

Plan Estratégico de Talento Humano para la Empresa OXIMIG Gases Industriales

Neydy Johana Delgado

Leandro Javier León

Yanurys Elena Oliveros Hernández

Diego Mauricio Padilla

Cielo Mayerly Yara

Asesora

Lida Rodríguez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Administración de empresas

2023

Dedicatoria

Dedicado a todos nuestros familiares por el apoyo, la fe que nos dan, los docentes que nos han acompañado en este camino y han transmitido su conocimiento, a los compañeros por la colaboración.

En el debate presentado por los compañeros del curso para seleccionar la empresa OXIMIG gases industriales, como proyecto de grado, resaltó el interés de los compañeros de investigar las empresas propuestas para seleccionar la que mejor se adaptada a nuestros objetivo, de esta forma, luego de los análisis realizados se llegó a la conclusión de tomar las ventajas y debilidades de la empresa para formular estrategias de planificación del talento humano con el fin de direccionar los procesos y hacer viable a la empresa a futuro con personal idóneo que cumpla las expectativas de calidad y la culminación de sus objetivos.

Agradecimientos

Agradecemos a cada uno de los integrantes de nuestras familias, quienes han confiado en nosotros para alcanzar este logro, gracias a cada docente que ha participado con su profesionalismo en este proceso; a la compañía OXIMIG que nos ha permitido tomar como referencia su actividad comercial para el desarrollo de este diplomado y el cual se espera sea de apoyo y utilidad para la organización.

Resumen

El presente trabajo se enfoca en el plan estratégico de talento humano OXIMIG gases industriales y los procesos relacionados con la gestión de personas. En primer lugar, se aborda la importancia del plan estratégico como herramienta fundamental para alcanzar los objetivos empresariales y se describen los principales elementos que deben contemplarse en su elaboración.

Se aborda el proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal, enfatizando la relevancia de cada uno de estos pasos para la gestión eficiente de los recursos humanos.

Se describe el proceso de reinducción e inducción, que busca integrar de manera efectiva al nuevo colaborador en la empresa y en su equipo de trabajo. Se destacan las actividades y estrategias que se utilizan para asegurar que el nuevo empleado se sienta cómodo y motivado en su nuevo entorno laboral y pueda desempeñar su trabajo de manera eficiente.

El plan estratégico de talento humano establece las políticas y estrategias necesarias para gestionar el capital humano de una empresa, por lo que en el presente trabajo se realizó un diagnóstico mediante la matriz DOFA del proceso de gestión del talento humano de la empresa OXIMIG y se aplicó una encuesta de talento humano a todo el personal.

Palabras clave: Cultura organizacional, capacitación, incorporación de personal, productividad, selección de personal.

Abstract

This paper focuses on the strategic plan for human talent OXIMIG industrial gases, and the processes related to people management. In the first place, the importance of the strategic plan is addressed as a fundamental tool to achieve business objectives and the main elements that must be considered in its preparation are described.

The process of recruitment, selection, hiring and induction of personnel is addressed, emphasizing the relevance of each of these steps for the efficient management of human resources.

The reinduction and induction process is described, which seeks to effectively integrate the new collaborator in the company and in his work team. Activities and strategies used to ensure that the new employee feels comfortable and motivated in their new work environment and can perform their work efficiently are highlighted.

The strategic human talent plan establishes the necessary policies and strategies to manage the human capital of a company, so in the present work a diagnosis was made through the SWOT matrix of the human talent management process of the OXIMIG company, and it was applied a survey of human talent to all staff.

Keywords : Organizational culture, training, incorporation of personnel, productivity, selection of personnel.

Tabla de Contenido

Introducción	10
Descripción del problema	12
Planteamiento del problema.....	12
Sistematización del problema	13
Justificación	14
Objetivos	17
Objetivo General.....	17
Objetivos Específicos.....	17
Marco de Referencia	18
Estado del Arte.....	18
Marco Contextual.....	22
Marco Teórico.....	25
Marco Conceptual.....	29
Marco Normativo.....	31
Metodología	35
Tipo de Estudio.....	36
Resultados	39
Primer Resultado.....	39
Segundo Resultado.....	40
Plan de Mejoramiento	42
Conclusiones	43
Recomendaciones	45

Referencias Bibliográficas	46
Apéndices.....	50

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Cuadro de antecedentes</i>	18
--	----

Lista de Apéndices

No se encontraron entradas de tabla de contenido.

Introducción

Un Plan Estratégico es un conjunto de elementos que orientan, unifican, integran y permiten dar coherencia a las decisiones que definen el rumbo y el destino de la organización, todas las empresas requieren diseñar un plan estratégico que permita la apropiada administración de los procesos, y el cumplimiento de sus actividades diarias, y así mismo proporcione un esquema de información de lo que hace y a dónde va a llegar la organización.

«La planeación estratégica es el proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. De hecho, el concepto de estrategia y el de planeación están ligados indisolublemente, pues tanto el uno como el otro designan una secuencia de acciones ordenadas en el tiempo, de tal forma que se puede alcanzar uno o varios objetivos» (Sallenave, 2002, p. 18).

OXIMIG es una microempresa nacional creada desde el año 2018 y se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá, dedicada a la distribución y comercialización de gases industriales, brinda un servicio confiable de atención personalizada. Esquemas comerciales flexibles y transparentes. Con capacidad de adaptación, siempre diseñados y orientados a la satisfacción de sus clientes.

OXIMIG brinda soluciones en calidad, seguridad y productividad a los procesos industriales, a través de una oferta amigable e innovadora de gases industriales, su objetivo es el cumplimiento de los más altos estándares que deriven en la máxima calidad de producto, suministro y servicio.

Por lo anterior la organización viene presentando una demanda en cuanto a la gestión de su recurso humano, donde se requiere de personal capacitado y estratégicamente ubicado para desempeñar funciones que permitan cumplir a cabalidad con las metas propuestas, además de lograr su acogida para fortalecer de forma competitiva la empresa frente al mercado, es por ello

que la selección del personal es vital para la empresa y requiere que se realice con extremo cuidado y profesionalismo.

La creación del Plan Estratégico de Talento Humano de la compañía OXIMIG gases industriales, tiene entre sus propósitos, orientar la formulación, coordinación, ejecución y control de las políticas, planes, programas y actividades de administración de personal, Seguridad y Salud en el Trabajo, capacitación, bienestar social, incentivos, así como los planes de inducción y reinducción de los empleados nuevos y antiguos de la compañía.

En este sentido, el propósito de crear el Plan Estratégico de Talento Humano de la compañía es fortalecer la gestión de los procesos internos y los objetivos, teniendo en cuenta que el talento humano es el activo más importante con el que cuenta OXIMIG gases industriales.

Descripción del problema

Planteamiento del problema

En los últimos dos años la compañía OXIMIG, ha tenido un crecimiento significativo en el mercado a nivel nacional y contemplando dicha expansión, se logra identificar que es necesario el fortalecimiento del área de Talento Humano debido a que está presentando grandes falencias, no cuenta con un programa de bienestar para los empleados, dicho programa es de gran beneficio para los empleados y la empresa. La ausencia de este programa puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo (Estrada y Ramírez, 2010).

