

**Plan Estratégico para Mejorar el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en el
Grupo Empresarial Oleoflores S.A.S**

Liz Dayana Andrade

Enrique Manuel Cotes Maya

Sandy Liceth Duarte

Juan Luis Guerra Pinto

Yolima Vargas Arango.

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano - 101007

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Programa de Administración de Empresas

2021.

Plan Estratégico para Mejorar el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en el
Grupo Empresarial Oleoflores S.A.S

Liz Dayana Andrade

Enrique Manuel Cotes Maya

Sandy Liceth Duarte

Juan Luis Guerra Pinto

Yolima Vargas Arango.

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano - 101007

Director

Javier Mauricio Gallardo Gaviria

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Programa de Administración de Empresas

2021.

Tabla de contenido

Resumen	5
Abstract	6
Introducción	7
Objetivos	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
Planteamiento del problema	9
Antecedentes del problema	12
Justificación de la investigación	15
Marco Teórico	17
Marco legal	19
Metodología de la Investigación	21
Resultados	25
Recomendaciones	26
Conclusiones	28
Referencias bibliográficas	29
Anexos	31

Tabla de Anexos

Anexo 1. Proceso de Selección de Personal Recomendado.....	31
Anexo 2. Entrevista de selección del personal.....	2

Resumen

En el presente proyecto de investigación, Plan estratégico para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en el grupo empresarial Oleoflores S.A, el cual es desarrollado mediante plan estratégico que permita mejorar el reclutamiento y selección del personal en la organización, con el objetivo de proponer alternativas, programas y planes que al ser implementados contribuyan a la correcta selección de personal.

Por lo anterior se permite desarrollar en esta organización la importancia de la competencia laboral y sus vacantes, es necesario buscar acciones que permita dar respuesta en pro de agilizar los diferentes procesos de reclutamiento y elección del personal dan cumplimiento al ejercicio donde su fin es seleccionar al personal humano apto para desempeñarse dentro de la empresa y cumpla con las expectativas, funciones y, por ende, lograr la estabilidad laboral y además el buen funcionamiento.

Palabras claves: Selección de personal, plan estratégico, Reclutamiento de personal, Gestión Talento Humano

Abstract

In this research project, Strategic Plan to improve the recruitment and selection process of personnel in the Oleoflores SA business group, which is developed through a strategic plan that allows improving the recruitment and selection of personnel in the organization, with the objective of propose alternatives, programs and plans that when implemented contribute to the correct selection of personnel.

Due to the above, it is allowed to develop in this organization the importance of labor competence and its vacancies, it is necessary to seek actions that allow to respond in favor of streamlining the different processes of recruitment and selection of personnel comply with the exercise where its purpose is to select the Human personnel suitable to perform within the company and meet the expectations, functions and, therefore, achieve job stability and also proper functioning.

Keywords: Selection of personnel, strategic plan, Recruitment of personnel

Introducción

El reclutamiento y selección de personal busca vincular, mantener y remunerar el bienestar social del factor humano, tratando de organizar, mejorar, crear e implementar estrategias para ejecutar los procesos de contratación del talento humano adecuado y poder ocupar las distintas vacantes de la empresa y/o cargos existentes, definiendo los procesos y procedimientos que se realicen para reclutar de manera adecuada al personal requerido.

Para lograr con éxito la selección de personal, es necesario conocer y tener claro el manual de funciones de los diversos cargos. Dentro de la empresa se debe de identificar las estrategias diseñadas para el reclutamiento y selección del personal, debe tener en cuenta el trabajo en equipo, implementación de la comunicación asertiva, capacitación e innovación permanente y la búsqueda del fortalecimiento para competitividad empresarial.

En la identificación estratégica la empresa debe de tener como principal objetivo el de diseñar estrategias que garanticen la calidad del personal seleccionado, hay que seguir ciertas pautas para poder mantener las relación laboral entre empleados y empleador. Para lograr obtener mejores resultados en el fortalecimiento empresarial, que conlleven al cumplimiento de las metas propuestas para el mejoramiento continuo de las acciones que garanticen valores agregados en la organización, que sirva para mantener una competencia efectiva, garantizando estándares de calidad en la selección de personal reclutado.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar las estrategias apropiadas que permitan optimizar el desarrollo del reclutamiento y selección de personal, en el grupo OLEOFLOR S.A.S, a través de mecanismos prácticos.

Objetivos Específicos

Analizar las fallas recurrentes en el proceso de selección de personal en el departamento del talento humano.

Crear estrategias que busquen garantizar la calidad del personal seleccionado, para lograr obtener mejores resultados en el fortalecimiento empresarial.

Realizar los ajustes convenientes a la metodología utilizada para las convocatorias de los candidatos.

