

Propuesta para la implementación del proceso de reclutamiento y selección de personal en la compañía Cornicos Jeans

Laura Estefany Alvarado

Ginna Paola Calderón Berrio

Saúl Felipe Pérez Barreto

Yenny carolina guerrero

Sandra Yelena Pinzón

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Bogotá D.C, Julio 2021

Propuesta para la implementación del proceso de reclutamiento y selección de personal en la compañía Cornicos Jeans

Laura Estefany Alvarado

Ginna Paola Calderón Berrio

Saúl Felipe Pérez Barreto

Yenny carolina guerrero

Sandra Yelena Pinzón

Tutora:

Francy Claritza Puerto Avendaño

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Bogotá D.C, Julio 2021

Tabla de contenido

Introducción	8
Objetivos	11
General	11
Específicos	11
Planteamiento del Problema.....	12
Antecedentes del Problema.....	16
Justificación de la investigación	19
Marco Teórico.....	23
Marco Conceptual	30
Marco Legal	32
Metodología	34
Resultados	36
Análisis del Proceso de Selección en la Empresa y Resultado	37
Recomendaciones.....	48
Conclusiones	49
Bibliografía	50
Anexos.....	51

Lista de figuras

Figura 1 Proceso de selección de personal.....	25
--	----

Lista de Anexos

Anexo A. Formato de requisición de personal.....	51
--	----

Resumen

Cornicos Jeans ha sido una empresa pyme consolidada desde hace 9 años dedicada a la manufactura de tela para jeans, creando prendas elaboradas con muy alta calidad.

Con el paso de los años esta empresa fue creciendo y se convirtió en una unidad productiva que trabaja como maquila, donde se realizan varias funciones, además que tuvo la oportunidad de crear una marca propia con una manufactura y diseño original que le permitió expandirse aún más,

Este crecimiento hizo que la empresa empezara a tener falencias en cuanto a el reclutamiento de personal ya que la empresa no cuenta con un área específica de recursos humanos y se ha venido manejando empíricamente.

El objeto de este trabajo es determinar exactamente en que se está fallando en la empresa en el proceso de reclutamiento de personal, con este fin la pregunta de investigación es la siguiente: ¿Cómo diseñar un sistema de reclutamiento y selección de personal, pertinente para la empresa CORNICO JEANS, de la ciudad de Bogotá, para lograr el mejoramiento de los procesos y la competitividad en el marco de los principios de la productividad?

Esta falencia se toma como una gran oportunidad para ayudar a la empresa a crear un departamento de recursos humanos estructurado, con procesos definidos y así poder tener una selección, reclutamiento e inducción de personal guiándose siempre en políticas empresariales que sean enfocadas en la alta calidad, teniendo una mayor satisfacción del cliente.

Palabras clave: Análisis de puesto, Entrevista, formación de personal, reclutamiento, selección, técnicas de selección, contratación, desarrollo laboral.

Abstract

Cornicos jeans has been a pyme company consolidated 9 years ago, dedicated to jeans fabric manufacturing, creating high quality elaborated clothes.

Over the years the company grew and became a productive unit that works as a textile fabric, where other functions take place, besides having the opportunity to create its own brand with a manufacturer and original design which allowed to have an even bigger expansion.

This growth made the company have flaws when we talk about recruitment as the company didn't have a specific area designated to human resources and it has been handled empirically.

The goal of this work is to determine exactly in what the company is failing about the recruitment process, with this purpose the research question is: How to design a recruitment and selection system, relevant to the company CORNICO JEANS, in the city of Bogotá, to achieve the improvement of processes and competitiveness within the framework of the principles of productivity?

This shortcoming is taken as a great opportunity to help the company to create a structured human resources department with defined processes and thus be able to have a selection, recruitment and induction of personnel always guided by corporate policies that are focused on high quality, having a better customer satisfaction.

Key words: Job analysis, interview, personnel training, recruitment, selection, selection techniques, hiring, labor development.