No hay un plan de capacitaciones, de alguna forma, se podría decir que: “el principal desafío de los administradores de recursos humanos es lograr el mejoramiento de las organizaciones de la cual forman parte, haciéndolas más eficientes y eficaces” (Werther y Davis, 1998, p. 8), OXIMIG no cuenta con un área de seguridad y salud en el trabajo, con personal certificado, OXIMIG, carece de un programa de inducción y reinducción por lo que es necesaria su elaboración. Y teniendo presente la normatividad en el país, mediante el Decreto 1343 de 2014 “El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados” (mintrabajo.gov, 2014, p.1, Art 1).

¿Cuáles estrategias de gestión de talento humano ayudarán a que la empresa OXIMIG, optimice su desempeño para el segundo semestre del 2023?

Sistematización del problema

¿Es posible mejorar el desempeño del talento humano con formas de contratación diferentes a las actuales?

¿La contratación de personal con habilidades y conocimientos específicos contribuye a optimizar el desempeño?

¿Conocer las necesidades del talento humano facilita la gestión para optimizar su desempeño?

Justificación

La competitividad empresarial en el siglo XXI se encuentra en continuo crecimiento en el mercado, por lo que es necesario contar con el talento humano idóneo para cumplir los objetivos organizacionales en la empresa OXIMIG gases industriales, siendo de gran importancia la gestión de talento humano en las empresas. Chiavenato, (2002), asegura que “la gestión del talento humano es un enfoque que permite ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales de las que dependen las organizaciones para operar, producir bienes y servicios, y alcanzar los objetivos generales y estratégicos.” (Editorial Mc. Graw Hill, 2002. p.22)

Vargas (2022), En la revista La Republica comparte que, “Según el informe de Change Américas, seis de cada diez empresas del país presentan complicaciones para retener a sus empleados.” Partiendo de ello, se resalta lo requerido que es tener estructurado e implementar la gestión de talento humano en las organizaciones, donde, desde el proceso de selección se está creando expectativas en el personal en cuanto a su permanencia y crecimiento dentro de la organización. Las personas más allá de la estabilidad laboral buscan su crecimiento personal y profesional, que en el ejercicio de sus labores no incurran en constante estrés y dado el caso en el que se presente, sentir acompañamiento por parte de la empresa, como muestra de importancia y agradecimiento a su trabajo. Por lo cual, desde la intervención de programas de SST y bienestar; se puede dar manejo y mantener el mejor personal integrando la organización.

Según datos del Banco Mundial, las empresas latinoamericanas hacen importantes inversiones en el desarrollo de habilidades de sus trabajadores: desde 2010, América Latina sobresale como una de las regiones del mundo en las que más del 40% de las compañías ofrecen capacitación a sus empleados. Solo en Colombia, de acuerdo con

cifras de MinTrabajo, aproximadamente el 80% de las organizaciones cuenta con programas de capacitación. (Caracol radio, 2021, p.1).

Aunado a lo anterior, la formación de los colaboradores es un proceso que además de llevar una estructura de coordinación e inversión, aporta significativamente al funcionamiento óptimo de las organizaciones, a través del desarrollo de habilidades y destrezas que se verán en un corto plazo reflejado en la ejecución de las actividades y los resultados estratégicos de la compañía.

El Consejo Colombiano de Seguridad CCS (2020), presenta las cifras de accidentes y enfermedades laborales, así como, muertes relacionadas con el trabajo en el año 2020. Donde, la tasa de accidentes de trabajo en Colombia para el año en mención fue de 4.4 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores. La tasa de las enfermedades laborales para este periodo fue de 503,6 casos por cada 100.000 trabajadores. Y la tasa de muertes relacionadas con el trabajo fue de 4,5 eventos por cada 100.000 trabajadores. (CCS, 2020).

Por ende, es obligatorio la planificación e implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) regulado para empresa pública y privada por el Decreto 1072 de 2015, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Motivo por el cual, es indispensable cumplir con la normatividad en ámbitos legales, pero sobre todo por la prevención y la integridad del personal de la compañía, debido al riesgo en que se encuentran expuestos en el desarrollo de sus funciones.

En OXIMIG, se tuvo en cuenta la importancia del talento humano teniendo en cuenta que es uno de los principales recursos de la empresa y es fundamental para el éxito y la supervivencia de la misma, una vez realizada la evaluación de la situación actual del talento humano de OXIMIG, se determinó que es necesario crear el plan estratégico de talento humano, con el fin

de elaborar programas que contribuyan con el buen funcionamiento de la empresa, para ello es importante identificar las necesidades de talento humano. Incluyendo la necesidad de contratar personal con habilidades y conocimientos específicos.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una propuesta de gestión del talento humano para el proceso de selección, contratación, inducción de la empresa Oximig

Objetivos Específicos

Diagnosticar mediante DOFA el proceso de gestión del talento humano de la empresa Oximig

Analizar los procesos más relevantes de la gestión humana (reclutamiento, selección y contratación) en la gestión del talento humano de la empresa Oximig

Diseñar una propuesta de gestión del talento humano con el fin de mejorar los procesos de Reclutamiento, selección contratación e inducción

Marco de Referencia

Para contextualizar el proyecto de investigación a continuación se detallan el estado del arte, la realidad presentada en la empresa a través del marco contextual, las teorías que lo soportan, al igual que los conceptos referentes al mismo, los cuales son considerados importantes para el planteamiento del proyecto y la comprensión de la investigación.

Estado del Arte

El presente estado del arte contempla, estudios, investigaciones plasmadas en proyectos de grado desarrollados en torno al tema abordado sobre selección de personal, contratación e inducción en empresas a nivel nacional, dicho rastreo se realiza teniendo en cuenta que sean publicaciones recientes, enfocados en el territorio colombiano y que su contenido aporte a divisar las múltiples perspectivas que nutrirán el tejido del presente documento.

Para ello, se desglosa en la siguiente tabla los documentos consultados, sus autores o autoras, entidad que las publica, tipo de documento y área de conocimiento

Tabla 1.

Cuadro de Antecedentes

Título	Autor/a	Tipo de documento	Año	Área de conocimiento
Reclutamiento, selección e inducción de personal en inciteco s.a.s. proyecto de aplicación práctica.	Juan Sebastián López	proyecto de pregrado	2017	Administración de empresas
Diseño del proceso de selección y contratación de personal en la empresa Leyton car's s.a.s	Nicolás Leyton santos	proyecto de posgrado	2016	Gerencia de talento humano

Programa de inducción y capacitación de personal para la fundación maría madre de los niños en 2016	Germán Felipe castro Ramírez	proyecto de posgrado	2016	Ciencias económicas y administrativas
Propuesta metodológica para la inducción y capacitación en el área de producción en laboratorios Ropsohn para el buen desempeño, bajo los requerimientos de la resolución 1160 numeral 10 del 2016.	Claudia Adriana Mejía Martínez	proyecto de posgrado	2016	Facultad de ingeniería
Importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del talento humano	Martha Liliana Díaz	proyecto de pregrado	2020	Administración de empresas

Nota: La tabla 1 contiene la información del estado del arte (Reclutamiento, selección e inducción de personal).

