuado no solo identifica a los candidatos más calificados, sino que también asegura que estos se alineen con la cultura y valores de la empresa, aumentando su satisfacción laboral y, por ende, su retención.

Planteamiento del Problema

La problemática principal que se presenta en la empresa Ferroeléctricos JT es la mala gestión que ha tenido el área de recursos humanos a la hora de seleccionar el personal, ya que en la actualidad se enfrenta a un carencia de personal, debido a la frecuente rotación que tienen, y dicha rotación se debe a que las personas son seleccionadas con cualidades distintas y actitudes a las que la empresa necesita, a esto se le suma que los candidatos aceptan el trabajo como un puesto temporal mientras se ubican en un trabajo donde encajen, esto ocasiona que la empresa gaste sus recursos como el tiempo y dinero en la capacitación y formación de los empleados esto sucede tan frecuente que cada persona nueva en promedio dura 20 días en la compañía.

Este escenario ha provocado un estancamiento de las ventas y, de continuar así, es probable que la empresa deje de funcionar en un lapso de 5 años.

Para abordar esta situación, la empresa debería enfocarse en la identificación de las necesidades reales del personal que requiere, al igual que ser más exigente en el proceso de selección, asegurándose de contratar a personas que cumplan con los requisitos necesarios para el puesto.

Formulación del Problema

¿Cómo establecer un adecuado proceso de selección para la empresa ferroeléctricos JT con el fin de contratar personal calificado y evitar la constante rotación del personal?

Objetivos

General

Diseñar el proceso de selección de personal para la empresa ferroeléctricos JT.

Específicos

Realizar el diagnóstico de la empresa ferroeléctricos JT. Para establecer la situación actual de su problemática y brindar solución.

Identificar el proceso de selección de personal adecuado para la empresa ferroeléctricos JT en búsqueda de mejorar su productividad.

Definir acciones para el proceso de selección de personal para la empresa ferroeléctricos JT.

Antecedentes del Problema

Los antecedentes del problema en la empresa Ferro eléctricos JT revelan un desafío significativo en la gestión de recursos humanos, específicamente en el proceso de selección de personal. Este problema se manifiesta en forma de un déficit de personal, lo que puede tener varias implicaciones negativas para la organización, como la disminución de la productividad, el aumento de la carga laboral para los empleados existentes, la reducción de la calidad del trabajo y la pérdida de oportunidades de negocio.

Los antecedentes específicos que pueden contribuir a este problema incluyen:

El proceso de selección es ineficiente: Se puede evidenciar que el departamento de recursos humanos no esté utilizando técnicas de reclutamiento y selección adecuadas para atraer y retener el talento. Esto puede resultar en la contratación de empleados que no están calificados o no son aptos para los puestos disponibles.

Rotación de Personal: La alta rotación de empleados es otro factor que contribuye al déficit de personal. Si los empleados están abandonando la empresa con frecuencia, ya sea debido a condiciones laborales insatisfactorias, falta de oportunidades de desarrollo o cualquier otro motivo, esto puede generar vacantes que son difíciles de llenar rápidamente.

Cultura organizacional: Ferroeléctricos JT no desarrolla una buena cultura laboral, esto influye en la falta de satisfacción y compromiso de los empleados, ya que no cuenta con cultura que valore el desarrollo profesional, el trabajo en equipo y el reconocimiento de logros y metas alcanzadas, esto puede contribuir a la falta de retención del personal.

Condiciones laborales: Factores como el ambiente laboral, la carga de trabajo, la compensación y los beneficios, así como las pocas oportunidades de crecimiento profesional, pueden influir en la decisión de los empleados de no permanecer en la ferretería.

Relaciones laborales: La deficiente calidad de las relaciones entre los empleados, supervisores y la dirección puede tener un impacto negativo en la satisfacción laboral y, por ende, constantemente se evidencia la rotación del personal.

Comunicación interna: La forma en que se comunica la dirección con los empleados no es la mejor, por eso se observa la falta de transparencia en relación con decisiones importantes que afectan a los trabajadores, pueden impactar su nivel de compromiso y su disposición a permanecer en la empresa.

