

**Estrategia De Optimización Administrativa: Plan Para La Captación De Talento Humano En El Área De Ingeniería De Plásticos RIMAX S.A.S – Planta Yumbo.**

Gerson López Peña

Deiby Rodríguez Jiménez

Tutor

Jhon Álvaro Vásquez

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez INTENALCO

Programa Técnico Profesional en Procesos Administrativos

Santiago de Cali

2026

**Estrategia De Optimización Administrativa: Plan Para La Captación De Talento Humano En El Área De Ingeniería De Plásticos RIMAX S.A.S – Planta Yumbo.**

Gerson López Peña

Deiby Rodríguez Jiménez

Tutor

Jhon Álvaro Vásquez

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez INTENALCO

Programa Técnico Profesional en Procesos Administrativos

Santiago de Cali

2026

## Tabla de contenido

Resumen .....	5
Abstract .....	6
1. Introducción .....	7
1.1 Planteamiento Del Problema .....	7
1.2 Justificación .....	8
1.3 Objetivos.....	8
1.3.1 Objetivo general.....	8
1.3.2 Objetivos Específicos.....	8
2. Metodología .....	9
2.1 Información General De La Empresa.....	9
2.1.1 Objetivos Corporativos .....	10
2.2 Manual De Gestión Corporativa Y Talento Humano .....	10
2.2.1 Gestión Corporativa En Rimax .....	10
2.2.2 Gestión De Talento Humano .....	10
2.3 Estructura matriarcal en Plásticos RIMAX S.A.S.....	11
2.4 Estructura Y Funciones Del Área De Ingeniería En Plásticos RIMAX S.A.S.....	18
2.4.1 Manual De Funciones Y Competencias Área De Ingeniería .....	19
3. Desarrollo Y Resultados.....	23
3.1 Análisis De Datos Y Discusión .....	23
3.1.1 Análisis De La Estructura Orgánica Y Funcional.....	23
3.1.2 Diagnostico Operativo .....	23
3.1.3 Informe De Selección de Candidatos o Filtro Técnico .....	24
4. Conclusiones Y Recomendaciones .....	25
4.1 Conclusiones.....	25

4.2 Recomendaciones .....	25
5. Cierre.....	26
5.1 Referencias Bibliográficas.....	26
5.2 Anexos .....	27

**Tabla de tablas**

Tabla 1. <i>Información general de Plásticos RIMAX S.A.S</i> .....	9
Tabla 2. <i>Perfil Mínimo Para Contratar de Plásticos RIMAX S.A.S</i> .....	22

**Tabla de figuras**

Figura 1. <i>Organigrama Del Área De Ingeniería</i> .....	18
---	----

**Tabla de anexos**

5.2 Anexos.....	27
5.2.1 Anexo 1 .....	27
5.2.2 Anexo 2 .....	28
5.2.3 Anexo 3.....	29
5.2.4 Anexo 4.....	30
5.2.5 Anexo 5.....	31
5.2.6 Anexo 6.....	32

## **Resumen**

El presente informe técnico analiza la estructura administrativa y operativa del departamento de Ingeniería en la planta de Plásticos RIMAX S.A.S en Yumbo. Tras identificar un déficit crítico de personal que compromete la operatividad y los niveles de servicio, se propone el diseño de un arquetipo de plan estratégico. Este plan se enfoca en tres pilares: el diseño de ofertas laborales competitivas, el fortalecimiento de convenios institucionales para la captación de practicantes y la implementación de un sistema interno de incentivos por referidos profesionales. El objetivo final es asegurar la continuidad operativa y la eficiencia en los procesos de mantenimiento y producción mediante la gestión efectiva del talento

## **Abstract**

This technical report analyzes the administrative and operational structure of the Engineering Department at the Plásticos RIMAX S.A.S plant in Yumbo. Following the identification of a critical personnel deficit that compromises operational continuity and service levels, the design of a strategic plan archetype is proposed. This plan focuses on three core pillars: designing competitive job offers, strengthening institutional agreements for internship recruitment, and implementing an internal professional referral incentive system. The ultimate goal is to ensure operational consistency and efficiency in maintenance and production processes through effective talent management.

## **1. Introducción**

El presente documento, busca realizar un estudio de la empresa Plásticos RIMAX S.A.S, la cual tiene su centro de operaciones ubicado en la ciudad de Yumbo, a nivel global y más detalladamente busca profundizar en su departamento de ingeniería como población objeto de estudio. La elección de la muestra como tal se realizó de manera aleatoria en la empresa, ya que se consideró un departamento de alta importancia para la compañía y, por ende, en el cual podría exponerse de manera más clara el ADN de la empresa y sus aspectos más relevantes.

Agregado a lo anterior, también a criterio propio de los investigadores, se consideró que dicho departamento, es un espacio cargado de información de gran valor para la identificación de problemáticas dentro de procesos internos de funcionamiento de la empresa, es decir, un espacio valioso para la puesta en marcha de todo lo aprendido como futuros Técnicos Profesionales en Procesos Administrativos, que como hoy estudiantes, no ven el espacio empresarial solo como un medio para la realización de fines académicos sino que esperan con el esfuerzo aquí expuesto, que el presente documento, sea un material de apoyo relevante para la compañía y su continua mejora específicamente para el área de ingeniería, retribuyendo con él, los brazos abiertos que la misma brindo para este esfuerzo investigativo.

### **1.1 Planteamiento Del Problema**

Ya dentro de la empresa, una de las necesidades manifiestas es la de ampliación de personal en el área de Ingeniería, debido a que, al ser un área tan determinante en la compañía se puede ver la insuficiencia en la cantidad de personal, tema en el que el área de recursos humanos también concuerda. En ese sentido, podría pensarse que el documento debería centrarse en el área de recursos humanos, pero al experimentar la realidad de la empresa como investigadores y tener acceso a documentación de ambas áreas, se entiende que el foco de atención desde lo administrativo debe partir, en donde se encuentra la falencia, en este caso, la falta de personal en el área de ingeniería, y de allí si desglosar la problemática al área encargada de la consecución de personal dentro de la empresa. De esta manera, y teniendo en cuenta lo anteriormente planteado, se toma como problemática central la insuficiencia de personal en el área de ingeniería de la empresa plásticos RIMAX S.A.S.