En la investigación titulada “reclutamiento, selección e inducción de personal en Inciteco S.A.S. proyecto de aplicación práctica”, López (2017), plantea una propuesta para el mejoramiento de estos procesos en la organización en mención, debido a que esta microempresa desarrollaba estos procedimientos empíricamente, mediante el método descriptivo analítico realiza un análisis de necesidades haciendo uso de la observación con el apoyo de la revisión bibliográfica, consolidando una propuesta de mejora que contiene manual de funciones para los cargos más demandados en la empresa, define estrategias y fuentes para el reclutamiento sean internas, por recomendación o digitales, lo que a su vez conlleva a determinar los criterios de evaluación para los candidatos, finalmente López establece un sistema de medición de impacto

del proceso planteado mediante la evaluación de desempeño posterior a poner en marcha el plan de inducción basado en el manual para dicha tarea.

Adicional Leyton (2016), en su proyecto denominado “diseño del proceso de selección y contratación de personal en la empresa Leyton car’s s.a.s” busca analizar y encontrar las falencias que tiene la empresa en el proceso de selección y contratación para realizar una propuesta de mejora, usando métodos de revisión de fuentes secundarias adicional realiza un contraste con la situación actual de la empresa ante dichos procesos, y establece 8 pasos para alcanzar el objetivo de su proyecto.

Inicialmente se define las necesidades, seguido se realiza una evaluación interna de la compañía identificando si la empresa cuenta con personal idóneo para cubrir la vacante, en cuanto al reclutamiento y selección se atrae personal externo, con apoyo de cuatro factores de selección teniendo en cuenta la productividad, personalidad, la motivación y el conocimiento. para continuar con la entrevista; donde se indaga la experiencia laboral, profesional y los estudios realizados, la aplicación de pruebas post entrevistas para medir el coeficiente intelectual de los candidatos que aprobaron la primera entrevista, y culminar con la contratación. concluyendo así que el no tener estructurado estos procesos en la compañía generó sobrecarga laboral y limitaba la expansión de la organización a nivel nacional.

Por otro lado, Castro (2016), presentó como proyecto un “ programa de inducción y capacitación de personal para la fundación maría madre de los niños” donde con el apoyo del análisis DOFA se analiza el diagnóstico de la empresa, en apoyo de documentos teórico y bibliográficos, y la metodología cualitativa se desarrolla su propuesta para dicha organización; que desde el hecho de establecer las actividades de los puestos de trabajo, se permite que el personal reconozca las funciones a desempeñar con el acompañamiento de la creación y

ejecución de la prueba piloto del programa de inducción, desde medios virtuales con el software WIX, y que al evaluar los resultados se evidencia que además de transmitir información importante para el conocimiento de los colaboradores, también generó compromiso, sentido de pertenencia con la fundación, e impactó positivamente el desempeño laboral.

Desde el proyecto de posgrado “propuesta metodológica para la inducción y capacitación en el área de producción en laboratorios Ropsohn para el buen desempeño, bajo los requerimientos de la resolución 1160 numeral 10 del 2016” con enfoque descriptivo y cualitativo, la profesional Mejía (2016), propone una metodología de inducción y capacitación, el cual se estructura partiendo del diagnóstico de la situación real de la empresa desde fuentes primarias como la observación y empleando instrumentos para recolectar información; el cuestionario, analizando los datos de auditoría y los resultado de las evaluaciones de conocimiento por área. con lo cual, identificó la importancia de que los colaboradores conozcan el direccionamiento estratégico de la empresa y por ello su propuesta abarca el personal nuevo y antiguo, tanto en temas misionales como normativos y de salud y seguridad en el trabajo, acompañado de una evaluación para medir el aprendizaje.

Para finalizar, Díaz (2020), en su opción de grado “importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del talento humano” con un análisis de investigación descriptivo frente a los programas de inducción en las organizaciones desde el estudio de documentos teóricos y científicos que evalúan y abarcan la importancia de este proceso en las empresas, donde se encontró en un estudio de rotación de personal en una industria hotelera de Guanajuato a través de entrevistas, que una de las causales por las cuales el personal renunciaba era porque no tenía claridad en sus funciones y tareas para el desarrollo de su trabajo. por lo tanto, se destaca que, emplear programas de inducción y capacitación

estructurados desde el momento de integración al colaborador a la empresa es fundamental para la productividad y el desempeño laboral del nuevo personal, así como, reforzar y actualizar el conocimiento de los trabajadores en general permitiendo el desarrollo de competencias y la ejecución de procesos de una forma más efectiva.

Teniendo en cuenta las investigaciones consultadas, se observa que la mayoría de éstas se realizan desde una metodología de la investigación cualitativa de tipo descriptiva, desarrolladas por administradores de empresa en procesos de formación en pregrado y posgrado, también desde el área de ingeniería, condensando las ideas más relevantes que reflejan los autores, es importante resaltar el beneficio que genera y promueve el área de gestión humana en las empresas, además de poner lupa a procesos que empíricamente se desarrollan pero que requieren un andamiaje estructurado.

Marco Contextual

La empresa OXIMIG gases industriales es una empresa legalmente constituida y que está en proceso de formación organizacional, por lo que requiere de una planificación estratégica para adecuar las áreas de trabajo en función del reclutamiento, selección, capacitación, estímulos, y la evaluación y desempeño de los trabajadores para dar respuesta a las necesidades que está demandando la empresa en temas de legalidad, seguridad laboral y compromiso social.

Según, Arocas (2018), “la atracción de candidatos es un proceso dinámico, generador de conocimiento, donde se busca la continua interacción con el mercado para tener los candidatos necesarios para los proyectos y productos o servicios que va a realizar la organización” (p.373), de ahí la importancia de que este sistema funcione para que le sea útil a la empresa.

Los inconvenientes de las pequeñas y medianas empresas están basados en la gestión que se presenta en las mismas, la mayoría de estos establecimientos han sido creados empíricamente

o su crecimiento ha sobrepasado la organización de su talento humano, carentes de herramientas de estrategias de gestión que les permitan plantear y llevar a cabo planes de acción que mejoren su desarrollo y capacidad competitiva.

En tal sentido, el propósito de la Dirección es entre otros, es fortalecer la gestión de los procesos internos y los objetivos institucionales, así las cosas, es necesario tener en cuenta las siguientes etapas dentro del Plan Estratégico propuesto.

Disponer de la información

Diagnosticar la gestión estratégica del talento humano

Diseñar acciones para la gestión estratégica del talento humano

Implementar el plan de acción

Evaluar la gestión

Oximig gases industriales, se propone dar cumplimiento a las anteriores etapas, con la elaboración del Plan Estratégico, en el cual se realiza un diagnóstico que permita evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de talento humano y en donde se determinen las diferentes estrategias a desarrollar en los procesos inherentes a la administración y desarrollo del mismo, a través del fortalecimiento de las competencias, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, de tal manera que se encuentren alineadas y trabajando en conjunto en pro de la Compañía.

El programa de bienestar dentro de una empresa es estratégico para toda organización debido a que, a través de este, se busca cubrir la salud integral de los trabajadores, lo cual además de representar la fidelización de los colaboradores, también afianza el buen desempeño, la identidad corporativa y el buen resultado de los objetivos propuestos. Frente a esto, en Axis4 (s.f) menciona: “Está demostrado que un empleado que sigue una dieta equilibrada realiza

ejercicio físico y gestiona adecuadamente sus emociones. En consecuencia, tiene más energía y motivación para afrontar los retos de la jornada laboral, genera un clima positivo en su entorno y no suele faltar a su lugar de trabajo”.