Falta de Desarrollo de Talentos Internos: ya que la empresa no cuenta con programas efectivos de desarrollo y retención de talento, es posible que no esté aprovechando al máximo el potencial de su propia fuerza laboral. Esto puede llevar a una dependencia excesiva de la contratación externa para llenar vacantes, lo que aumenta el riesgo de déficit de personal.

Cambios en la Demanda Laboral: Cambios en la demanda de productos o servicios de la empresa pueden generar necesidades de personal que no se han anticipado o para las cuales el personal actual no está adecuadamente calificado. Esto ha generado desequilibrios en la cantidad y calidad del personal disponible.

Marco Teórico

Ferroeléctricos JT fue fundada el 12 de junio del año 2010 por el señor Jhon Ediel Trujillo, el cual trabaja en la industria ferretera desde hace 14 años, ferroeléctricos JT se esfuerza por brindar a todos sus clientes la más amplia selección de productos de una excelente calidad. Con el paso de los años, la empresa se ha esforzado por brindar soluciones efectivas, a través de una excelente gestión comercial entre lo que los clientes necesitan y ofreciendo precios accesibles, brindando productos y servicios de la más alta calidad.

Ferroeléctricos JT está totalmente comprometida con su misión, ya que entiende la importancia que tienen los clientes, proveedores y empleados, asegurando el desarrollo rentable de la compañía, puesto que nuestros empleados juegan un papel importante en el éxito de la empresa. A través del tiempo se ha podido Identificar un mercado cada vez más grande, brindando nuevas oportunidades de crecimiento para satisfacer las necesidades de los clientes tanto nacionales como extranjeros.

Debido a esto la empresa a través de los años, han otorgado mayor importancia al capital humano (sus empleados).

Es por esto por lo que, en la actualidad, el área de talento humano de las empresas ha cobrado fuerza. Ya que son los encargados de que el personal contratado sean el idóneo para desempeñar la labor, este proceso ayuda a prevenir problemas como la adecuación del personal al trabajo, y a mejorar la eficiencia de este en su labor. (Chiavenato 2020)

Por lo que en este caso es de mucha importancia tener en cuenta lo que la empresa necesita vs lo que la persona puede aportar, y como la selección del personal juega un papel importante en este proceso. (Chiavenato 2020).

Marco Legal

Si nos referimos a contratación privada en Colombia entre la empresa y el trabajador, la cual está basada en el código sustantivo del trabajo, ya que allí aparecen explícitamente las normas reglamentarias para dicho fin.

Por lo estipulado código sustantivo de trabajo podemos definir:

Artículo 22. definición

Contrato de trabajo es:

Es aquel acuerdo entre una persona natural o persona jurídica y una persona para que preste un servicio por el cual obtendrá una remuneración.

Aquella persona que presta el servicio se denominara trabajador, quien se ve beneficiado de este será el empleador, y se denominara salario a la forma de pago.

Se debe tener en cuenta que el contrato se rige bajo elementos esenciales los cuales están:

Artículo 23. elementos esenciales

En un contrato laboral se requiere de tres elementos:

Un salario como retribución del servicio.

La actividad realizada por el empleado

La subordinación del trabajador respecto del empleador.

Con estos tres elementos, se entiende que existe contrato de trabajo.

Los contratos según el Artículo 37, donde se define la forma del contrato ya que este puede ser verbal o escrito.

Al igual en los contratos deben de tenerse muy en cuenta la duración de este para lo cual está el artículo 45 puede ser fijo, a labor o indefinido.

Y uno de los factores claves como son las obligaciones del empleador está el artículo 57 en donde se determina que el empleador debe de garantizar los elementos necesarios para cumplir la actividad.

Metodología de la Investigación

En la metodología se busca tener análisis de información la cual permita analizar los resultados y llegar a conclusiones que nos permitan tomar medidas correctivas y solucionar el problema de la investigación

Enfoque de la metodología de la investigación

En esta investigación se realizará un estudio cuantitativo el cual permita recolectar información de una población y a su vez comparar los 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 Ferroeléctricos JT en búsqueda de aumentar la productividad, y así definir un proceso de selección adecuado para la empresa

Población y muestra

Población: empleados de la empresa Ferroeléctricos JT

Muestra: 15 trabajadores

Técnica o instrumentos de recolección de datos

La encuesta a los empleados de Ferroeléctricos JT, contara con 10 preguntas con opción múltiple.