Introducción

El talento humano es un factor fundamental para trazar nuevos horizontes en el desarrollo de las diferentes actividades de la empresa, el hecho de contratar personal no implica un mejoramiento continuo, para que se proporcione esta dinámica es necesario efectuar procesos de actualización o formación, que permitan a los funcionarios adaptarse a las nuevas tendencias de su campo de acción, con el objetivo de aumentar la productividad y la competitividad, esto solo se lleva a cabo fortaleciendo los lineamientos internos de la compañía encaminados al mejoramiento continuo de las competencias de los empleados y a su bienestar.

Es por medio de la selección por competencia, que se puede medir el potencial de los candidatos hacia el o los cargos el cual están aplicando, y hasta incluso se puede medir el potencial que estos tiene para ocupar futuros puestos o niveles en la empresa, al igual, los procesos por competencias laborales ayudan a lograr mayor movilidad en la organización, de igual manera prepara al personal de selección para que realicen de manera correcta las respectivas entrevistas, análisis de datos, etc., a ser más eficientes sus procesos de reclutamiento y selección de personal, a apoyar sus procesos de evaluación de desempeño, también por medio de estos se puede mejorar los niveles de satisfacción laboral y el clima organizacional ya que se puede establecer los incentivos del personal basado en su desempeño, mejorar el desarrollo de las competencias por medio de capacitaciones u otros métodos que se ajusten al cargo.

Y también se puede definir con mayor exactitud el perfil y las competencias que se necesitan en cada cargo de la empresa.

El proceso de Selección de Personal es de mucha importancia para las organizaciones, la cual consiste en una serie de pasos lógicos a través de los cuales se atraen candidatos para ocupar

un puesto, de esta manera, se determina la posibilidad de contratar al personal idóneo para cumplir eficazmente los objetivos organizacionales. Dicho proceso debe evaluar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad del solicitante con las especificaciones del puesto. La selección de personal es un aspecto esencial en una empresa ya que mediante ello se puede obtener trabajadores con un alto desempeño, el cual garantice que el trabajo será realizado de forma eficiente, logrando así ofrecer competitividad.

Sabemos que hoy en día hay una gran variedad de empresas y el mercado es muy competitivo, de ahí la importancia del recurso humano pues es de ellos que depende el desarrollo de los procesos tanto administrativos como técnicos, que son los que llevan a alcanzar los objetivos que se ha trazado una empresa, el área de selección de personal se ha considerado como una de las tareas más importantes que se desarrollan, ya que el personal que trabaja en esta área, tiene la responsabilidad de elegir el candidato perfecto para el desarrollo de un cargo y por este motivo deben manejar mucha información confidencial, la cual debe ser manejada de la mejor forma, ya que si en algún momento se seleccionara una persona incorrecta la empresa podría tener pérdidas tanto de tiempo como de dinero y se demoraría más en conseguir sus objetivos.

El presente trabajo, inicia con un diagnóstico del área de talento humano de la empresa CORNICO JEANS, enfocando dicho diagnóstico en el proceso de selección y reclutamiento de personal, para posteriormente presentar una propuesta de se busca presentar una propuesta del proceso de selección de personal y reclutamiento del mismo, llevando a la empresa a ser efectiva y asertiva, a la hora de seleccionar el personal apto para cada cargo.

Es por esto que el objetivo primordial del proyecto es implementar un proceso de Selección de Personal, en la empresa Cornicos Jeans, permitiendo de esta manera contar con el

personal idóneo dentro de la organización, el proyecto se compone de: objetivos, investigación, análisis y propuestas de mejoramiento.

Objetivos

General

Diseñar una propuesta para la implementación del proceso de reclutamiento y selección de personal en la compañía Cornicos Jeans.

Específicos

Identificar los problemas que existen frente al reclutamiento y selección de personal en la compañía.

Diseñar estrategias que permitan establecer criterios para el reclutamiento y selección de personal.