De esta manera se está hablando que un programa de bienestar representa el valor agregado que toda empresa puede ofrecer tanto a sus clientes internos como externos, entregando beneficios a los empleados como a la organización, permitiendo que se adquieran nuevos hábitos, la promoción de nuevas y mejores competencias personales y profesionales, mayor rendimiento, mejores resultados, mayor tolerancia en el trabajo en equipo y la carga laboral, entre otras.

El correcto diagnóstico de las necesidades de la empresa en el ámbito de la gestión del talento humano facilitará la propuesta e implementación de estrategias que beneficien en la alineación de los esfuerzos de los colaboradores en la consecución de los objetivos y metas empresariales, teniendo en cuenta la importancia del ambiente laboral, la contratación de personal calificado en los diferentes procesos organizacionales y el desarrollo del sentido de pertenencia de los empleados.

En conclusión, un mal manejo del capital humano se manifestará en un personal desmotivado, el aumento en rotación del personal y el decaimiento general de la organización.

De ahí la importancia de lograr el control del personal para alcanzar una mayor optimización en la articulación de cada miembro con la organización para un desempeño exitoso.

“Los recursos humanos son una parte esencial dentro de cualquier negocio, es fundamental que los administradores, así como los dueños, reconozcan el valor de su personal, y el gran apoyo que tienen gracias a ellos, los trabajadores son muy importantes y ellos deben estar entre las prioridades de cada negocio existente”, Villegas (2019).

Marco Teórico

Chiavenato (2009), indica que la selección de personal implica identificar cuáles de los solicitantes de empleo son los más aptos para los puestos disponibles. El proceso involucra el análisis de puestos para determinar las habilidades y cualidades requeridas para estos, lo que ayuda a crear descripciones de puestos e identificar candidatos adecuados a través de procesos de reclutamiento y selección. (p.137)

Si bien el talento humano es uno de los recursos fundamentales para el funcionamiento y como tal el logro de objetivos de una empresa, y desde el conocimiento sobre la actividad comercial de la empresa, se identifica el perfil del personal que se necesita, sin embargo, desde el proceso de selección de personal se permite acoger e integrar al grupo de trabajo, colaboradores con las habilidades y competencias que aporten al direccionamiento estratégico de la empresa. Y debido a que la organización objetivo de la presente investigación no cuenta con una estructura formal de dicho proceso, teniendo en cuenta que su actividad comercial requiere personal con conocimientos y estudios específicos, es importante que se contemple en el momento de atraer e integrar a su equipo de trabajo nuevos talentos.

Chiavenato menciona, la descripción previa de los puestos permite captar los candidatos acordes a los requerimientos organizacionales. De modo que en el proceso de selección el cual surge de un requerimiento de área, con la descripción del puesto se procede a recopilar desde las diferentes fuentes y plataformas de reclutamiento los candidatos que cumplan con las especificaciones del cargo y así vincular personal idóneo, mediante el proceso de evaluación, análisis de habilidades, conocimiento y experiencia, desde la clasificación entre los candidatos llegar a una toma de decisión.

Chiavenato (2009). Menciona que el reclutamiento puede ser interno cuando los posibles candidatos para ocupar un puesto se encuentran dentro de la organización desempeñando actividades en algún otro puesto; y externo cuando los candidatos no se encuentran en la organización sino en el mercado de recursos humanos buscando aprovechar las competencias externas. (p.32)

El recurso humano es el factor estratégico y de ventaja competitiva en el mercado empresarial, por lo que, el proceso es vital dentro de la gestión de talento humano y su finalidad no es solo proveer personal, al requerir de inversión también trae múltiples beneficios en el ámbito productivo, financiero e integral para la organización.

Sánchez (1993), afirma que más que ver la selección como un proceso eliminatorio de personas no aptas hay que entenderla como la búsqueda de aquel candidato que tiene más posibilidades de realizar un trabajo con éxito, de adaptarse a un entorno profesional y desarrollarse en él.

Si bien no se maneja un modelo de selección de personal fijo, uno de los más generales y empleados por las organizaciones; es como lo menciona Sikula (1994) en Zayas (s.f) “las principales etapas del proceso de selección son las siguientes: solicitud, exámenes, entrevistas, verificación de antecedentes y el examen médico.” (p 19). Por otro lado, también está; Sánchez (1993) en Zayas (s.f) quien “formula un modelo en el que señala al análisis de puestos como punto de partida del proceso, establece una fase de preselección a partir del análisis de la solicitud de empleo y culmina con el proceso de incorporación.” Cada organización ha adoptado e incorporado a su sistema de administración de personal acorde a sus necesidades que independientemente su método conlleva al mismo objetivo, de integrar personal de alta calidad y fusionar sus habilidades y destrezas con la actividad y objetivos de la empresa. (p.19)

En síntesis y retomando las diferentes ideas nombradas anteriormente, el proceso de selección parte de identificar una necesidad en la entidad que solo es cubierta con personal idóneo, allí el área de gestión humana, con lupa y una serie de criterios define el perfil requerido, posteriormente se aproxima la etapa de divulgación de la oferta haciendo uso de medios audiovisuales, digitales y tradicionales, con información clara y concisa en aras de atraer a las personas competentes de modo que se pueda optimizar recursos en la revisión de perfiles u otros filtros, por ejemplo, entrevistas psicológica, pruebas psicotécnica y entrevista con jefe inmediato, tal como indica Chiavenato (2011) así, la selección es siempre responsabilidad mancomunada de los jefes involucrados y del departamento especializado en gestionar el proceso.

Chiavenato (2009) define capacitación como: “el proceso mediante el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa.” (p.371).

Es decir, que mediante la capacitación se mejora y se desarrolla las competencias de los colaboradores permitiendo que sean más productivos e innovadores, y desde allí contribuir a los objetivos de la organización, por lo que Chiavenato (2009) “asegura que la capacitación es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes.” (p.371) El colaborador desde la recepción de información, puede desarrollar habilidades, actitudes y también comportamientos procedentes desde la capacitación.

Deming (1989) en Álvarez (2018) resalta unos de sus principios son “Instituir la capacitación en el trabajo”, y “Con mucha frecuencia, a los trabajadores les enseñan su trabajo otros trabajadores que nunca recibieron una buena capacitación” (p.8). Para ello es importante implementar la capacitación desde la etapa inicial, es decir, la inducción cuando se integra el

trabajador a la compañía y se le brinda al colaborador la información y las herramientas para su adaptación en la organización.

Como es claro la capacitación organizacional aporta en la consecución de los objetivos de la empresa, que desde la identificación de las necesidades se hacen acorde a los requerimientos de los puestos de trabajo, sin embargo, es indispensable que se maneje un plan de capacitación de acuerdo con las áreas y su actividad, y que este sea dirigido por personal especialmente preparado que se encargue del cronograma y lo que su preparación conlleve. Emplear los planes de capacitación desencadena contar con colaboradores formados disminuyendo los márgenes de error en la ejecución de sus tareas.

Otro exponente teórico está Ouchi (1982), quien indica que “la cultura de una organización se enriquece a través de la administración participativa que a la vez puede conducir al desarrollo de las habilidades y destrezas del personal en el puesto de trabajo” (p.9). De modo que, la formación del personal hace parte de la estrategia básica competitiva de una empresa, y como lo afirman Thompson, Strickland III y Gamble (2008), “la capacitación realizada de manera continua posibilitará a la empresa acumular competencias y capacidades que para los rivales sean difíciles de imitar.” (p.13). Por lo que, además de formar y potencializar al personal en sus competencias para el trabajo y en constante actualización, se están llevando a cabo acciones que fortalecen el nivel competitivo organizacional ante el mercado.