De este resultado se les realizara un análisis descriptivo y se emitirán las conclusiones de estas.

Análisis de Datos: Procesar y analizar los datos recopilados para responder a las preguntas de investigación y verificar hipótesis del caso.

Resultados y Conclusiones

Interpretación de Resultados: Presentar los hallazgos obtenidos durante la investigación.

Conclusiones: Responder a los objetivos del proyecto y discutir la relevancia de los resultados para Ferro eléctricos JT.

Recomendaciones y Aplicaciones Prácticas

Recomendaciones: Proporcionar sugerencias específicas y detalladas basadas en los hallazgos para mejorar la situación identificada.

Aplicaciones Prácticas: Discutir cómo pueden implementarse las recomendaciones en el contexto de Ferro eléctricos JT.

Resultados

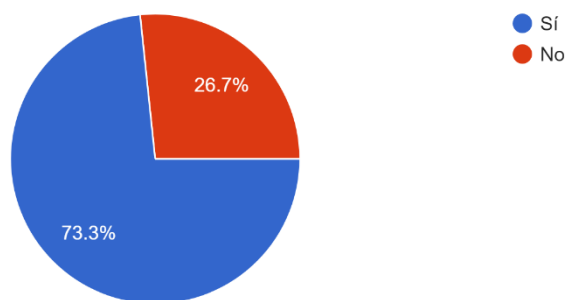
Se realiza a 15 empleados de la empresa Ferro eléctricos JT, una encuesta de tan solo 10 preguntas enfocada en conocer su opinión, respecto al proceso de selección realizado por la empresa. Esto, con el fin de tener las herramientas suficientes para proponer el diseño de proceso de selección de personal, acorde a la empresa.

anexos graficas

Gráfica 1

gráfica 1 Ingreso a la empresa Ferro eléctricos JT

¿En el momento de ingresar a la compañía, tuvo una presentación formal con el grupo de trabajo?
15 respuestas



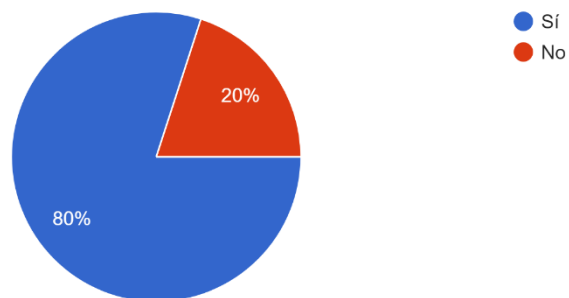
Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 1 con la pregunta ¿En el momento de ingresar a la compañía, tuvo una presentación formal con el grupo de trabajo? Donde se evidencia que un 26,7 de los empleados no recibieron esta presentación y el 73,3 si la recibieron, lo que evidencia que el proceso tiene falencias ya que lo deben de recibir el 100% de los empleados.

Gráfica 2

gráfica 1 Información de actividades

¿Durante el proceso de incorporación le informaron sus actividades a realizar en la empresa?
15 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

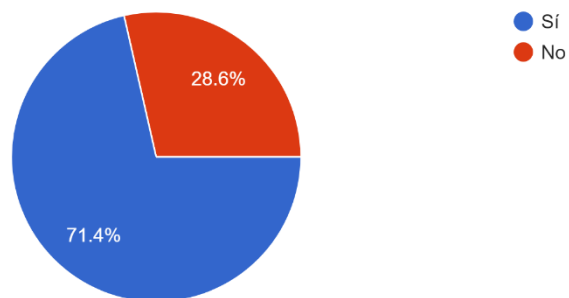
En la gráfica 2 con la pregunta ¿Durante el proceso de incorporación le informaron sus actividades a realizar en la empresa? Podemos evidenciar que un 80% si recibió la información sobre las actividades a realizar, pero un 20% no tubo esta información, siendo esto una problemática a futuro ya que todo el personal debe tener de primera mano esta información de forma precisa y clara.