Establecer políticas de selección con los lineamientos indicados para elegir al talento humano más competitivo.

Planteamiento del problema

¿Qué plan estratégico es el más conveniente para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en el grupo empresarial Oleoflores S.A?

En la actualidad las empresas se están preocupando en los diferentes factores dentro de los procesos de reclutamiento y elección del personal, que evitan que la empresa sea más eficientes y competitivas, el cual es muy importante, debido a la influencia de la adecuada selección de personal y la forma de agilizar los procesos con la finalidad de ahorrar tiempo y recursos.

Las empresas colombianas actualmente se encuentran inmersas en un ambiente cambiante y complejo cada vez más competitivo debido al imperio que hoy en día ejerce la globalización en las organizaciones, por ello es que las empresas se han dado cuenta que las formas tradicionales de la selección y reclutamiento de personal no son las más efectivas para proveer las necesidades de las empresas.

García y Navarro (2008), en uno de sus conceptos dicen: “Uno de los problemas que se plantean en la competitividad de las empresas, se relaciona con la selección de personal, ya que se debe contar con el personal adecuado en el puesto adecuado. Este proceso de selección constituye un elemento preponderante en el éxito de las empresas, generando oportunidades de desarrollo al recurso humano”.

Las empresas enfrentan la necesidad realizar la implementación de un plan estratégico para mejorar los procesos para el reclutamiento y selección de personal y así poder alcanzar la eficiencia y rentabilidad para esto, es fundamental la calidad del talento humano, ya que es área responsable de la correcta selección del personal, “por tanto, la coordinación, dirección

motivación y satisfacción, del personal son aspectos cada vez más importantes en el proceso administrativo” (Vásquez, 2015).

En los últimos años la empresa Oleoflores S.A, el proceso reclutamiento debe tener una premisa, debe ser efectuado en forma racional o “como debería hacerse” lo que deriva la implementación de un plan para tomar decisiones que sirva como una guía objetiva para resolver un problema de la forma más óptima.

La organización Oleoflores S.A se visibilizan problemas en el que se destacan el reclutamiento y selección de personal para los cargos descritos en el manual de funciones, tarea asignada al departamento de recursos humanos.

La implementación de un adecuado proceso de reclutamiento y selección efectivo, es uno de los factor claves, que busca aumentar de manera significativa la oportunidad de contar con el adecuado talento humano que realmente necesita la empresa, sin embargo; dentro del grupo empresarial Oleoflores S.A, se evidencia una serie de errores al momento de la selección del personal, como la no definición de las necesidades del talento humano, no se tiene en cuenta la compatibilidad del candidato con la organización y la ausencia de personal clave durante las entrevistas laborales.

La correcta selección y reclutamiento de personal es de vital importancia, debido a que se considera como la base de una gestión efectiva del talento humano, y sobre todo que de este proceso depende el normal funcionamiento y eficiencia dentro de las funciones asignadas.

“Durante mucho tiempo la administración de recursos humanos era concebida como una actividad mediadora entre la organización y las personas, un tipo de órgano interpretador de las

exigencias de la organización a los empleados y de las reivindicaciones de estos a la organización” (Chiavenato, 1988).

“En otro momento era pensada para mantener la contribución del departamento de capital humano en un nivel apropiado a las necesidades de la organización es una prioridad absoluta” (Werther & Davis, 2008).

Antecedentes del problema

La selección de personal es base para poder lograr el éxito de cualquier empresa por esa razón al momento de implementar la búsqueda de personas idóneas y así llevar a cabo los cargos de la entidad se deben evaluar los beneficios que se obtendrán entre el cargo y la persona a seleccionar Chiavenato (2002) resaltaba al proceso de reclutamiento como un filtro en el cual solo algunas personas pueden participar del mismo y son aquellas que cuentan con las características deseadas por la empresa.

Desde hace varias décadas, las organizaciones han considerado tener el talento humano idóneo y capacitado, que reúna las destrezas y habilidades convenientes para el buen desarrollo y desempeño laboral, es decir que alcance de los objetivos propuestos por la misma; por lo que el área de recursos humanos, tiene la tarea de diseñar estrategias apropiadas que permitan optimizar el desarrollo de reclutamiento y selección de personal, de acuerdo al área y perfil requerido en las competitiva y más humana.