Para lograr un mejoramiento en el proceso de reclutamiento, selección contratación e inducción es indispensable entender que la gestión del talento humano en este enfoque requiere ser asertivo en tanto en el individuo como en el cargo si se quiere afianzar la eficiencia en el desempeño de las funciones. Frente a esto Chiavenato (2000) afirma que:

La selección de personal es la elección de la persona adecuada para el cargo adecuado. La selección, es un proceso que busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos existentes dentro de la organización, con el objetivo de incrementar la eficiencia y desempeño del personal (p.168).

Cuando de inducción se trata, es importante tener en cuenta que a través de esta, se busca lograr un mayor compromiso del colaborador con su función y con la empresa, fomentando un pensamiento positivo en el nuevo integrante de la organización, tal como lo indica Bermúdez, (2011) al citar a Cane (1997) “las organizaciones necesitan personal que además de compartir las metas de la empresa, se comprometa a apoyarlas, y que para ello el proceso de inducción general es el instrumento perfecto” (p.9).

Marco Conceptual

Gestión del talento humano: Hace referencia al conjunto de procesos que una organización, a través de su departamento de recursos humanos, pone en marcha para la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, al igual que para la retención de los que ya son parte de la empresa. (UNIR, 2021).

La importancia de la gestión del talento humano radica en el aporte que le entrega a la organización toda vez que le permite crear valor a través de la disposición de acciones dirigidas estratégicamente entorno al desempeño de los colaboradores.

Plan estratégico: Es el proceso que lleva a cabo una organización mediante el cual se trazan las acciones para llegar a las metas u objetivos propuestos. Dicho proceso una vez documentado, establece la dirección de la empresa, conociendo en primera instancia el punto de partida, es decir el estado actual en el que esta la empresa y hacia dónde va.

De esta manera la planeación estratégica permite establecer la misión visión, valores, los objetivos a largo plazo y los planes de acción que utilizará para alcanzarlos, para lograr afrontar los cambios que se puedan presentar sin afectar su crecimiento y el éxito en el mercado.

Con la planificación estratégica se puede definir claramente el rumbo de los esfuerzos y el aprovechamiento que se le puede dar a los recursos de la empresa, gestionando las herramientas para una mayor competitividad.

Proceso de reclutamiento: “El reclutamiento consiste en el conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potenciales cualificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización” Castro, G. et al (2016).

Proceso de selección:

“Selección es el proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado de recursos humanos”. Castro, G. et al (2016).

Proceso de contratación: “Contratación es el proceso que ayuda a determinar los límites, las funciones, las prestaciones, el sueldo, los derechos y las obligaciones del empleado”. Alfaro, (2012).

Proceso de inducción: “La inducción es dar toda la información necesaria al nuevo trabajador y realizar todas las actividades participantes para lograr su propia incorporación a los grupos sociales que existen en su medio de trabajo, a fin de lograr una identificación entre el nuevo empleado y la organización”, Alfaro (2012).

Marco Normativo

La constitución política de Colombia en el decreto No 410 de 1971, de 27 de marzo por la cual se expide el código del comercio (1971) por medio de esta ley es que la empresa OXIMIG gases industriales acude a tramitar sus permisos como la matrícula del registro mercantil amparado en el artículo 19 que establece las obligaciones de los comerciantes, al igual los deberes que asume en la función que realiza la empresa amparada en el artículo 20 del código del comercio del 27 de marzo de 1971 (Colombia).

Por otro lado, el representante legal se define como persona natural para empezar a realiza sus funciones de comerciante amparado en el artículo 31, y en el artículo 32 se recopilan los datos del comerciante como documento de identidad, nacionalidad, actividad o negocio a que se dedica, domicilio y dirección, lugar o lugares donde desarrolla sus negocios de forma permanente, su patrimonio líquido y detalles de los bienes raíces que posea. Código del comercio, 27 de marzo de 1971 (Colombia).

Otro del requisito que debe cumplir el representante legal es sacar el RUT o registro único tributario administrado por la DIAN, “tiene el propósito de identificar, ubicar y clasificar la función de las personas y entidades dentro del sistema tributario, tomando en cuenta su actividad económica, comercial, valor patrimonial, aportes y consumos, aclarando y evaluando si los mismos son declarantes o no declarantes sobre el impuesto de renta”. (Valentinast, 2019).

De igual manera es necesario el registro en sistema de riesgos laborales que de acuerdo con ASANA, es un documento que se utiliza como herramienta de gestión de riesgos para identificar posibles contratiempos en un proyecto. Este proceso tiene como objetivo identificar, analizar y resolver colectivamente los riesgos antes de que se conviertan en problemas. Si bien generalmente se centra en los proyectos, existen otras circunstancias en las que la gestión de

riesgos es útil, por ejemplo, el lanzamiento de productos, transportes o su fabricación. (ASANA, 2022)

Así mismo la empresa se respalda en la ley 1575 de 2012, por medio de la cual se establece la ley general de bomberos de Colombia, al igual que en la ley 1940 de 2018 en el artículo 42, donde menciona la inspecciones y certificados de seguridad, que establece que los cuerpos de bomberos son los órganos competentes para la realización de las labores de inspecciones y revisiones técnicas en prevención de incendios y seguridad humana en edificaciones públicas, privadas y particularmente en los establecimientos públicos de comercio e industriales, e informarán a la entidad competente el cumplimiento de las normas de seguridad en general. De igual manera, para la realización de eventos masivos y/o pirotécnicos, harán cumplir toda la normatividad vigente en cuanto a la gestión integral del riesgo contra incendio y calamidades conexas. Estas inspecciones, contemplarán los siguientes aspectos:

Revisión de los diseños de los sistemas de protección contra incendio y seguridad humana de los proyectos de construcciones nuevas y/o reformas de acuerdo con la normatividad vigente.

Realización de inspección y prueba anual de los sistemas de protección contra incendio de acuerdo con normatividad vigente.

Realización de inspecciones técnicas planeadas referentes a incendio y seguridad humana.

Todos los ciudadanos deberán facilitar en sus instalaciones las inspecciones de seguridad humana y técnicas que el cuerpo de bomberos realice como medida de prevención y durante las acciones de control.

Las labores determinadas en el presente artículo se realizarán de acuerdo con las tarifas asignadas para cada caso, previa reglamentación que expida anualmente la junta nacional de bomberos de Colombia. (Ley General de Bomberos, 2012)

Ley 2663 de 5 de agosto de 1950 por medio de la cual se crea el Código Sustantivo del trabajo, esta empresa se tiene vinculado personal originando una relación empleador, empleado.

Decreto 624 de 1989 por medio del cual se crea el Estatuto tributario, Aplica debido a que por su actividad esta empresa está obligada a rendir un tributo al estado.

Ley 1562 de 2012 por medio de la cual se reforma la salud ocupacional se deben aplicar los lineamientos para la prevención y atención de accidentes o enfermedades en ocasión al trabajo.

GTC45 Guía para la identificación de los peligros y valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional, es imperativo tener en cuenta la identificación de peligros y riesgos en el ámbito laboral.

GTC 34 Lineamientos para estructurar y desarrollar un programa de Salud Ocupacional para las empresas establecidas en Colombia, se debe implementar el programa de salud ocupacional en la empresa.