## **1.2 Justificación**

Este trabajo resulta altamente relevante, tanto en el área de estudio en la cual se mueven los investigadores como para la empresa en sí, para los primeros porque el análisis de esa deficiencia y posterior estudio les proporciona un bagaje amplio de experiencia en cuanto al estudio de problemáticas acordes a su titulación y para la segunda, porque su atención oportuna, previene las falencias en la operatividad, lo cual, no debe verse afectado ya que desencadenaría en consecuencias como desmejora en la percepción del cliente final tras sus dificultades de gestión. La gestión efectiva del capital humano no solo es un soporte administrativo, sino un aporte fundamental para el desarrollo y la competitividad de las empresas industriales en Colombia. (Calderón et al., 2010)

No se pretende aquí plantear este documento como la solución a los problemas de ausencia de personal en el área de ingeniería, sería algo pretencioso, sin embargo, si se plantea ser un documento piloto que permita el análisis de la problemática, su impacto en la operatividad y un arquetipo para su tratamiento. Por ello se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿El diseño de un arquetipo de plan estratégico es eficaz para atraer personal al área de Ingeniería de la empresa Plásticos RIMAX S.A.S en su planta Yumbo?

## **1.3 Objetivos**

### ***1.3.1 Objetivo general***

Presentar un arquetipo de plan estratégico para atraer personal al área de Ingeniería de la empresa Plásticos RIMAX S.A.S en su planta Yumbo.

### ***1.3.2 Objetivos Específicos***

Diseñar ofertas laborales atractivas en el área de Ingeniería de empresa Plásticos RIMAX S.A.S en su planta Yumbo.

Planificar el fortalecimiento del vinculo con instituciones para captar practicantes en el programa de Procesos Administrativos y Técnicos de Ingeniería.

Estructurar un plan por referidos profesionales de incentivo interno con los colaboradores del área de Ingeniería

## 2. Metodología

*El proceso de reclutamiento debe entenderse como una revisión sistemática de las necesidades operativas frente al contexto empresarial actual (Ramírez-Torres, 2023).*

### 2.1 Información General De La Empresa

La información consultada sobre la empresa RIMAX S.A.S será reunida en este apartado, desde datos generales de toda la compañía, hasta desembocar en datos específicos del área de ingeniería de la misma, esto teniendo en cuenta que, como ya se mencionó anteriormente, es en esta área donde se enfocó el trabajo de investigación.

En cuanto a datos concretos de la empresa RIMAX, se presentará a continuación, en formato de tabla para mayor comodidad para los(as) lectores(as).

**Tabla 1. Información general de Plásticos RIMAX S.A.S**

<b>DATO</b>	<b>DETALLE</b>
<b>Nombre de la empresa</b>	PLÁSTICOS RIMAX S.A.S
<b>NIT</b>	890.300.794
<b>Dirección</b>	Cra. 25 #13-440, Yumbo
<b>Correo electrónico</b>	<a href="mailto:info@rimax.com.co">info@rimax.com.co</a>
<b>Teléfono</b>	(57 2) 695 9333
<b>Responsable de RR.HH</b>	Angelica Rey

Nota. La tabla muestra la información general de plásticos RIMAX S.A.S adaptado de *Nuestra empresa: Sostenibilidad y valores*, por plásticos RIMAX S.A.S., (s.f)

Por su parte, también es importante profundizar en pilares fundamentales para el funcionamiento de la empresa RIMAX S.A.S, como lo son su misión, visión objetivos corporativos, estructura organizacional y funciones. Por tal motivo, en las líneas siguientes se desglosa dicha información, que es elemental para el estudio a profundidad de la compañía.

- Misión: fabricar y comercializar productos plásticos de alta calidad, mediante procesos industriales eficientes e innovadores, satisfaciendo las necesidades del mercado y generando desarrollo para sus colaboradores.

- Visión: ser una empresa líder en el sector de productos plásticos en Colombia, reconocida por su innovación, calidad y sostenibilidad.

### ***2.1.1 Objetivos Corporativos***

- Fortalecer la innovación en productos plásticos que responda a las tendencias y necesidades del mercado.
- Mejorar continuamente la calidad y los procesos productivos para asegurar durabilidad, eficiencia y satisfacción del cliente.
- Fomentar el crecimiento sostenible, ampliando la presencia nacional e internacional con responsabilidad ambiental y social. (RIMAX S.A.S., s.f, p.1-2)

## **2.2 Manual De Gestión Corporativa Y Talento Humano**

### ***2.2.1 Gestión Corporativa En Rimax***

Rimax enfoca su gestión corporativa en la eficiencia operativa y la sostenibilidad. Entre sus pilares se encuentran:

- Direccionamiento estratégico: definición de visión y valores alineados a la innovación en productos para el hogar y la industria.
- Gestión de calidad: implementación de sistemas de mejora continua para garantizar la durabilidad de sus productos.
- Optimización de procesos: enfoque en logística y cadena de suministro para mantener su competitividad en el mercado nacional e internacional. (Plásticos RIMAX, p.5)

### ***2.2.2 Gestión De Talento Humano***

Bajo lo investigado en el escudriño bibliográfico se expone que, el modelo de recursos humanos de la empresa Plásticos RIMAX S.A.S suele estructurarse bajo los siguientes procesos:

- Selección y reclutamiento: basado en competencias técnicas para la planta de producción y perfiles comerciales.
- Capacitación: enfoque en seguridad y salud en el trabajo (SST) y manejo de maquinaria especializada.