Gaibor (2015), en su proyecto “Diseño de un proceso de reclutamiento y selección del personal para mejorar la gestión del Departamento de Talento Humano en la Empresa Palmeras de los Andes S.A., cantón Quinindé, provincia de Esmeraldas, durante el período 2014”, (dedicada a la producción de palma y sus productos derivados), plantea que las empresas sufren fracasos dado a equivocaciones en la contratación de personal, por la parte de los administrativos. En la solución al problema, y con el apoyo de herramientas y procedimientos, se diseñará un proceso de reclutamiento y selección de personal que apoye y mejore la gestión del Departamento de Talento Humano en la empresa, Palmera de los Andes S.A, con el propósito de contribuir a la organización y al aspirante en la aplicación de documentos que definan y faciliten la valoración de una manera objetiva. La metodología de investigación que se utilizó es

cualitativa, con método inductivo y deductivo. Para los colaboradores y administrativos se le aplicaran técnicas y análisis que le permitan desarrollar un aprendizaje de entendimiento de los procesos.

Con esta tesis se presenta el diseño de un proceso de reclutamiento y selección de personal para mejorar los procesos para la gestión del Departamento de Talento Humano en la empresa, Palmera de los Andes S.A, en Ecuador, con un apoyo a la parte administrativa para el conocimiento de los procesos de la organización, que permita el alcance de los objetivos propuestos. Esta investigación citada, se relaciona con el estudio de investigación que se está desarrollando en la empresa Oleoflor S.A, ya que en ambos casos se desea implementar estrategias acordes al mejoramiento y adecuación del reclutamiento de personal.

Con este proyecto, (Enriquez et al.2020), procura dar solución de la problemática presentada en la empresa, Palmas de Tumaco S.A.S, cuyo inconveniente radica en que utilizando el proceso de selección, se escoja al personal no adecuado, trayendo también altos costos en el desarrollo de del mismo, A lo se busca brindar los instrumentos idóneos para el apoyo de sus labores de manera eficiente, implementando variables a los que la empresa lleva a cabo. Se lleva a cabo un trabajo de campo, aplicando a un grupo de personas (35), del área operativa de la empresa una encuesta cerrada. La investigación tiene el propósito de diseñar y aplicar el modelo que logre la selección de personal en los cargos operativos de la compañía.

Apoyar al personal recién ingresado a través de instrumentos idóneos para que logre el perfil deseado por la organización, son estrategias que guían el mejoramiento de reclutamiento y selección de personal, para organización

Acevedo (2012) “Determinó que la admisión de personal se define como el procesos que permite el suministro de personas que correspondan al cumplimiento de las funciones y actividades que sean asignadas por la empresa de manera eficaz y eficiente. El objetivo del procesos de reclutamiento y selección del personal no consiste solamente en cubrir una vacante, sino más bien, proporcionar empleo a quien cuente con los conocimientos, actitudes y habilidades necesarios para la organizacion”.

Podría decirse que “los individuos y las empresas privadas deben de estar involucradas en los procesos de manera continua de atracción, determinando la simpatía por parte de los individuos hacia las empresas, motivando la obtención de información y formar parte de la sociedad, de igual forma las empresas tratan de atraer candidatos obteniendo información de ellos para poder tomar decisión si son las personas correctas para ocupar el puesto” Alvarado (2012).

Como señalo León (2004) “Que las personas no se fabrican; vienen hechas. Por lo que los encargados de contratar se tienen que dar a la tarea de comprender tanto necesidades como posibilidades, para que el puesto se ocupe por alguien capacitado. En su tesis Procesos de selección de personal para las PYMES de la construcción plantea que la mayoría de las siete pequeñas y medianas empresas de la Ciudad de Querétaro que fueron sujeto de estudio, no cuentan con un proceso formal de selección de personal y que si estas implementaran uno mejoraría el desempeño en los puestos de trabajo, además recomienda la práctica de facilitar al candidato una descripción realista de su puesto, ayudando así a reducir considerablemente la tasa de rotación de personal”.

Justificación de la investigación

El proyecto busca formular un plan estratégico para mejoramiento de los procesos de reclutamiento y selección de personal en el grupo empresarial Oleoflores S.A, con el objetivo de proponer alternativas, programas y planes que al ser implementados contribuyan a la correcta selección de personal.

Debido a la competencia laboral y a las vacantes que presenta la empresa Oleoflores SA, se tiene la necesidad que permita la implementación de las estrategias para aligerar los procesos de reclutamiento y elección del personal, con el fin de poder obtener resultados propicios, es decir, realizar una selección de candidatos de manera idónea para ocupar el cargo, además dar cumplimiento al paso a paso del proceso para la selección, sin incurrir en alteraciones y poder lograr una estabilidad laboral.

Oleoflores S.A.S, aunque cuenta con una amplia rotación de personal, se encuentra preocupada por los diferentes procesos de reclutamiento y elección de candidatos; con el diseño del presente proyecto, la organización tendrá como beneficios el mejoramiento de sus procesos, debido que con esta estrategia se pretende que el área de recursos humanos reduzca los tiempos en el mismo, además éstas, se pretende que la organización tenga una mayor seguridad y celeridad en la elección del personal apto para las vacantes y la implementación de los medios adecuados para la ejecución de la selección.