Grafica 3

Grafica 2 Información de procedimientos internos

¿La empresa le suministro el paso a paso de los procedimientos internos de la empresa?

14 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

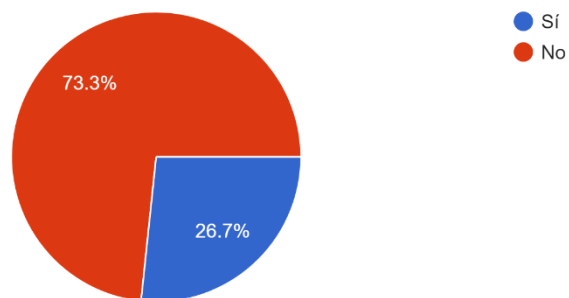
En la gráfica 3 con la pregunta ¿La empresa le suministro el paso a paso de los procedimientos internos de la empresa? Se obtuvo en 28,6% al cual no se le informo y un 71,4% que, si lo que evidencia una falencia En el proceso, lo que presenta una problemática muy grave, todo el personal debe saber las funciones que debe realizar en la compañía.

Gráfica 4

Gráfica 3 percepción del proceso de contratación

¿Creer que el proceso de contratación es muy largo?

15 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 4 con la pregunta ¿Creer que el proceso de contratación es muy largo?

El 73,3% considera que el proceso de contratación no es largo, ya que sólo se realizan dos entrevistas y luego una prueba de conocimiento, por otro lado, 26,7% si lo considera largo, lo que nos muestra que se puede optimizar un poco más, si se llega a ser necesario.

Gráfica 5

Gráfica 4 sobre la carga laboral.



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 5 con la pregunta ¿considera que lo sobrecargan de trabajo?

Con un porcentaje de 73,3% de trabajadores que no se siente sobrecargado de trabajo, a un que un 26,7% si lo hace, puesto que, con la constante rotación de personal, algunos de los trabajadores les toca hacer las actividades de otros compañeros.

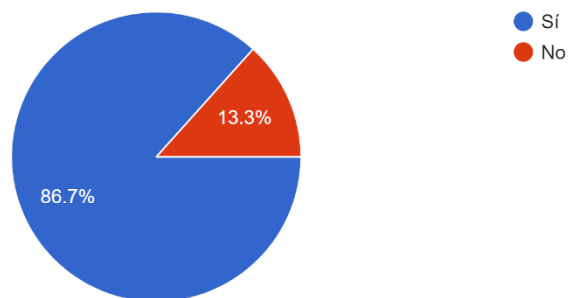
Ferro eléctricos JT, busca minimizar la rotación de personal, para lo cual se debe de intervenir y cambiar la percepción del empleado.

Gráfica 6

Gráfica 6 apreciación del personal.

¿Considera que la empresa debe contratar más personal?

15 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 6 con la pregunta ¿Considera que la empresa debe contratar más personal?

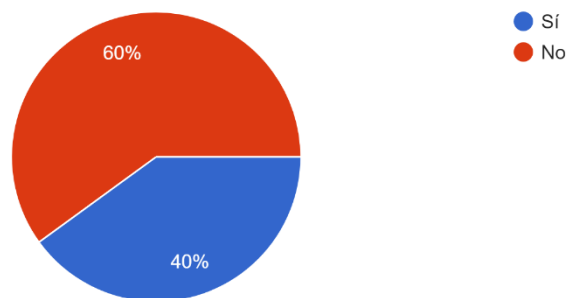
Un 13,3% no cree necesario la incorporación de más personal pero un 86,7% si lo considera.

Esto evidencia la necesidad que tiene la gerencia en pensar en ampliar su fuerza laboral.

Gráfica 7

Gráfica 7 apreciación del personal en sus funciones.