- Cultura organizacional: promoción del sentido de pertenencia y bienestar laboral como motor de productividad. (Scribd, 2024)

### **2.3 Estructura matriarcal en Plásticos RIMAX S.A.S**

Plásticos RIMAX adopta una estructura matricial con el fin de mejorar la coordinación entre las áreas funcionales y los proyectos productivos, especialmente en el área de Ingeniería. Este tipo de estructura permite que los colaboradores dependan tanto de un jefe funcional como de un responsable de proceso o proyecto, lo cual facilita una mejor integración entre la planeación técnica y la operación diaria.

La estructura matricial es adecuada para una empresa industrial como RIMAX, ya que permite una comunicación más directa entre las áreas de producción, calidad, procesos y mantenimiento. De esta manera, los ingenieros pueden trabajar de forma conjunta para resolver problemas, optimizar procesos y mejorar la eficiencia productiva, sin perder el control jerárquico ni la especialización técnica.



**DAVID ALEJANDRO LOPEZ GARCÉS**

**Profesión:** Electromecánico

**Experiencia:** 1–3 años (ajustable)

## **PERFIL PROFESIONAL**

Electromecánico con experiencia en instalación, mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas eléctricos y mecánicos. Capaz de diagnosticar y reparar fallas en maquinaria industrial, equipos electromecánicos y sistemas automatizados. Responsable, proactivo y orientado al trabajo en equipo, con enfoque en la seguridad industrial y la mejora continua de los procesos.

## **COMPETENCIAS CLAVES**

- Trabajo en equipo
- Responsabilidad
- Capacidad de análisis
- Resolución de problemas
- Adaptabilidad
- Organización y puntualidad

## **FORMACION RECOMENDADA**

- Técnico o Tecnólogo en Electromecánica
- Electricidad industrial
- Mecánica industrial



## **CARLOS ANDRES PERDOMO VALENCIA**

**Profesión:** Coordinador de prelistamiento

**Experiencia:** 1–5 años (ajustable)

### **PERFIL PROFESIONAL**

Profesional con experiencia en la coordinación de procesos de prelistamiento, gestión operativa y control logístico. Con capacidad para garantizar la correcta preparación, revisión y disposición de productos, materiales o pedidos, asegurando cumplimiento de tiempos, estándares de calidad y procedimientos internos. Líder con enfoque en la mejora continua, planificación de actividades y supervisión de equipos de trabajo para optimizar la eficiencia operativa.

### **COMPETENCIAS CLAVES**

- Planeación, organización y control del prelistamiento.
- Supervisión de personal operativo y asignación de tareas.
- Control de inventarios, rotación y verificación de mercancía.
- Cumplimiento de indicadores operativos (productividad, exactitud, tiempos).
- Gestión logística (entrada, preparación y salida de pedidos).
- Manejo de herramientas tecnológicas (WMS, ERP, Excel).
- Identificación y resolución de problemas operativos.
- Comunicación asertiva y liderazgo de equipos.
- Implementación de mejoras en procesos de alistamiento.

### **FUNCIONES DEL CARGO(PARA INCLUIR EN EL CV SI LO NECESITAS )**

- Coordinar y supervisar el proceso de prelistamiento según prioridades operativas.
- Garantizar que los pedidos cumplan estándares de calidad y exactitud.

- Revisar disponibilidad y estado de materiales antes del alistamiento.
- Asegurar el adecuado manejo y disposición de mercancía.
- Gestionar el rendimiento del equipo, capacitar y evaluar desempeño.
- Verificar y controlar inventarios diarios, ciclos y ajustes.
- Reportar novedades, desviaciones y proponer mejoras al proceso.
- Velar por el cumplimiento de normas de seguridad y procedimientos internos.

### **Formación Recomendada**

- Técnico/tecnólogo en logística, gestión de la producción, administración o afines.
- Cursos en logística, almacenamiento, sistemas WMS, manejo seguro de mercancías, Excel.



## **FERNANDO ARISTIZABAL PEREZ**

**Profesión:** Ingeniero de mantenimiento

**Experiencia:** 1–9 años (ajustable)

### **PERFIL PROFESIONAL**

ingeniero de Mantenimiento con experiencia en la gestión integral de actividades preventivas, predictivas y correctivas en entornos industriales. Orientado a la optimización de la disponibilidad, confiabilidad y desempeño de equipos, mediante el análisis de fallas, mejora continua y la implementación de metodologías como RCM, TPM y AMEF. Con habilidades en la planificación técnica, elaboración de indicadores, administración de recursos, y uso de software especializado para la gestión del mantenimiento (CMMS).

### **EDUCACION EXIGIDA**

- Profesional en Ingeniería Mecánica, Electromecánica, Industrial, Mantenimiento o afines.
- Cursos y certificaciones deseables:
  - Mantenimiento Centrado en Confiabilidad (RCM)
  - Análisis vibracional
  - Termografía infrarroja
  - Lubricación avanzada
  - Gestión de activos (ISO 55001)
  - TPM – Mantenimiento Productivo Total

## **EXPERIENCIA REQUERIDA**

- Entre **1 y 9 años** de experiencia en mantenimiento industrial.
- Experiencia verificable en:

Diagnóstico y reparación de sistemas mecánicos, eléctricos e hidráulicos

Implementación de planes de mantenimiento preventivo

## **COMPETENCIAS BLANDAS**

- Liderazgo técnico
- Pensamiento analítico
- Toma de decisiones bajo presión
- Comunicación efectiva
- Trabajo en equipo
- Organización y planificación
- Orientación a resultados



**DAVID DIAZ RUIZ**

**Profesión:** Técnico mantenimiento

**Experiencia:** 1–5años (ajustable)

## **PERFIL PROFESIONAL**

Técnico de Mantenimiento con experiencia en la ejecución de mantenimiento preventivo y correctivo en equipos e instalaciones industriales. Capacitado para diagnosticar y solucionar fallas mecánicas, eléctricas y electromecánicas, garantizando la continuidad operativa de los equipos. Responsable, organizado y orientado al cumplimiento de normas de seguridad, calidad y tiempos de ejecución, con habilidad para trabajar en equipo y bajo supervisión técnica.