El grupo Oleoflores SA, es una empresa que está comprometida en la realización de las estrategias correctas para llevar a cabo los procesos, debido que se plantea la reducción de tiempos, y poder elegir a los candidatos correctos que puedan asumir el puesto vacante y así poder aprovechar los diferentes medios para el reclutamiento adecuado para atraer a un mayor número de aspirantes al cargo.

Es de vital importancia determinar las estrategias de selección de personal, como indicador de gestión técnica y de talento humano como lo es la coordinación, dirección, selección y reclutamiento, lo cuales ayudarán y aportarán potencialmente en las capacidades propias de la gestión de recursos humanos, debido a que se ven reflejadas en la productividad y eficiencia de los procesos internos de la empresa.

Marco Teórico

Oleoflores S.A es una organización enfocada en la gestión del talento humano, por tal razón se reconoce al reclutamiento y selección del personal como un plan estratégico que busca la selección del perfil indicado y realizar el debido proceso de manera eficiente, valorar el recurso humano y determinar su nivel de eficiencia, conocer sus habilidades y destrezas e identificar necesidades de adaptación, motivación y capacitación, en cada uno de sus empleados.

El plan estratégico para el mejoramiento de los procesos de reclutamiento y selección del personal en Oleoflores S.A.S, busca que la empresa pueda dar a conocer las oportunidades y estabilidad laboral que está brindando dentro de la organización y así poder buscar una adecuada selección de candidatos destacados dentro de los aspirantes al cargo, teniendo en cuentas las habilidades y conocimiento que permitan el desempeño eficaz dentro de las actividades asignadas, se debe de realizar la elección del candidato mediante la implementación de evaluaciones que pueden entrevistas, cuestionarios y test psicológicos.

Según Chiavenato (2009) “Los procesos de reclutamiento deben de estar bien estructurados e integrar de manera integra a un buen colaborador dentro de la organización, beneficiándose el área de la empresa donde se asigne”.

La implementación de los procesos para el reclutamiento y elección del personal es de carácter importante que la empresa Oleoflores S.A lo lleve a cabo, porque de un buen proceso de reclutamiento proporciona aspectos importantes para la selección de los candidatos, con el principal objetivo de realizar la elección de candidatos apropiados que den solución a las necesidades de la empresa, Por medio de estos procesos la empresa sabrá cuales son los candidatos con mayores oportunidades para ser contratados y así puedan realizar de manera correcta las actividades y trabajos que se le asignen.

Los procesos de reclutamiento y elección deben ser acorde con la planificación estratégica de la organización, de tal modo se busca el cumplimiento de los objetivos empresariales. Es de gran importancia que en las organizaciones se incluya una planeación de los procesos de operaciones que den origen a la necesidad de contar con un capital humano apto para hacer de la organización más competitiva y productiva, para poder alcanzar la calidad y eficiencia deseada en la empresa.

El congreso en el (artículo 53), “Expidió un estatuto de trabajo, que manifiesta que la ley debe tener presente los principios fundamentales como: Igualdad en las oportunidades de los empleados, Remuneración vital y móvil, para garantizar la calidad y aumento del compromiso del trabajador, además buscar una permanencia del empleo que está establecida en las leyes laborales y sus facultades para conciliar los derechos y situaciones favorables del trabajador en los diferentes casos presentes de duda en la interpretación y la aplicación de manera formal al derecho”.

Marco legal

El Marco Legal, permite hacer un análisis primordial de los procesos normativos que resolverán los condicionamientos y limitaciones, que afecten de manera directa o indirecta el proceso dirigido a las estrategias de mejora del reclutamiento y la selección del personal dentro del grupo Oleoflor SA, cuyas políticas se direccionan a que el personal del área de recursos humanos y directivos de la organización tomen decisiones que favorezcan el alcance de los objetivos propuestos para la contratación de personal.

La constitución política de Colombia, en su (artículo 25), “Señala que el Estado, protege de manera especial y en todas sus modalidades, define al trabajo como el derecho y obligación social, es decir que toda persona posee el derecho a un trabajo digno y condiciones justas, por lo que se hace relevante dentro del plan estratégico de mejoras de reclutamiento de personal, velar y evitar por cualquier medio, toda forma de discriminación, siendo justos en derechos y oportunidades para con los postulados y elegidos a las vacantes en cuestión”.