¿considera que tiene tareas que no van con su puesto de trabajo?
15 respuestas



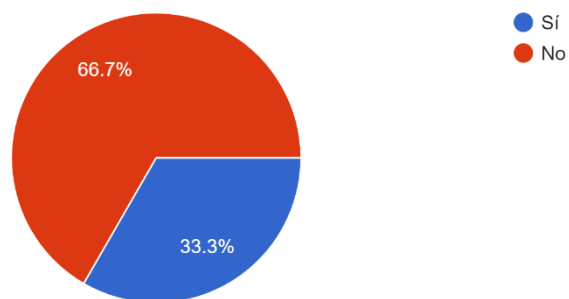
Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 7 con la pregunta ¿considera que tiene tareas que no van con su puesto de trabajo? Solo un 40% considera que realizan las tareas que a ellos les corresponde por su puesto de trabajo y un 60% considera que realiza tareas que no debería de realizar o que no están acordes a su cargo, por lo que la empresa debe de reorganizar bien el organigrama y las respectivas funciones, lo que evitaría que este tipo de comentarios incomoden al personal.

Gráfica 8

Gráfica 8 apreciación de turnos.

¿realiza horas extras con frecuencia debido a la falta de personal?
15 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 8 con la pregunta ¿realiza horas extras con frecuencia debido a la falta de personal? Con un 66,7% que no cree que las horas extras son por falta de personal, pero un 33,3% si considera que es por ese motivo.

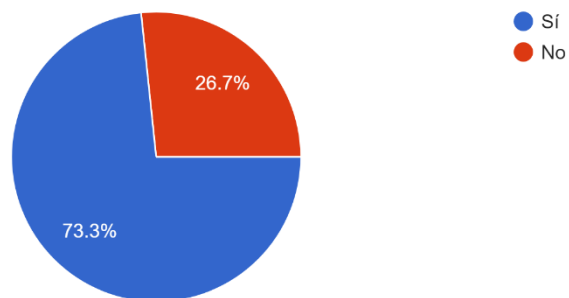
Este tema es de mucho cuidado ya que evidencia que no todo el personal este de acuerdo con trabajar tiempo extra.

Gráfica 9

Gráfica 9 apreciación de capacitación.

¿considera que las capacitaciones referentes a las funciones deben de ser más constantes?

15 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 9 con la pregunta ¿considera que las capacitaciones referentes a las funciones deben de ser más constantes? Vemos con gran preocupación que un 73,3% sobre un 26,7% del personal encuestado, consideran que se debe de capacitar más y mejor al personal.

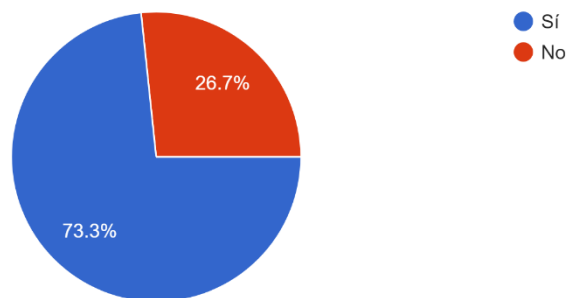
Para lo cual se deben invertir más en tiempo y recursos ya que la falta de capacitación puede generar grandes pérdidas para la empresa a corto y largo plazo.

Gráfica 10

Gráfica 10 apreciación de mejoras.

¿la empresa tiene buenos beneficios para el trabajador?