## **EXPERIENCIA LABORAL**

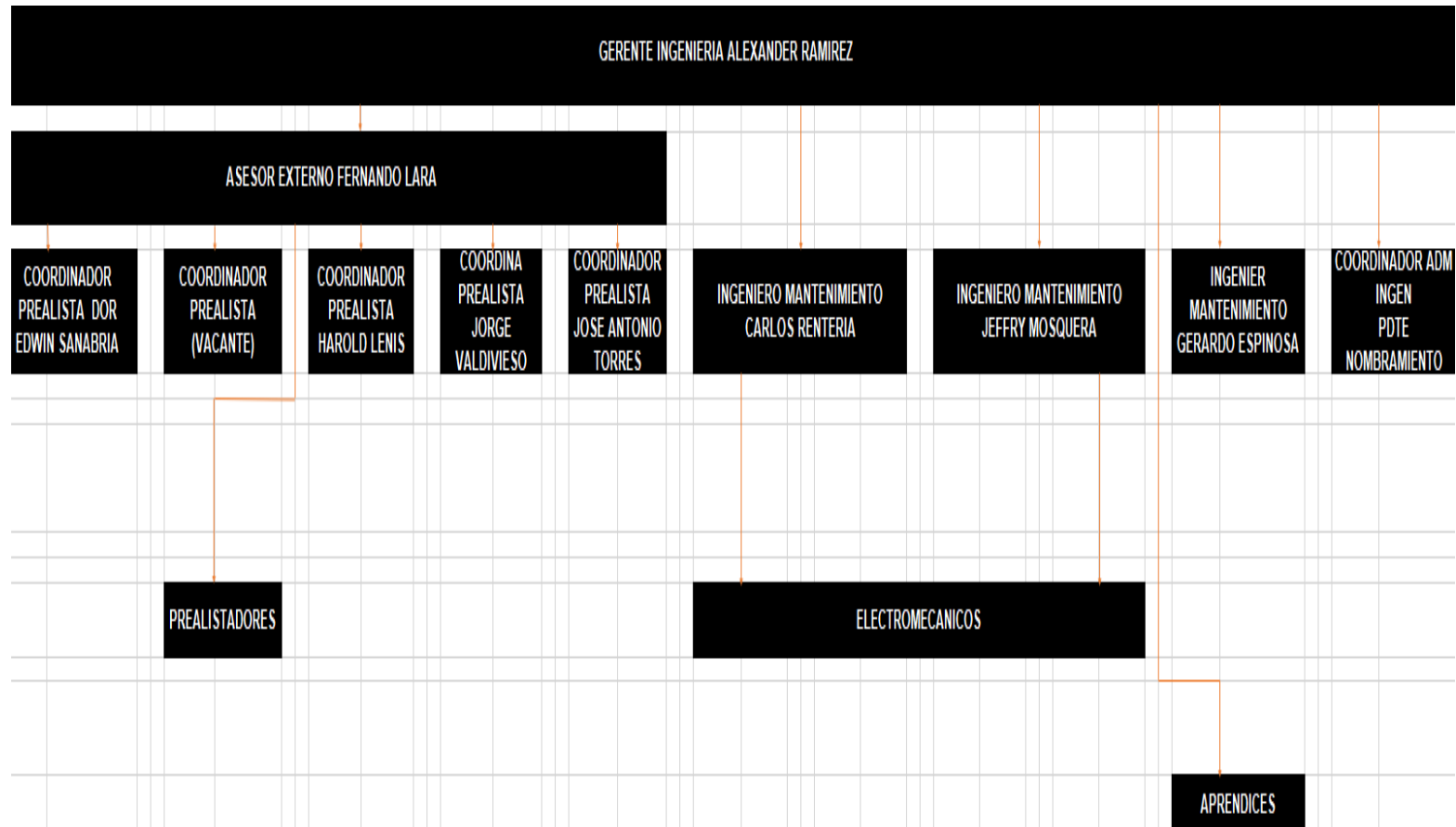
- Ejecución de mantenimiento preventivo y correctivo en maquinaria industrial.
- Diagnóstico y reparación de fallas mecánicas y eléctricas.
- Inspección, ajuste y lubricación de equipos.
- Apoyo en la instalación y puesta en marcha de equipos.
- Cumplimiento de normas de seguridad industrial y procedimientos internos.

## **COMPETENCIAS PERSONALES**

- Responsabilidad
- Trabajo en equipo
- Puntualidad
- Capacidad de análisis
- Resolución de problemas

## 2.4 Estructura Y Funciones Del Área De Ingeniería En Plásticos RIMAX S.A.S

Figura 1. Organigrama Del Área De Ingeniería



Nota. La figura muestra el organigrama del área de ingeniería de RIMAX S.A.S adaptado de *Nuestra empresa: Sostenibilidad y valores*, por plásticos RIMAX S.A.S., (s.f)

La estructura organizacional del área de Ingeniería en Plásticos RIMAX S.A.S es de tipo funcional y jerárquica, permitiendo una adecuada supervisión de los procesos productivos y técnicos de la empresa.

Es relevante profundizar más sobre cada rol, basándose en la información suministrada en el manual de funciones y competencias del área de ingeniería de la empresa RIMAX S.A.S. Por ello, se presenta la siguiente información.

### ***2.4.1 Manual De Funciones Y Competencias Área De Ingeniería***

#### **Gerencia de Ingeniería**

Misión del cargo: dirigir y coordinar el área de ingeniería para garantizar el correcto funcionamiento de los procesos productivos.

Funciones del cargo

- Planear y supervisar los procesos técnicos y productivos.
- Coordinar proyectos de mejora continua.
- Apoyar la toma de decisiones estratégicas.

Competencias del cargo

- Liderazgo.
- Pensamiento analítico.
- Toma de decisiones.

#### **Jefe de Ingeniería**

Misión del cargo: supervisar la operación diaria del área de ingeniería.