Decreto 614 por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país, se debe implementar el programa de salud ocupacional en la empresa al igual que la Resolución 1016. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional.

Decreto 2649 Por el cual se reglamenta la contabilidad en general, la empresa es una persona jurídica obligada a llevar contabilidad.

Ley 1607 Por la cual se expide normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones, Aplica debido a que la empresa está obligada a liquidar y declarar impuesto al Estado.

Decreto 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, se debe realizar promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora.

Metodología

La metodología es esencial en un trabajo de investigación, esta proporciona un marco sistemático y riguroso para la recolección, análisis y presentación de datos. Una metodología bien diseñada y aplicada adecuadamente garantiza la validez, la fiabilidad y la generalización de los resultados de la investigación.

La metodología establece los procedimientos y técnicas que se utilizarán para llevar a cabo la investigación, lo que incluye la selección de la muestra, los instrumentos de medición, la recopilación de datos, la interpretación de los resultados y la presentación de las conclusiones, la metodología ayuda a los investigadores a controlar los sesgos y las limitaciones del estudio, lo que aumenta la credibilidad de los resultados.

Para el desarrollo de la presente investigación vamos a utilizar una metodología mixta ya que implica la utilización del método cualitativo y cuantitativo para recopilar y analizar datos, para lo cual utilizaremos la matriz DOFA, ya es una herramienta de análisis estratégico que se utiliza comúnmente en el mundo empresarial y organizacional.

La encuesta es una técnica de investigación que consiste en obtener información y datos de un grupo de personas a través de una serie de preguntas estructuradas, se utilizan para recopilar la información con el fin de analizarla y extraer conclusiones, en nuestra investigación realizaremos una encuesta al total de los empleados de Oximig.

Con el fin de realizar un estudio de evaluación de los programas de Oximig gases industriales, se utilizó el análisis DOFA para evaluar la eficacia de los programas de talento humano, identificando sus fortalezas y debilidades, así mismo las oportunidades y amenazas del entorno, con el fin de diseñar estrategias de mejora.

También se realizó una encuesta al total de los empleados de Oximig gases industriales en la cual se realizaron preguntas relacionadas al proceso de ingreso a la compañía y al proceso de inducción y reinducción en la misma.

Tipo de Estudio

Teniendo en cuenta que la empresa Oximig está constituida por un número pequeño de empleados solo 17, se realizará una encuesta a cada uno, ésta será complementaria a la matriz DOFA.

La información con la cual se trabaja esta Investigación fue recopilada de fuentes primarias y secundarias.

Fuentes primarias: formatos de la empresa Oximig, encuestas, observación y entrevista realizadas a los empleados.

Fuentes secundarias: página web consultada y folletos de la empresa Oximig.

Recolección de datos

Se realizará una encuesta aplicada a todos los empleados de la empresa donde se formularán una serie de preguntas relacionadas con los programas de talento humano de la empresa, con el fin de obtener la información necesaria para implementar un adecuado plan estratégico de Talento Humano, la encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre las percepciones y opiniones de los empleados de la empresa, en relación con varios aspectos de su trabajo y su entorno laboral. Esta información puede ser utilizada por la dirección de la empresa para identificar áreas de mejora y tomar decisiones estratégicas para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, también pretende mejorar el bienestar de los empleados, lo que a su vez puede mejorar la productividad y el rendimiento de la empresa en general.

Con el fin de elaborar la matriz DOFA, se realizaron algunas estrategias de divulgación buscando la participación de todos los colaboradores en la construcción de la matriz DOFA, se llevó a cabo una reunión de sensibilización con los empleados donde se les invitó a participar en la elaboración de esta matriz mediante carteleras, se les socializó la importancia de su participación y la importancia de que la empresa conozca la perspectiva de cada uno de sus colaboradores, esto con el fin de aplicar un plan de mejora.

Estas carteleras se ubicaron con el objetivo de que los empleados plasmen las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas que cada uno de los empleados encuentra en Oximig, las carteleras se identificaron con diferentes colores para efectos de su comprensión.

En el color rojo identificaremos las debilidades

En el color verde identificaremos las oportunidades

En el color naranja identificaremos las fortalezas

En el color azul identificaremos las amenazas

La encuesta se realizó mediante un formulario creado en Google mediante el enlace <https://forms.gle/GVpfvDHLf65jXELn7>

La encuesta se aplicó a la totalidad de los empleados de Oximig, con el objetivo de recopilar información sobre la percepción y opinión de los empleados de la empresa.

El área de talento humano utilizó esta información para identificar áreas de mejora y tomar decisiones estratégicas en pro del mejoramiento continuo de los procesos y programas en talento humano y algunas de las principales preguntas que se formularon fueron:

¿Conoce el proceso de selección para ingresar a laborar en la empresa Oximig?_

¿Usted tuvo que pasar por un proceso de entrevista cuando ingresó a laborar en Oximig?

¿Participó en un programa de inducción cuando se unió a la empresa Oximig?_

¿Cree que la inducción ayuda a los nuevos empleados a comprender mejor sus roles y responsabilidades?

¿Ha participado alguna vez en un programa de reinducción en la empresa?

¿Cree usted que es necesario que en la empresa se lleve a cabo el proceso de reinducción?

Resultados

Primer Resultado

Teniendo en cuenta el análisis realizado al instrumento de investigación encuesta de talento humano evidenciamos los siguientes resultados:

La encuesta de talento humano fue realizada entre el 01 y 15 de marzo de 2023 a una muestra de 17 encuestados correspondiente al total de empleados de Oximig, los resultados obteniendo son los siguientes:

Del total de los encuestados solo el 52.9% manifiesta conocer el proceso de selección de Oximig, y este mismo porcentaje manifiesta haber recibido información detallada del proceso de selección y los requisitos para ingresar a Oximig.

Del total de los encuestados el 64.7% manifiestan haber pasado por un proceso de entrevista para ingresar a laborar en oximig.

Del 100% de los encuestados el 88.2 % manifiesta no haber participado en un programa de inducción al ingresar a Oximig.

El 94.1% de los encuestados creen que la inducción es importante para que los empleados comprendan mejor la cultura y los valores de la empresa.

El 100% de los empleados cree que la inducción permite a los nuevos miembros de la compañía comprender mejor sus roles y responsabilidades.

El 82.4% de los encuestados cree que es importante llevar a cabo un proceso de reinducción.

El 76.5% de los encuestados cree que la reinducción permite aumentar la productividad y eficiencia de los empleados y este mismo porcentaje cree que la reinducción permite reducir errores y riesgos laborales.

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta formulada a los empleados de Oximig podemos analizar que los procesos no se han socializado con la totalidad de los empleados ni se han aplicado de forma correcta y a todos por igual, lo cual evidencia grandes falencias en el área de talento humano, también podemos analizar la importancia que manifiestan los encuestados de tener un programa de inducción y reinducción en Oximig con el fin de aumentar la productividad, eficiencia de los trabajadores y así mismo evitar errores.