La OIT, Organización Internacional del Trabajo, cuyo organismo promueve la justicia social, reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo y relaciones laborales. En uno de sus pilares, busca mejorar, intercambiar y difundir el conocimiento global sobre los procesos de contratación nacionales, e internacionales, por lo que genera a través de una formación transmitida en línea, un conjunto de instrumentos para el proceso de contratación justa de conocimiento global. Con esta iniciativa, se transmite al área de recursos humanos de manera universal, la uniformidad justa y equitativa a la hora de contratar a nuevos miembros de la organización.

La norma ISO y las competencias requeridas en el personal, cita el requisito 6.2.1, de la ISO 9001:2000, señala que: “El personal que realice trabajos que afecten la calidad del producto

y/o servicio debe ser competente con base en la educación, formación, habilidades y experiencias apropiadas. Lo que indica que el proceso de reclutamiento y selección, deben estar muy estructurados para identificar las competencias y habilidades idóneas para el puesto.

Artículo 1°. Objeto, de la ley 1496 del 2011, tiene el propósito de respaldar la equidad salarial, independientemente del tipo de retribución laboral entre mujeres y hombres, estableciendo instrumentos reales y efectivos para el sector público y privado, permitiendo así que al ingresar el nuevo talento humano a la organización tengan las mismas ventajas salariales.

En el (Artículo 1.1.2.3). “Las comisiones de las sectoriales para la Gestión del Recurso Humano. Que tienen al cargo la orientación y articulación de las diferentes políticas, programas, planes y acciones que son necesarios para la ejecución de las estrategias de nivel Nacional para la Gestión del Recurso Humano”.

De esta manera se establece un modelo de formación permanente en la organización para la gestión del talento humano, estrategia que permitirá alcanzar y actualizar las competencias laborales para el nuevo personal en su etapa de selección, contratación y permanencia.

Tanto la normatividad Colombiana como la internacional, establecen lineamientos que buscan apoyar los procesos más eficaces, entre ellos a la concesión del reclutamiento y selección de personal como plan estratégico, para mejorar y ubicar, el perfil del talento humano más acertado, que acompañará al grupo Oleoflor S.A, a la concepción de sus objetivos.

Metodología de la Investigación.

La presente investigación tiene un enfoque de carácter metodológico cualitativo-descriptivo teniendo en cuenta que se trabajará desde una perspectiva en la que se pretende validar información directamente de las opiniones de los empleados y directivos de Oleoflores S.A con el fin de organizar los datos de tal forma que permita realizar un análisis y establecer conclusiones acertadas en el plan de mejoramiento en los procesos de selección y reclutamiento.

La pregunta de investigación ¿Qué plan estratégico es el más conveniente para mejorar los procesos de reclutamiento y selección del personal en el grupo empresarial Oleoflores S.A.S? nos permite tener claro que la investigación es de tipo mixto, por tanto, se dispone del enfoque cualitativo en un mismo estudio, donde se ejecutan mediciones sobre cómo el plan estratégico permite mejorar la selección y reclutamiento de personal.

Según Strauss y Corbin (1990: 17) enfatizan el carácter cualitativo del tipo de información recogida, así como su análisis: “por investigación cualitativa entendemos cualquier tipo de investigación que produce resultados a los que no ha llegado por procedimientos estadísticos u otro tipo de cuantificación”

“La investigación cualitativa se considera como un proceso activo, sistemático y riguroso de indagación dirigida, en el cual se toman decisiones sobre lo investigable en tanto se está en el campo de estudio”. (Pérez, 2007, p. 245).

Se podría decir que el enfoque cualitativo permite buscar opiniones, ideas y motivaciones frente al personal, además que permite evaluar las inexactitudes que existen en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Es necesario e importante saber que mediante el enfoque cualitativo y la propuesta mediante estrategias que permitan el mejoramiento del proceso de

reclutamiento y selección de personal, con este enfoque se busca la no obtención de datos numéricos, por el contrario, percepción, ideas, opiniones y las motivaciones que permitan implementar las estrategias enfocada a mejorar la selección y reclutamiento del personal en el momento de la contratación; Este análisis cualitativo siempre va enfocado en el cómo y los porqués de la investigación que estamos desarrollando, por dicha razón la entrevista es método de obtener información más abierta y subjetiva.

El tipo de investigación es descriptivo teniendo en cuenta que es importante en el área de gestión humana, debido a que este aporta elementos desde la observación y descripción de los diferentes factores que están interviniendo en la selección y reclutamiento de personal.

Por lo anterior expuesto, se efectuará una investigación de las problemáticas actuales de la empresa Oleoflores S.A, ubicada en el municipio de Agustín Codazzi – Cesar, sobre la realidad actual en los procesos de selección y reclutamiento.

Se realizará una investigación cuidadosa sobre los diferentes procesos de selección utilizados por la empresa, a partir de la percepción sobre el Clima Organizacional, el liderazgo, satisfacción laboral, motivación y las relaciones interpersonales dentro de la empresa.