Funciones del cargo

- Coordinar al equipo técnico.
- Controlar el cumplimiento de planes de producción. - Reportar resultados a la gerencia.

### Competencias del cargo

- Organización
- Trabajo en equipo
- Comunicación efectiva

### **Ingeniero de Producción**

Misión del cargo: optimizar los procesos de fabricación para mejorar la productividad.

### Funciones del cargo

- Supervisar líneas de producción.
- Controlar tiempos y recursos.
- Proponer mejoras operativas.

### Competencias del cargo

- Análisis de procesos
- Orientación a resultados

### **Ingeniero de Procesos**

Misión del cargo: diseñar y mejorar los procesos productivos.

### Funciones del cargo

- Analizar flujos de trabajo.
- Estandarizar procesos - Reducir desperdicios.

### Competencias del cargo

- Pensamiento crítico
- Mejora continua

### **Ingeniero de Calidad**

Misión del cargo: garantizar que los productos cumplan los estándares de calidad.

Funciones del cargo

- Realizar controles de calidad.
- Elaborar informes de no conformidades - Proponer acciones correctivas.

Competencias del cargo

- Atención al detalle
- Responsabilidad

### **Técnico de mantenimiento**

Misión del cargo: asegurar el correcto funcionamiento de maquinaria y equipos.

Funciones del cargo

- Realizar mantenimiento preventivo y correctivo.
- Apoyar a producción ante fallas técnicas. - Reportar estado de equipos.

Competencias del cargo

- Conocimientos técnicos
- Solución de problemas

El proceso de gestión del talento humano en el área de ingeniería busca garantizar la selección, capacitación y permanencia de personal competente y comprometido. Por medio, actualmente, de convocatoria interna y externa según el perfil requerido. Para que todo lo anterior sea más claro para el lector se expone la siguiente tabla:

**Tabla 2. Perfil Mínimo Para Contratar de Plásticos RIMAX S.A.S**

<b>Cargo</b>	<b>Educación exigida</b>	<b>Experiencia requerida</b>	<b>Habilidades técnicas</b>
Electromecánico	Encargado del mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo de maquinaria industrial,	<b>1 a 3 años</b> mínimo en mantenimiento electromecánico industrial.	diagnóstico de fallas mecánicas, eléctricas y electrónicas
Coordinador Prelistador	Tecnólogo o Profesional en Ingeniería Industrial o Procesos.	2 años en programación de producción o logística.	Manejo de ERP (SAP/Oracle) y Excel avanzado.
Ingeniero de Mantenimiento	Profesional en Ingeniería Mecánica, Eléctrica o Electromecánica.	3 años en mantenimiento industrial de plantas de plásticos.	Conocimiento en inyección y soplado de plásticos.
Técnico de Mantenimiento	Técnico en Electromecánica o Electricidad Industrial.	1-2 años en cargos similares	Lectura de planos y reparación de maquinaria pesada

Nota. La tabla muestra el perfil mínimo para contratar de plásticos RIMAX S.A.S adaptado de *Nuestra empresa: Sostenibilidad y valores*, por plásticos RIMAX S.A.S., (s.f)

### **3. Desarrollo Y Resultados**

#### **3.1 Análisis De Datos Y Discusión**

En esta sección del documento, se sintetiza el análisis de la situación actual y los hallazgos tras el estudio de la estructura orgánica del área de Ingeniería de Plásticos RIMAX S.A.S a la luz de los objetivos propuestos en el informe técnico que aquí se desarrolla.

##### ***3.1.1 Análisis De La Estructura Orgánica Y Funcional***

###### ***3.1.1.1 Modelo De Gestión***

La organización opera bajo una estructura matricial, lo que permite la integración técnica entre los procesos de mantenimiento, calidad y producción.

###### ***3.1.1.2 Identificación De Vacantes***

Mediante el análisis del organigrama, se ratifica que áreas críticas como la Coordinación Prealistador presentan vacantes activas que afectan el flujo de trabajo.

###### ***3.1.1.3 Gestión Del Talento***

Actualmente, el proceso depende de convocatorias externas e internas estándar. Sin embargo, la insuficiencia de personal en ingeniería indica una desconexión entre el área de Recursos Humanos y las necesidades técnicas operativas.

##### ***3.1.2 Diagnostico Operativo***

###### ***3.1.2.1 Diagnostico Operativo***

Población objeto: el departamento de ingeniería es el corazón técnico de la planta.

Riesgo identificado: la falta de personal idóneo genera una sobrecarga en los roles de supervisión (Gerencia y Jefatura de Ingeniería) y técnicos de mantenimiento, lo que podría derivar en una disminución de la calidad del producto final y la percepción del cliente.

### **3.1.3 Informe De Selección de Candidatos o Filtro Técnico**

Tras definir las exigencias de los cargos, se procedió a realizar un ejercicio de selección de hojas de vida para la vacante de Coordinador Prelistador, contrastando los perfiles de los aspirantes con los requerimientos técnicos de la planta Yumbo. Los resultados de este filtro de pertinencia se detallan a continuación, usando la base de datos de los aspirantes (Anexo 6):

#### **Candidato Preseleccionado: Alberto Silva.**

- **Razón:** Su perfil como Director/Administrador y su fuente de reclutamiento por recomendación lo posicionan con una alta adaptabilidad a los procesos jerárquicos de RIMAX. Presenta un tiempo de contratación eficiente de 20 días.

#### **Candidato en Base de Datos: Andrés León.**

- **Razón:** Posee formación técnica; sin embargo, su especialidad en soporte no cumple con la exigencia de coordinación de prelistamiento de ingeniería requerida en el manual de funciones.