Segundo Resultado

Dentro del análisis que se realizó al manual de funciones, procesos y programas de Oximig gases industriales, y teniendo en cuenta lo plasmado por los empleados en la matriz DOFA, identificamos algunas debilidades, Oximig no cuenta con recursos financieros suficientes para invertir en los programas de desarrollo de talento humano de la empresa, los procesos de selección no son los adecuados y esto no permite la contratación del personal calificado, no se están realizando procesos de inducción y reinducción y la empresa no cuenta con políticas y estrategias adecuadas para mantener a los empleados motivados y comprometidos con la empresa, las amenazas que logramos identificar son: competencia del mercado laboral, otras empresas pueden atraer fácilmente a empleados altamente calificados con altos salarios y una serie de oportunidades de crecimiento profesional que no ofrece Oximig, alta rotación de personal precisamente por lo mismo ya que los empleados al no contar con beneficios que les permita crecer profesional y personalmente prefieren cambiar de empleo.

La matriz DOFA nos permitió analizar las oportunidades que tiene la empresa y logramos establecer que con el uso de las nuevas tecnologías hay posibilidad de implementarlas a los procesos de talento humano, logrando así procesos más eficientes y efectivos, es decir podemos realizar una entrevista para el proceso de reclutamiento, de inducción y reinducción se pueden

hacer de forma virtual también, se pueden aplicar encuestas mediante los dispositivos electrónicos con lo que cuente la empresa y los empleados dejando atrás el uso de papel y desplazamiento por las diferentes áreas de la empresa esto permitirá más eficiencia y efectividad en las actividades de los empleados.

Una oportunidad que identificamos y puede ser muy eficiente para la empresa y el crecimiento profesional de los empleados es la posibilidad de realizar alianzas con universidades e instituciones educativas para educar a los empleados que lo deseen con descuentos y precios cómodos.

Identificamos que Oximig tiene grandes fortalezas en aspectos como experiencia en el área de gestión del talento humano, el cual aplicado de forma eficiente y constante permitirá el crecimiento de los empleados y la empresa, Oximig cuenta con una cultura empresarial orientada al desarrollo y la capacitación continua de sus empleados pero no ha podido implementarla debido a que por falta de recursos financieros no ha sido posible colocarla en ejecución constante como es su deseo, pero la gran fortaleza de la empresa es contar con la presencia de líderes y gerentes de talento humano altamente capacitados y con habilidades de liderazgo efectivas.

En conclusión, los resultados de la encuesta y la matriz DOFA aplicados a la empresa Oximig, indican que es necesario realizar un fortalecimiento del área de talento humano, optimizando así el desempeño de los empleados, lo que nos lleva a concluir también que los programas y procesos de Oximig, deben estar activos y funcionando todo el tiempo y para todo el personal, Oximig está creciendo y es necesario realizar procesos de reclutamiento de nuevo personal fortaleciendo y aplicando los programas de selección, inducción y contratación de la empresa.

Plan de Mejoramiento

El plan de mejoramiento es un conjunto de estrategias y acciones diseñadas para identificar y abordar las áreas de mejora en la empresa, tiene como objetivo principal implementar cambios y mejoras que permitan alcanzar niveles de desempeño superiores, eficientes y de calidad.

Teniendo en cuenta el análisis realizado con la aplicación de la encuesta y la matriz DOFA, se diseñó un plan de mejoramiento de la gestión de talento humano para la empresa OXIMIG gases industriales el cual se describe en el apéndice A.

Conclusiones

Durante el recorrido del presente estudio el cual se planteó como fin diseñar una propuesta de gestión del talento humano en tres temáticas específicas de la empresa Oximig, se puede concluir que, inicialmente se desarrolló de manera efectiva el diagnóstico de la situación de la empresa Oximig mediante la aplicación de la matriz DOFA, este instrumento de análisis estratégico contempla como áreas de oportunidad la implementación y uso de herramientas tecnológicas en aras de optimizar recursos y hacer más práctico los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción.

Posteriormente, partiendo del análisis de los procesos coyunturales en la gestión humana particularmente en los que se adquiere a los colaboradores de la compañía como activo fundamental; mediante los resultados de la encuesta aplicada y del análisis de contenido al manual de funciones y métodos de la empresa, se concluye que es importante renovar además de mantener en vigencia y constante actualización los procesos en gestión de talento humano para Oximig gases industriales.

Por ende, reuniendo el insumo que brindan las conclusiones planteadas se diseña un plan de mejora para la gestión de talento humano enfocado en el reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal, para reconocer la relevancia de tener estructurado los procesos y el impacto positivo que este genera en sus integrantes y los objetivos organizacionales, adoptando la normatividad laboral a nivel nacional y que los procesos sean comprendidos como una cadena para crear y generar valor agregado direccionado al éxito de la compañía.

En este orden de ideas y frente al cuestionamiento que impulsa este estudio se puede establecer que las estrategias en gestión de talento humano que ayudan a la empresa Oximig a

optimizar sus recursos y mejorar su desempeño, se focalizan en los principales procesos de la administración de personal, para la atracción y fidelización de talento humano, bajo criterios de selección y la promoción interna de los colaboradores logrando promover y motivar a los integrantes de la empresa, reduciendo costos sumado a minimizar la rotación, adicional, de apoyarse en fuentes de reclutamiento para cuando se requiera personal externo. Con la contratación, más que al cumplimiento de las regulaciones laborales y un control financiero, se brinde estabilidad y confianza a los colaboradores, conllevando a la implementación de los programas de inducción y reinducción otorgando las principales herramientas de conocimiento a los trabajadores para la correcta ejecución de sus funciones y el compromiso de los colaboradores ajustados a los objetivos de la compañía.

Recomendaciones

Se recomienda a la empresa Oximig, tener un proceso de reclutamiento claro y estructurado, incorporando fuentes de atracción de talento externo como universidades, bolsas de empleo que permiten publicación de vacantes de forma gratuita y agencias de empleo municipales, medios virtuales que se pueden manejar a nivel corporativo como LinkedIn, e incluso desde la página empresarial crear un banco de hojas de vida partiendo de la postulación a las vacantes que se hacen públicas allí, y que puede ser funcional para convocatorias internas, de modo que, se optimice tiempo para cubrir el requerimiento, quede sistematizado el proceso de los candidatos y se acoja stock para situaciones futuras.

Teniendo definido los criterios de selección acorde a los requerimientos de los cargos, apoyar este proceso con pruebas psicotécnicas y de conocimiento que permitan evaluar y seleccionar a los candidatos con las habilidades, experiencia y competencias necesarias en la ejecución de funciones en el puesto de trabajo.

Por consiguiente, a la vinculación del personal, se sugiere llevar a cabo programas de inducción y capacitación para colaboradores nuevos y antiguos, con uso de herramientas tecnológicas y el manual de funciones abordar el direccionamiento estratégico y las especificaciones que contribuyan a potencializar el desarrollo de actividades de cada cargo, de forma periódica. Y que al finalizar dichos espacios se evalúe el conocimiento y su impacto en la productividad.

Referencias Bibliográficas

- Alfaro M. (2012). *Administración de personal*. http://upid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1435/Administracion_de_personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bermúdez H. (2011). *La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187222420006>
- Castro, G. (2016). *Programa de inducción y capacitación de personal para la Fundación María Madre de los Niños en 2016*. Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/19658/Documento.pdf?sequence=3>
- Castro, G. et al (2016). *Procesos de reclutamiento y las redes sociales*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498153966004>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Decreto Ley 1295 de 1994, artículo 60 [con fuerza de ley]. Organización y Administración del Sistema General Prevención de Riesgos Laborales. 24 de junio de 1994 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>
- Decreto 1072 de 2015 [con fuerza de ley] Sector-Trabajo-Gestor Normativo. 26 de mayo de 2015. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Díaz, M. (2020). *Importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del talento humano*. Universidad Militar Nueva Granada. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36627/DiazBarraganMarthaLiliana2020_formato.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández López, F. (2016). *Contratación laboral (UF0341)*. Editorial Tutor Formación.