Documentar el procedimiento y los formatos de reclutamiento y selección de personal, para definir el paso a paso del proceso.

Socializar el procedimiento documentado junto con sus formatos e instructivos al jefe de talento humano de la compañía, con el fin de que sea aplicado como versión prueba.

Planteamiento del Problema

Cornicos jeans se identifica por ser una empresa PYME, la cual fue creada desde hace 9 años, está ubicada en una sola sede en la ciudad de Bogotá en el barrio Policarpa. Esta empresa se dedica a la manufactura de tela para jeans, La empresa cuenta con una planta de 18 empleados contratados directamente por la empresa. Dentro de los cargos que se encuentran están: Gerente Representante legal, administrador, área financiera y contable está el contador y auxiliares de contabilidad, tesorero y auxiliar de tesorería, área de corte están el supervisor y los operarios, área de confección y acabado están las operarias de maquina plana.

Cornicos jeans es líder en la elaboración de jeans de la más alta calidad, se ha caracterizado por elaborar productos como lo son Jeans mujer, hombre, niño, niña con los más altos estándares de calidad, cumpliendo con las estrictas especificaciones de la industria en cuanto lo que el cliente está buscando la idea es satisfacer la necesidad de las personas que quieran adquirir un jean para que cuando se lo lleven se sientan satisfechos de la compra que han realizado.

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MI PYMES) son un factor importante en la economía, ya que estas contribuyen a mejorar la calidad de vida generando empleo, y acoplándose a la necesidad del consumidor, las mis pymes llegaron a expandir sus servicios por ser tan eficaces y tan necesarias debido a que todos los consumidores mantienen prioridades y estas fueron soluciones a tales prioridades. Las mis pymes han ayudado a mejorar el papel competitivo que tiene el país ya que en los últimos años estas han evolucionado de una forma significativa destacándose en algunas de ellas un aumento en la producción.

Las mis pymes encuentran grandes ventajas como lo es su estructura que es más flexible a las grandes empresas ya que toman las actitudes del mercado más inmediatas, además de que responden fácilmente a los cambios que hay en la demanda, estas cualidades hacen de estas organizaciones grandes competidoras, pero de igual manera presentan errores debido a su fácil endeudamiento identificándolas como no muy confiables cuando se trata de préstamos.

Cornicos jeans, dedicada a la comercialización y confección de jeans para dama, caballero, niños, niñas, con más de diez años en el mercado realizando estas labores, ha obtenido un gran crecimiento a medida que el tiempo va transcurriendo. La unidad productiva trabaja como maquila en donde se realizan las siguientes funciones, corte, confección, revisión, tinturado, remate, decoración, entrega a proveedor. Adicionalmente a esto ellos poseen su marca propia, donde se escoge el modelo a diseñar y manufacturar.

La empresa que presenta falencias frente a sus grandes competidores de marcas reconocidas y prestigio, estas falencias se pueden presentar debido a la falta de estrategias de desarrollo organizacional que impulsa su actividad y le permite su estancia en el mercado.

Por lo tanto el problema que presenta la empresa CORNICOS JEANS se debe a la falta de convivencia y comunicación que afecta las áreas vitales como lo son financieros, operativos y administrativos que dificultan la rentabilidad porque los empleados no trabajarían en equipo fortaleciendo la empresa sino opacándola con el comportamiento que se toma ante ciertas situaciones y oportunidad de crecimiento porque si no se muestra buena convivencia ni respeto no se mostrara el interés en el trabajo perjudicando la imagen de la empresa.

De igual manera se ha visualizado falta de proceso en cuanto al tema de los recursos humanos, como no es una empresa que tenga todas sus áreas establecidas contratan a su personal

a palabra no tiene proceso para la contratación y selección de su personal, entre otros procesos que no poseen en cuanto a personal.