#### **Candidato No Pertinente: Ana López.**

- **Razón:** Su perfil está orientado al área de Finanzas, lo que genera una desconexión total con las necesidades técnicas y operativas del área de ingeniería de la planta Yumbo

## 4. Conclusiones Y Recomendaciones

### 4.1 Conclusiones

Con todo lo planteado se concluye que:

- Vulnerabilidad operativa: la falta de personal en el área de ingeniería es un problema administrativo que impacta directamente en la capacidad instalada y la eficiencia productiva de la empresa.
- Necesidad de innovación en reclutamiento: los métodos tradicionales de selección no están cubriendo la demanda técnica especializada de la planta Yumbo.
- Potencial de formación: existe una oportunidad no aprovechada para integrar estudiantes de programas técnicos y tecnológicos (como Procesos Administrativos e Ingeniería) que actúen como semilleros de talento.

### 4.2 Recomendaciones

Para mitigar las falencias identificadas, se sugieren las siguientes acciones inmediatas:

- Rediseño de perfiles de cargo: actualizar las ofertas laborales resaltando los beneficios de la cultura organizacional de RIMAX para atraer perfiles más competitivos.
- Alianzas estratégicas o networking: formalizar vínculos con instituciones técnicas y tecnológicas locales para garantizar un flujo constante de practicantes que apoyen la gestión operativa.
- Programa de referidos: implementar un sistema de incentivos económicos o no prestacionales para los colaboradores actuales que recomienden profesionales idóneos, aprovechando el conocimiento técnico interno.
- Seguimiento al PHVA: aplicar el ciclo de Planear, Hacer, Verificar y Actuar sobre este nuevo arquetipo estratégico para medir su efectividad en la reducción de vacantes en un periodo de 6 meses., lo cual podrá, o plantear su continuidad o la reestructuración del mismo.

Por último, es importante mencionar que es imperativo adoptar un enfoque de habilidades y estrategias innovadoras para atraer y retener el mejor capital humano en áreas técnicas (Caicedo-Basurto et al., 2024).

## 5. Cierre

### 5.1 Referencias Bibliográficas

- Caicedo-Basurto, R. L., Real-Freire, J. A., Manguis-Sabando, M. J., & Campo-Saransig, D. A. (2024). Estrategias para atraer y retener el mejor capital humano en la gestión del talento humano innovador. *Horizon Nexus Journal*, 2(1), 1-18.  
<https://doi.org/10.70881/hnj/v2/n1/30>
- Calderón, G., Naranjo, J. C., & Álvarez, C. M. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. *Cuadernos de Administración*, 23(41), 13-36. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-35922010000200001](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922010000200001)
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos* (5.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.
- Plásticos Rimax S.A.S. (s.f.). *Nuestra empresa: sostenibilidad y valores*.  
<https://www.rimax.com.co/>
- Ramírez-Torres, W. E. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106.  
<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>
- Scribd. (2024). *Estrategias de gestión en RIMAX*.  
<https://es.scribd.com/document/742474655/Empresa-Rimax>
- Taruchaín-Pozo, L., & Revelo-Oña, R. (2023). Gestión de la atracción y retención del talento humano en el siglo XXI: Una revisión bibliográfica sistemática de la literatura latinoamericana. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(3-1), 749-756.  
<https://doi.org/10.33386/593.dp.2023.3-1.1920>

## 5.2 Anexos

### 5.2.1 Anexo 1

**Listado de colaboradores para la evaluación de desempeño**

Evaluación de Desempeño						
#	Nombre	Puesto	Área	Desempeño	Potencial	Resultado
1	Juan	Practicante de despachos	logística	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado
2	Deiby	Asistente de facturación	logística	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado
3	gerson	Jefe de recursos humanos	gestión humana	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado
4	david	Asistente de facturación	logística	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado
5	laura	INHOUSE	logística	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado
6	paula	INHOUSE	logística	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado
7	diego	jefe de facturación	logística	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado
8	ana maria	Gerente de despachos	logística	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado
9	alvaro	Jefe de cargue	logística	Por encima de las expectativas	Por encima de las expectativas	Destacado
10	edwin	Auxiliar de despachos	logística	Al nivel de las expectativas	Al nivel de las expectativas	Eficaz
11	fabian	Practicante de logística	logística	Al nivel de las expectativas	Al nivel de las expectativas	Eficaz
12	miryam	Administradora de logística	logística	Debajo de las expectativas	Debajo de las expectativas	Insuficiente
13	Samanta	Practicante de inventario	logística	Al nivel de las expectativas	Por encima de las expectativas	En crecimiento
14	Stiven	INHOUSE	logística	Debajo de las expectativas	Por encima de las expectativas	Enigma
15	Eduardo	Jefe de Nomina	Nomina	Al nivel de las expectativas	Por encima de las expectativas	En crecimiento