García M., et al (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=107>

González Ariza, A. L. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (3a. ed.).

Universidad del Norte.

Iglesias Álvarez, I. (2019). *Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento*. FC Editorial.

López, J. (2017) *Reclutamiento, Selección e Inducción de personal en Inciteco S.A.S. Proyecto de aplicación práctica (proyecto de grado)*. Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/d2fa49d4-6ba5-4b17-b182-d787b9c9c2dc/content>

Mejía, C. (2016). *Propuesta metodológica para la inducción y capacitación en el área de producción en laboratorios Ropsohn para el buen desempeño, bajo los requerimientos de la resolución 1160 numeral 10 del 2016*. Universidad Libre. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10947/ANTEPROYECTO%2003-10-2017%20INDUCCION%20Y%20%20CAPACITACION%20%20%20REVISADO%20POR%20PROFESOR.pdf?sequence=1>

Ministerio de Trabajo. (2023). Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto%2B1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

Ministerio de Trabajo. (2023). Plan Estratégico de Talento Humano 2022.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Plan+Estrate%CC%81gico+de+Talento+Humano+2022.pdf/1b1f8926-a941-63a6-3ad5-2be2c1a2f57b?t=1643656906625>

Ministerio de Trabajo. (2023). Conoce los tipos de contrato de trabajo. Empleo sin fronteras.

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

Murillo Vargas, G. G. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=18>

Oltra Comorera, V. (2013). *Desarrollo del factor humano*. UOC.

Piedrahita B. & Arboleda J. (2022). *Percepciones sobre los sistemas de seguridad y salud en el trabajo en organizaciones textiles de Medellín (Colombia): un análisis cualitativo*. <https://eds-p-ebshost-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=e8ff019e-2152-4162-b9d3-69691973a630%40redis>

Rojas, S. (Marzo de 2023). *La telepatología llega para reducir el tiempo de diagnóstico y tratamiento del cáncer*. <https://caracol.com.co/2023/03/24/la-telepatologia-llega-para-reducir-el-tiempo-de-diagnostico-y-tratamiento-del-cancer/>

Romero, A. M. (2023). *Atracción Efectiva y Contratación Exitosa del Talento Humano*. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/49893>

Seguridad, C. c. (18 de 03 de 2023). *Siniestralidad laboral en Colombia, Observatorio de Seguridad y Salud del CCS*. <https://ccs.org.co/siniestralidad-laboral-en-colombia-observatorio-de-seguridad-y-salud-del-ccs/>

Torres, J. L. (2000). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano*. Universidad del Norte.

UNIR (2021). *¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación?* <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/#:~:text=La%20gesti%C>

3% B3n% 20del% 20talento% 20humano% 20hace% 20referencia% 20al% 20conjunto% 20de
,son% 20parte% 20de% 20la% 20empresa.

Valentinast. (2019). *Que es y para qué sirve el RUT*. Rankia, 1. <https://www.rankia.co/>

Vega, N. (2017). *Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño*. <https://scielosp.org/article/csp/2017.v33n6/e00062516/#>

Vargas, N. (Marzo de 2023). Más de 60% de empresas en Colombia tiene dificultades para retener a empleados. <https://www.larepublica.co/empresas/mas-de-60-de-las-empresas-en-colombia-tienen-dificultades-para-retener-a-empleados-3430715>

Apéndices

Apéndice A Plan de Mejoramiento

Estrategia	Desarrollo
Desarrollar un programa de inducción y reinducción.	Debe incluir información detallada sobre la empresa, su cultura y sus políticas que cubra todos los aspectos importantes del trabajo, la cultura organizacional y los procesos internos.
Tutor asignado al nuevo personal.	Asignar a los nuevos empleados un tutor que les brinde apoyo y orientación durante el primer mes en la empresa.
Encuestas de satisfacción periódicas.	Realizar encuestas de satisfacción para evaluar la efectividad del proceso de inducción y hacer ajustes en consecuencia.
Establecer criterios de selección claros y específicos para cada cargo.	Comunicar estos criterios a los candidatos y encargados del proceso de selección
Realizar pruebas psicométricas y entrevistas conductuales.	Utilizar herramientas para medir las habilidades y la personalidad de los candidatos.
Involucrar a la oficina de contratación en el proceso de selección.	Asegurar la participación de la oficina de contratación con el fin de cumplir con la normatividad legal vigente en todos los procesos de selección que se adelanten.

Fuente. Elaboración propia

Apéndice B *Propuesta de gestión del talento humano para el proceso de selección, contratación, inducción de la empresa Oximig.*

De acuerdo con el análisis realizado a la información adquirida en la entrevista y la encuesta aplicada a la empresa OXIMIG, se realiza la siguiente propuesta para la gestión del talento humano.

Selección de personal

Con el objetivo de establecer los parámetros para realizar un adecuado proceso de selección de personal, que permita la contratación de la persona que cumpla con los requerimientos del cargo.

Identificación de la vacante, se establece el perfil requerido, el tiempo que se requiere la persona el tipo de contrato que se aplicaría.

Establecer los requerimientos de estudio, experiencia, actitudes y aptitudes.

Realizar publicación de la vacante al interior de la empresa.

En caso de no encontrar dentro de los colaboradores actuales la persona que ocupe la vacante se realiza una publicación externa.

Realizar la divulgación externa de la vacante, con requisitos específicos.

Establecer un tiempo para recepción de hojas de vida.

Confirmación de cumplimiento de requisitos de las hojas de vidas allegadas.

Aplicación de pruebas de conocimiento y psicotécnicas

Realizar entrevistas a las personas que superen el proceso anterior por parte del grupo de talento humano.

Entrevistas con el que sería el jefe inmediato.

Una vez seleccionado el candidato, se realiza la notificación al mismo y se da paso al proceso de contratación.

Se debe establecer los formatos de requisición de personal, formatos de entrevistas, establecer las pruebas transversales a todos los cargos, formato de hoja de vida.

Contratación de personal

El proceso de contratación del personal tiene como objetivo realizar las etapas de contratación en el menor tiempo posible con el fin de garantizar que la empresa cuente con el personal idóneo para cada vacante.

Notificación de contratación a la persona seleccionada.

Solicitud de documentos de identificación y que soporten estudios y experiencia.

Verificación de la información suministrada por el candidato.

De acuerdo con el cargo a ocupar se realizará visita domiciliaria.

Remisión para exámenes médicos.

Firma de contrato y afiliación a sistema de seguridad social, eps, salud, ARL, pensión.

Inducción de personal

La etapa de inducción comprende varias situaciones que desde un punto de vista psicológico tiene un impacto en el nuevo trabajador bastante importante, en donde puede crear un sentido de pertenencia del grupo organizacional y de permanencia (Guzmán y Rodríguez, 2018).

Dar a conocer el direccionamiento estratégico de la empresa, Misión, Visión, Valores, Objetivos.

Indicar una breve historia de la empresa.

Presentar la estructura y grupos de trabajo, la misión de cada uno, jefes y colaboradores y las instalaciones.

Recordar las funciones y labores a realizar, horarios, reglamento y lineamientos internos de trabajo