15 respuestas

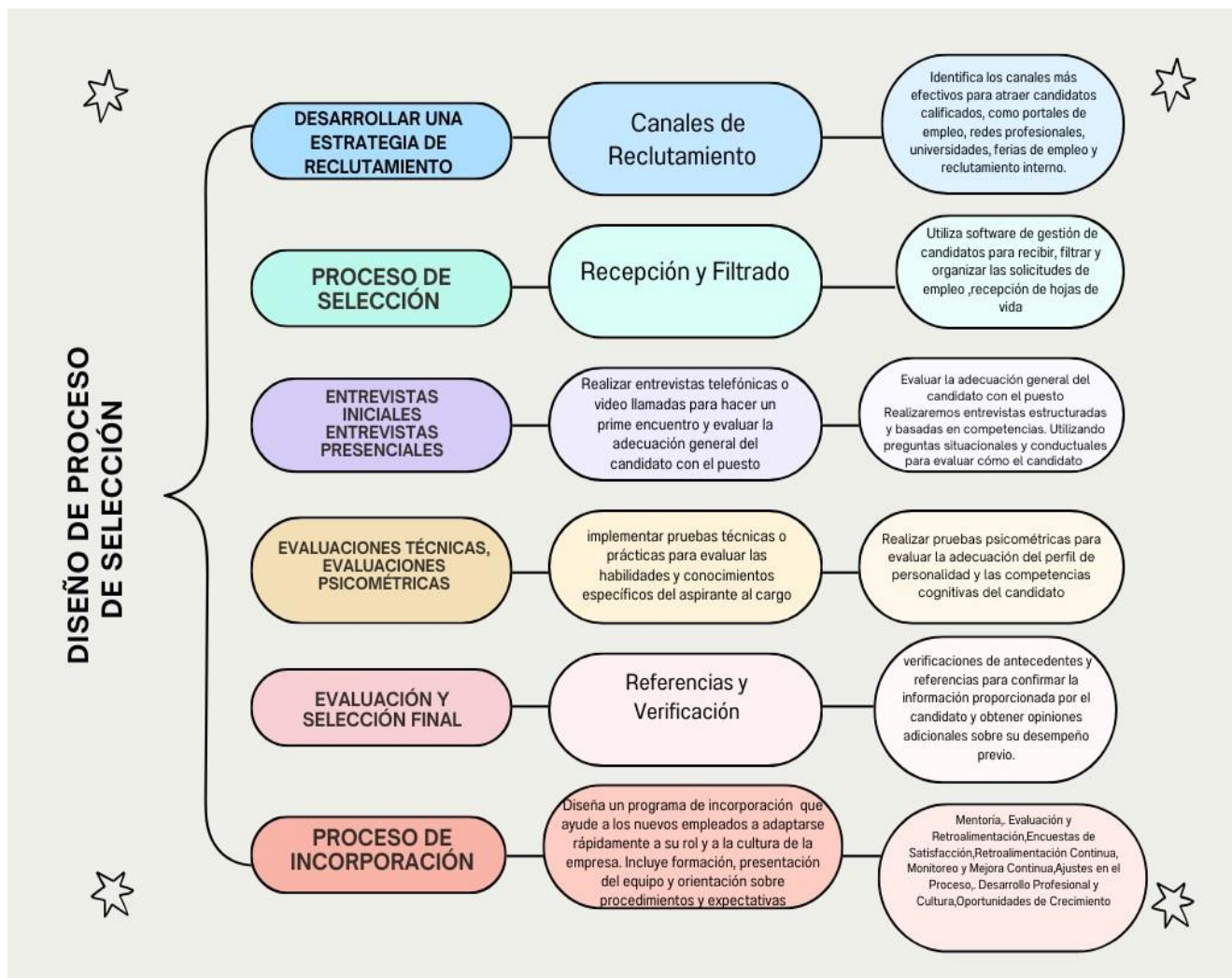


Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 10 con la pregunta ¿la empresa tiene buenos beneficios para el trabajador? Podemos referencia que un 73,3% de los encuestados consideran que la empresa cuenta con buenos beneficios, a un que para 26,7% no son suficientes, lo que evidencia que se debe de involucrar más a los trabajadores y realizar sondeos de que beneficios les gustan más y la posibilidad de mejora

Diseño de Proceso de Selección

Gráfica 11 proceso de selección



Fuente: Elaboración propia.

https://www.canva.com/design/DAGK2UxEClS/EFYuIYyCa1-gScWUZyvkPQ/edit?utm_content=DAGK2UxEClS&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Conclusiones

Con el desarrollo de esta actividad se puede concluir que toda empresa debe de brindar importancia y valor a un área fundamental como lo es Talento humano, entendiendo que desde este departamento la empresa inicia a tener una excelente organización ya que él es una cabeza principal para el funcionamiento de manera estandarizada y con calidad de la empresa.

Gracias al desarrollo continuo de este gran trabajo se fortalecieron temas de calidad como planificación, organización de talento humano, vinculación, contratación de personal, inducción, capacitación, entrenamiento personal, clima organizacional y compensaciones de bienestar laboral, los cuales son aplicados a una organización donde se dio solución implementando un adecuado proceso con el fin de contratar personal calificado y evitar la constante rotación del cliente interno.