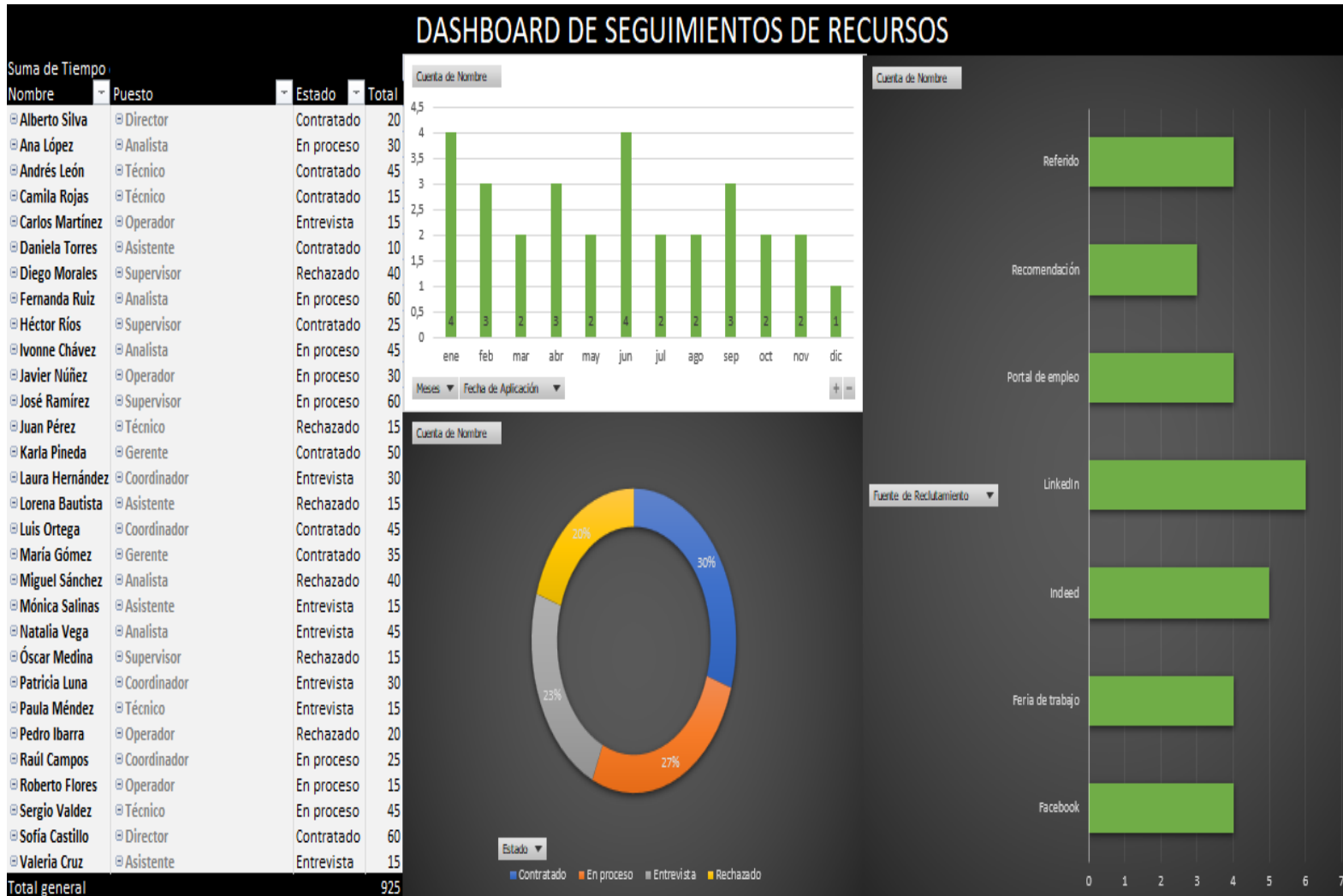
5.2.2 Anexo 2

<b>POTENCIAL</b>	Por encima de las expectativas	<b>A1</b> Enigma	<b>A2</b> En crecimiento	<b>A3</b> Destacado
		1	2	9
	Dentro de las expectativas	<b>M1</b> Cuestionable	<b>M2</b> Eficaz	<b>M3</b> Desempeño Fuerte
		2	2	
	Por debajo de las expectativas	<b>B1</b> Insuficiente	<b>B2</b> Mantenedor	<b>B3</b> Comprometido
		1		
		Por debajo de las expectativas	Dentro de las expectativas	Por encima de las expectativas
<b>DESEMPEÑO</b>				

### 5.2.3 Anexo 3

Nombre	Puesto	Departamento	Fuente de Reclutamiento	Fecha de Aplicación	Estado	Tiempo de contratación	Fecha
Alberto Silva	Director	Administración	Recomendación	20/01/2025	Contratado	20	21/03/2025
Ana López	Analista	Finanzas	LinkedIn	15/02/2025	En proceso	30	20/03/2025
Andrés León	Técnico	Soporte	Recomendación	11/10/2025	Contratado	45	25/11/2025
Camila Rojas	Técnico	Marketing	Referido	6/06/2025	Contratado	15	6/07/2025
Carlos Martínez	Operador	Soporte	Indeed	3/06/2025	Entrevista	15	18/06/2025
Daniela Torres	Asistente	Finanzas	Feria de trabajo	12/03/2025	Contratado	10	11/04/2025
Diego Morales	Supervisor	Marketing	Feria de trabajo	25/02/2025	Rechazado	40	27/03/2025
Fernanda Ruiz	Analista	Finanzas	LinkedIn	7/04/2025	En proceso	60	6/06/2025
Héctor Ríos	Supervisor	Finanzas	Referido	28/10/2025	Contratado	25	27/12/2025
Ivonne Chávez	Analista	Ventas	Facebook	8/02/2025	En proceso	45	25/03/2025
Javier Núñez	Operador	Finanzas	Facebook	16/07/2025	En proceso	30	15/08/2025
José Ramírez	Supervisor	Ventas	Recomendación	18/09/2025	En proceso	60	20/11/2025
Juan Pérez	Técnico	Administración	Facebook	22/08/2025	Rechazado	15	6/09/2025
Karla Pineda	Gerente	Ventas	LinkedIn	4/01/2025	Contratado	50	5/03/2025
Laura Hernández	Coordinador	Recursos Humanos	Portal de empleo	5/04/2025	Entrevista	30	10/05/2025
Lorena Bautista	Asistente	Marketing	Feria de trabajo	3/11/2025	Rechazado	15	18/11/2025
Luis Ortega	Coordinador	Recursos Humanos	Referido	19/06/2025	Contratado	45	3/08/2025
María Gómez	Gerente	Marketing	Referido	10/01/2025	Contratado	35	24/02/2025
Miguel Sánchez	Analista	Marketing	Indeed	27/07/2025	Rechazado	40	10/09/2025
Mónica Salinas	Asistente	Finanzas	LinkedIn	17/12/2025	Entrevista	15	1/01/2026
Natalia Vega	Analista	Recursos Humanos	Portal de empleo	21/05/2025	Entrevista	45	5/07/2025
Óscar Medina	Supervisor	Ventas	Indeed	13/08/2025	Rechazado	15	28/08/2025
Patricia Luna	Coordinador	Recursos Humanos	Indeed	26/06/2025	Entrevista	30	26/07/2025
Paula Méndez	Técnico	Ventas	Portal de empleo	2/05/2025	Entrevista	15	1/06/2025
Pedro Ibarra	Operador	Soporte	Portal de empleo	1/04/2025	Rechazado	20	1/05/2025
Raúl Campos	Coordinador	Administración	Feria de trabajo	29/03/2025	En proceso	25	28/05/2025
Roberto Flores	Operador	Soporte	Facebook	14/11/2025	En proceso	15	29/11/2025
Sergio Valdez	Técnico	Soporte	LinkedIn	15/09/2025	En proceso	45	30/10/2025
Sofía Castillo	Director	Administración	LinkedIn	9/01/2025	Contratado	60	10/03/2025
Valeria Cruz	Asistente	Administración	Indeed	30/09/2025	Entrevista	15	15/10/2025