Se analizarán circunstancias internas y externas en la selección de personal, para lo cual se valorarán factores que afectan el adecuado reclutamiento implementado por la empresa.

En esta investigación sobre el Plan estratégico para el mejoramiento de los procesos para el reclutamiento y elección de personal para el grupo empresarial Oleoflores S.A se analizaran las siguientes etapas:

Descripción del problema: Se diseñará las estrategias adecuadas, que permitan identificar los inconvenientes y las diferentes variables que faciliten sistematizar características

grupales que permitan definir y diseñar un plan de acción que contribuya a optimizar el desarrollo del reclutamiento y selección de personal, en el grupo OLEOFLOR S.A, a través de mecanismos prácticos el reclutamiento de personal. Cuya finalidad sea establecer las variables que influyen en los diferentes procesos de selección que no se han implementado de la mejor manera, cuyos factores provocan la no compatibilidad del candidato con la organización.

Así mismo, se establecerá y analizarán la percepción que tiene el personal de talento humano, con el propósito de conocer sus opiniones respecto a la satisfacción y si ha sido implementado de manera transparente y eficiente los procesos de selección.

Se deberá realizar un análisis interno en cuanto al área de recursos humanos en donde podemos establecer cómo se implementan los procesos de reclutamiento y elección.

- a) Elección de técnicas e instrumentos para el reclutamiento y selección.
- b) Describir, analizar e interpretar: A cada uno de los que pertenecen al área de recursos humanos.
- c) Datos: se clasificarán, será sistemáticamente y se hará un análisis de los resultados y conclusiones de los datos recopilados. Lo anterior facilitará el reconocimiento de un proceso investigativo descriptivo-cualitativo que genera en primera instancia una perspectiva general del problema a intervenir y así dar solución con el fin de lograr optimizar y diseñar estrategias para el procesos de reclutamiento y elección de personal en Oleoflores S.A.

Aplicación de instrumentos:

La entrevista: mediante esta técnica permite tener la información concreta la cual nos va a ayudar a conocer las necesidades de la organización Oleflores S.A.S que permita tener un excelente desarrollo en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Entrevista con profundidad: esta técnica no ayuda a ahondar en el interés, se busca obtener información mediante la conversación con una o varias personas que hacen parte de la organización como lo es el gerente, expertos.

Entrevista Individual: mediante esta técnica se tiene un contacto directo con cada colaborador, con el fin de obtener la información desde su punto de vista frente a la situación que se presente en la organización.

Observación no participante: esta técnica nos ayuda a observar el comportamiento de los implicados, sin interacción.

Fuentes y técnicas de recolección de información

Fuentes primarias: es la información suministrada por los colaboradores de la empresa, además de las consultas propias, estatutos, informes de gestión, reglamento interno.

Fuentes secundarias: todas aquellas consultas que realicemos en otras fuentes investigadas como artículos, libros entre otros.

Población.

Colaboradores de la empresa Oleflores S.A.S, donde se seleccionarán aleatoriamente 3 para realizar la entrevista.

Resultados

La técnica de recolección de datos utilizada es la entrevista; se escogió esta técnica de recolección de información, ya que se consideró la más adecuada para el tipo de investigación puesto que se obtiene la información directamente de los sujetos que intervienen en las variables de investigación y así facilitando la definición de la información.

De acuerdo a la entrevista realizada se puede evidenciar que la empresa Oleoflores S.A presenta falencias en su proceso de reclutamiento y elección de personal, los trabajadores y directivos manifiestan no estar de acuerdo con el direccionamiento de este proceso y no dan cumplimiento a los objetivos organizacionales.

Con el desarrollo de esta investigación se busca obtener como resultado, escoger cual sería el plan estratégico más conveniente para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal para el grupo empresarial Oleoflores S.A, en donde se cumplirían los objetivos principales de esta organización en cuanto a este proceso como son: Diseñar las estrategias apropiadas que permitan optimizar el desarrollo del reclutamiento y selección de personal, en el grupo Oleoflores S.A, a través de mecanismos prácticos.

Esta entrevista nos arroja que se debe implementar el paso a paso del proceso de selección como son: ofertar la vacante, realizar la requisición, realizar el proceso de reclutamiento, pre solicitud, solicitud, entrevista inicial directa, evaluación técnica, evaluación psicológica, encuesta socioeconómica, entrevista en la selección indirecta, exámenes médicos, conclusión, decisión y finalmente realizar la contratación.

Recomendaciones

Las recomendaciones para el área de Gestión Humana de la Empresa Oleoflores S.A, para el mejoramiento de los procesos de reclutamiento y selección, que permitan garantizar los proceso de contratación de manera organizada, transparente y justa.