Con esta nueva implementación el objetivo es lograr que el nuevo empleado identifique a la empresa como un proceso dinámico de interacción externa e interna, un proceso continuo de crecimiento personal y a su vez, que el buen desempeño tendrá un impacto directo cumpliendo el objetivo principal a nivel organizacional.

Se considero que la gestión del talento humano no consiste solamente en pagar por una prestación de un servicio, sino que debe existir lineamientos internos estandarizados y de calidad que conlleve a generar soluciones óptimas dentro de todo el proceso jerárquico de la empresa, para así tener un adecuado orden objetivo y puntual que transporta a la empresa al éxito rotundo en posicionamiento en el mercado y grandes ingresos económicos.

A través, de las estrategias de compensación e incentivos de la empresa, es posible atraer talento (trabajadores) motivado y sobre todo productivo, los cuales trabajan de una manera

eficiente, logrando así de manera satisfactoria los objetivos plasmados en la empresa, ya señas a corto, mediano y largo plazo.

Recomendaciones

Luego de analizar los resultados de la investigación, se generan las siguientes recomendaciones.

La compañía debe adoptar un plan de acogida e inducción a todos los nuevos empleados para garantizar la integración al grupo de trabajo, enfocando los valores corporativos.

La empresa debe de crear un manual de funciones el cual este dirigido a cada área y desglose las funciones por cada cargo.

La empresa debe estructurar el organigrama, para que se tenga claro el área y la cantidad de trabajadores necesario para cumplir a cabalidad con las metas pactadas sin sobrecargar al personal.

La empresa debe de crear un sistema de contratación que defina los perfiles para cada trabajador según la necesidad, establecer tiempos en que se va a realizar la contratación, la evaluación y de inducción lo que generara un orden y mejor control de los procesos.

La empresa debe de crear un plan de incentivos para todos los empleados de la empresa el cual considere beneficios económicos y no económicos,

Realizar capacitaciones constantes y evaluaciones para que el personal siempre este a la vanguardia de las necesidades de la empresa.

Referencias Bibliográficas

- Alles, M. A. (2016). Selección por competencias. (2a. ed.). Ediciones Granica. (pp.20-74).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/114189?page=20>
- Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación. (pp 48-94). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=48>
- 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>
- Mintrabajo.gov.co (2019). Conoce los tipos de contrato de trabajo. Empleo sin fronteras.
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-74). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>
- González Ariza, A. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp. 329- 339).
<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx>

[?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373)

[live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373)

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>

Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.107-140).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>

Apéndice

Encuesta para empleados de la empresa Ferroeléctricos JT	
Tiene como finalidad dar soluciones y alternativas para la problemática detectada.	
¿En el momento de ingresar a la compañía, tuvo una presentación formal con el grupo de trabajo?	
<input type="radio"/> Sí	
<input type="radio"/> No	
¿Durante el proceso de incorporación le informaron sus actividades a realizar en la empresa?	
<input type="radio"/> Sí	
<input type="radio"/> No	
¿La empresa le suministro el paso a paso de los procedimientos internos de la empresa?	
<input type="radio"/> Sí	
<input type="radio"/> No	
¿Cree que el proceso de contratación es muy largo?	
<input type="radio"/> Sí	
<input type="radio"/> No	
¿considera que lo sobrecargan de trabajo?	
<input type="radio"/> Sí	
<input checked="" type="radio"/> No	
¿Considera que la empresa debe contratar más personal?	
<input type="radio"/> Sí	
<input type="radio"/> No	
¿considera que tiene tareas que no van con su puesto de trabajo?	
<input type="radio"/> Sí	
<input type="radio"/> No	
¿realiza horas extras con frecuencia debido a la falta de personal?	
<input type="radio"/> Sí	
<input type="radio"/> No	
¿considera que las capacitaciones referentes a las funciones deben de ser más constantes?	
<input type="radio"/> Sí	
<input type="radio"/> No	
¿la empresa tiene buenos beneficios para el trabajador?	
<input type="radio"/> Sí	
<input type="radio"/> No	