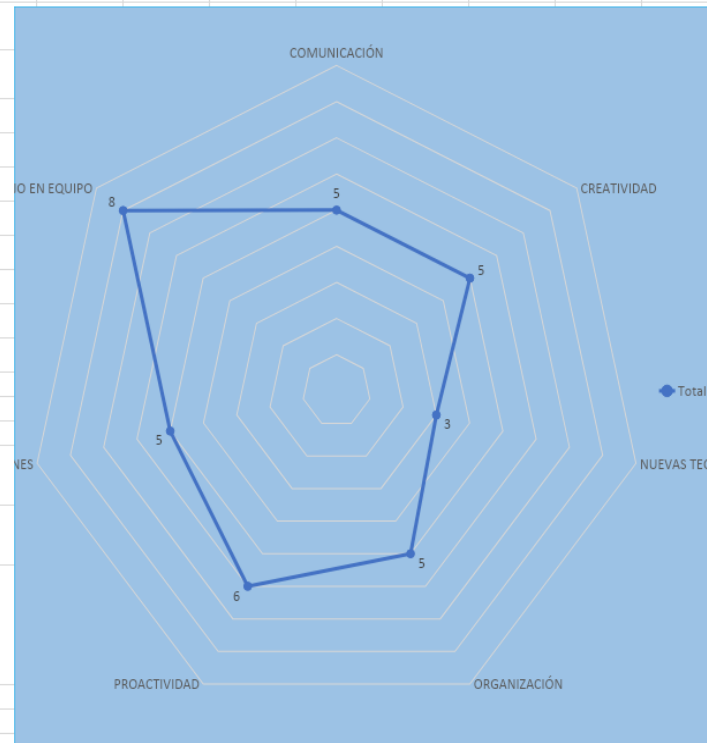
### 5.2.4 Anexo 4



### 5.2.5 Anexo 5

Etiquetas de fila	Suma de escala de puntajes
COMUNICACIÓN	5
CREATIVIDAD	5
NUEVAS TECNOLOGIAS	3
ORGANIZACIÓN	5
PROACTIVIDAD	6
TOMA DE DECISIONES	5
TRABAJO EN EQUIPO	8
Total general	37

PLAN DE ACCION	
<p><b>1 PLAN DE ACCION NUEVAS TECNOLOGIAS</b></p> <p>No soy una persona especialmente aficionada a las nuevas tecnologías, por lo que no suelo mantenerme constantemente al día con ellas. Sin embargo, las exigencias actuales me han llevado a utilizarlas y a capacitarme para mejorar mis habilidades, especialmente en el manejo de herramientas digitales, que son las que más dificultad me han presentado. Para mejorar en este aspecto, considero necesario continuar con procesos de formación, práctica constante y actualización en el uso de dichas herramientas.</p>	<p>No soy una persona especialmente aficionada a las nuevas tecnologías, por lo que no suelo mantenerme constantemente al día con ellas. Sin embargo, las exigencias actuales me han llevado a utilizarlas y a capacitarme para mejorar mis habilidades, especialmente en el manejo de herramientas digitales, que son las que más dificultad me han presentado. Para mejorar en este aspecto, considero necesario continuar con procesos de formación, práctica constante y actualización en el uso de dichas herramientas.</p>
<p><b>2 PLAN DE ACCION TOMA DE DECISIONES</b></p> <p>Me considero una persona a la que le falta desarrollar mayor confianza en sí misma, ya que en ocasiones tiendo a reservar mis ideas y pensamientos tanto en el ámbito laboral como en la vida cotidiana. Esta actitud provoca que no siempre logre expresar ideas valiosas y, en consecuencia, pierda oportunidades. Para mejorar en este aspecto, considero fundamental trabajar en la confianza personal, ser más expresivo, aprender de los errores y evitar guardarme aportes que pueden resultar positivos.</p>	<p>Me considero una persona a la que le falta desarrollar mayor confianza en sí misma, ya que en ocasiones tiendo a reservar mis ideas y pensamientos tanto en el ámbito laboral como en la vida cotidiana. Esta actitud provoca que no siempre logre expresar ideas valiosas y, en consecuencia, pierda oportunidades. Para mejorar en este aspecto, considero fundamental trabajar en la confianza personal, ser más expresivo, aprender de los errores y evitar guardarme aportes que pueden resultar positivos.</p>



### 5.2.6 Anexo 6

Cuadro de Pertinencia De Hojas De Vida (Filtro Técnico)

Para la vacante de Coordinador Preadistador (Vacante actual en organigrama):

<b>Candidato</b>	<b>Pertinencia con el Cargo</b>	<b>Decisión Administrativa</b>	<b>Razón de la Selección</b>
<b>Alberto Silva</b>	<b>Alta</b>	<b>Preseleccionado</b>	Tiene experiencia como director/Coordinador y su tiempo de contratación fue rápido (20 días).
<b>Andrés León</b>	<b>Media</b>	<b>Base de Datos</b>	Es Técnico en Soporte; aunque es apto, no tiene el perfil de coordinación de prelistamiento.
<b>Ana López</b>	<b>Baja</b>	<b>Descartada</b>	Su perfil es de Finanzas, no aplica para el área técnica de Ingeniería.