El área de Recursos Humanos dentro de la empresa tiene un gran desafío, en donde una de las principales recomendaciones es buscar garantizar que los procesos de reclutamiento y selección se elijan los candidatos adecuados para dar cubrimiento a las vacantes, por estas razones es necesario evaluar las recomendaciones dadas.

Buscar la comunicación y articulación entre las distintas áreas de la empresa, debido a que los procesos de selección necesitan del compromiso, sincronización y comunicación entre las demás áreas de la compañía, con el objetivo de conocer los requerimientos y necesidades de cada departamento, con la firme intención de cubrir las expectativas del personal a seleccionar.

Definir las estrategias de tecnología y comunicación para evaluar y seleccionar los candidatos correctos, utilizando las herramientas tecnológicas que sirvan para ayudar a optimizar y agilizar los diferentes procesos de selección.

Realizar divulgaciones de los procesos de contratación, haciendo lo más claro, brindar información de los perfiles a seleccionar, fechas de contratación.

Se debe tener claro el perfil que busca la empresa, realizando un buen levantamiento del perfil, que garantice el currículum, competencias o potencial, además realizar un Job de descripción detallada que defina los objetivos de búsqueda y selección.

Se debe seleccionar una forma de reclutamiento, además de realizar una entrevista amena y cordial, que busquen garantizar que los procesos de selección se realicen de manera

óptima.

Revisar los antecedentes personales, laborales y contactos del candidato a ocupar el cargo, con el objeto de realizar una preselección de los postulantes, permitiendo averiguar las expectativas de los candidatos y su afinidad con la visión de la empresa.

Conclusiones

Mediante este trabajo podemos concluir que se implementó el correcto desarrollo para lograr que la empresa Oleoflores S.A.S pudiera tener a la mano las oportunidades para así poder escoger de manera correcta el candidato idóneo que cuente con todas las habilidades necesarias para desempeñar el cargo seleccionado.

Este trabajo busca en el reconocimiento de conceptos dados en el desarrollo del diplomado de profundización de gerencia del talento humano, a partir del reconocimiento de conceptos, buscando fomentar entre los estudiantes un espíritu investigativo en el desarrollo de las unidades, A partir del reconocimiento de las lecturas de investigación, en los procesos para la gestión del talento, que tiene como propósito buscar generar reflexión sobre las funciones del departamento de recursos humanos, la dirección de sus esfuerzos, su enfoque para la generación de valores que generen estrategias dentro del funcionamiento de las organizaciones, para así poder propiciar los elementos que permitan el mejoramiento continuo dentro de las funciones reales dentro de las empresas.

El reclutamiento y selección de personal busca vincular, mantener y remunerar el bienestar social del factor humano, con estrategias de mejoras que realicen procesos firmes de contratación indicado, con un manual donde indique las funciones requeridas para el personal que estará en la empresa, cumpliendo las funciones propias para el éxito de la organización.

Referencias bibliográficas.

Chiavenato, I. (1988). Administración de recursos humanos. Naucalpan de Juárez: McGraw Hill

Chiavenato, I.(2009). Reclutamiento, Selección e Integración del Recurso Humano. 5ª edición.

Editorial McGraw Hill. Colombia.

https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado.

Enriquez Guanga, C. A., Gonzalez Idrobo, J. L., Córdoba Trujillo, T. K., Trespalacio Escorcía, J.

M., & Morcillo Alvarado, E. (2020). Modelo de selección de personal para los cargos operativos de la empresa Palmas de Tumaco S.A.S.

Ganga Contreras, Francisco, & Sánchez Álvarez, Romina. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. Gaceta Laboral, 14(2), 271-297.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005&lng=es&tlng=es

Gaibor Farias, Silvia Patricia. (2015). Diseño de un proceso de reclutamiento y selección del personal para mejorar la gestión del Departamento de Talento Humano en la Empresa Palmeras de los Andes S.A., cantón Quinindé, provincia de Esmeraldas, durante el período 2014. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Riobamba.

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69-74).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Werther, W., & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. México DF: McGraw
Universidad Rafael Landívar, licenciatura en administración de empresas facultad de ciencias
económicas y empresariales

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/01/01/Hernandez-Rocio.pdf>

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7423/1/2019_seleccion_contratacion_personal.pdf

<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14137?show=full>

Zafra Galvis, Orlando (2006). Tipos de Investigación. Revista Científica General José María
Córdova, 4(4),13-14. [Fecha de Consulta 8 de abril de 2021]. ISSN: 1900-6586.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476259067004>

Anexos

Anexo 1. Proceso de Selección de Personal Recomendado.

Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal

Objetivo	Emplear el procedimiento de reclutamiento y selección de personal
Seguimiento	Comienza con la solicitud de interna de una vacante (asistente admirativo) y finaliza con el primer pago al talento humano por tiempo laborado el primer mes
Responsabilidad	Jefe del área del talento humano

Elementos de la Actividad	Responsable	Relación
Solicitud interna de vacante	Jefe área Talento humano	Formato del área interesada
Realización perfil para el puesto definición del puesto a ocupar, funciones, sueldo, tareas a realizar, horario trabajo, tiempo de prueba, dependencia asignada	Jefe área Talento humano	Oficio con el perfil del cargo
Preparar la oferta de trabajo para anunciar	Jefe área Talento humano	Carta
Elaborar el comunicado de la oferta de trabajo, utilizando los medios electrónicos, cartelera empresa, bolsa de empleo.	Jefe área Talento humano	Documento digital y físico
Se toman evidencias, fotos, pantallazos	Jefe área Talento humano	Documentos
Admisión de currículum por medio del correo electrónico de la organización	Jefe área Talento humano	Currículos relacionados
Elaborar un listado de chequeo de verificación de los currículos, como criterio de selección de perfiles	Jefe área Talento humano	Listado del chequeo
Del proceso de incorporación de personal, se eligen los tres mejores perfiles	Jefe área Talento humano	Documentos, currículos
Construcción de formato de prueba psicotécnicas, de aptitud, capacidad física, entrevista	Jefe área Talento humano	Documentos de herramientas aplicables
Aplicación de pruebas, actitudes y entrevista	Psicología y Jefe área Talento humano	Lista de chequeo de evaluación

Desarrollar prueba de capacidad física	Salud ocupacional	Lista de chequeo de evaluación
Elección de personal con más alto porcentaje	Jefe área Talento humano	Lista de chequeo de evaluación
Anuncio aspirante elegido y cierre del proceso	Jefe área Talento humano	Documentación electrónica y física
Integrar al nuevo talento a la organización, elaboración contrato (tiempo de contrato, afiliaciones)	Jefe área Talento humano	Formato de contrato y afiliaciones
Información al nuevo talento de la inducción y entrenamiento	Jefe área Talento humano	Oficio
Indicación del plan de inducción, temas, horarios, cargo. Presentación a la empresa, guía de procesos, procedimiento de funciones, normas de convivencia,	Jefe área Talento humano, jefe inmediato	Documentación
Incluir en la nómina al nuevo talento humano	Jefe de área contabilidad	Documento de Excel con todo el proceso de domina
Realización de cheque, como medio de pago	Jefe de área contabilidad	

Elaboró: _____

Jefe de Control Interno

Revisión: _____

Secretaria

Aprobó: _____

Gerente

Anexo 2. Entrevista de selección del personal.

Formato de Entrevista de Trabajo

Fecha _____

Nombres completos del candidato _____

Apellidos completos _____

Puesto Solicitado _____

Salario que aspira \$ _____

Nombre entrevistador _____

Información del anterior empleo:

Relacionar sus respuestas de acuerdo a lo indicado

Nombre de la anterior empresa	
Cargo ocupado	
¿Tubo personal a su cargo? ¿Cuántas?	SI___ NO___ Número de personas ___
¿Qué fue lo mejor de trabajar allí?	
¿Por qué dejó de trabajar en esa empresa?	

Información de empresa actual:

Relacione sus respuestas de acuerdo a lo indicado

¿Cómo se enteró la vacante?	
¿Qué sabe de la empresa?	
¿Por qué le gustaría trabajar aquí?	
¿Qué expectativas tiene de la empresa?	

Información de capacidad y disposición

Relacione sus respuestas de acuerdo a lo indicado

¿Le gusta trabajar en equipo?	SÍ___ NO___ ¿Por qué?
¿Cómo trabajas bajo presión?	
¿Cómo manejas los problemas de trabajo?	

¿Cómo maneja el estrés en el trabajo?	
¿Cómo logra concentrarse en momentos de tensión?	
¿Le gusta ser líder?	SÍ _____ NO _____ ¿Por qué?
¿Cómo considera su autoestima?	
¿Cuál es su reacción ante las críticas?	

Información personal:

Relacione sus respuestas de acuerdo a lo indicado

¿Qué tiene proyectado en cinco años?	
¿Mencione una meta en su vida?	
Definir sus fortalezas y debilidades	
¿Qué le gusta hacer en su tiempo libre?	
¿Cuál es el riesgo más grande que ha tomado?	
¿Qué deportes práctica?	
¿Qué aficiones tiene?	
¿Qué es lo que más le gusta hacer al pasar tiempo con la familia?	

Elaboró: _____

Jefe de Control Interno

Entrevistador: _____

Jefe Área de Talento Humano