En este sentido se presenta la oportunidad de implementar una propuesta de proceso de reclutamiento y selección de personal en la compañía Cornicos Jeans, cuyas funciones requieren contar con personal técnica y profesionalmente preparados para suplir las necesidades de la compañía, entendiendo que el proceso de selección de personal es una de las tareas más importantes del área de Recursos Humanos, la cual es la encargada de seleccionar el candidato que reúna las cualidades, capacidades y perfil que busca la compañía, este proceso empieza con la publicación de la oferta laboral, recolección de las hojas de vida para iniciar el proceso de clasificación y selección de los candidatos que reúnan las condiciones del cargo seguida de la cita para la entrevista de trabajo, en esta los entrevistadores empiezan a evaluar a los aspirantes en varios aspectos como la puntualidad, presentación personal y la forma de expresarse, así mismo se efectúa las pruebas psicológicas y técnicas, al finalizar el periodo de análisis y evaluación de los entrevistados, el seleccionado debe de estar atento para finalizar el proceso con la vinculación a la compañía.

Es por ello que la forma en que las personas trabajan e interactúan entre sí, influye significativamente en el éxito alcanzado y rentabilidad de la organización, en este sentido se debe tener en cuenta la importancia para elegir el candidato con unos valores y actitudes propias del entorno de trabajo.

¿Cómo diseñar un sistema de reclutamiento y selección de personal, pertinente para la empresa CORNICO JEANS, de la ciudad de Bogotá, para lograr el mejoramiento de los procesos y la competitividad en el marco de los principios de la productividad?

¿Qué perfil debe tener gerente y qué funciones debe llevar a cabo para garantizar el buen funcionamiento del talento humano?

¿Cómo se realiza actualmente la gestión de los procesos de reclutamiento y selección de personal?

¿Cuáles son las funciones orgánicas en la empresa CORNICO JEANS?

¿Cuáles son los requerimientos para la selección y el reclutamiento de personal?

Antecedentes del Problema

La selección de personal juega un papel de gran importancia en las organizaciones, una de las áreas específicas para su estudio es la Psicología Industrial, de la cual no existe con precisión fecha exacta de su inicio, se puede decir que fue en 1901 durante la primera guerra mundial donde se crea la necesidad de seleccionar a reclutas y oficiales, administrando pruebas colectivas que permitieran seleccionar al personal de dicha corporación. (Milton L. y James C., 1994).

Como consecuencia de la revolución industrial el número de organizaciones y la magnitud de las mismas experimentaron un gran crecimiento que se tradujo en una mayor complejidad en su manejo, y para ello Federico Taylor propuso un modelo basado en el principio de la división del trabajo, proponiendo que el reclutamiento quedara centralizado con el objeto de obtener mejores resultados, y es así como surgen las llamadas oficinas de selección.

Para la compañía Cornicos Jeans, la expansión del sector y propiamente de la empresa con relación a su competencia los ha llevado a crecer en planta y maquinaria para ser más ágiles y oportunos frente a la clientela, como mencionamos anteriormente esta empresa se ha caracterizado por ser líder en el sector pero aun así presenta muchas falencias frente a grandes competidores de marcas reconocidas, esto se puede deber a la falta de estrategias en desarrollo organizacional, falta de comunicación entre las áreas y lo más importante, a la falta de pertenencia de los empleados hacia la empresa ya que no existe una rea de recursos humanos que sea la encargada de guiar y estar pendiente del personal en cuanto a sus necesidades.

Hoy en día las empresas tienen mucho más encuentra sus recursos tanto internos como externos para poder competir y es ahí donde el área de recursos humanos juega un papel

primordial ya que además de cubrir objetivos de carácter social, funcional y personal contribuye a que la empresa pueda alcanzar una ventaja competitiva, el recurso humano de una empresa es cada vez más importante pues es quien puede hacer la diferencia entre una compañía y otra, por medio de su valor agregado, es por esto que se espera que las áreas de recursos humanos apoyen de manera significativa a mejorar la productividad, planeación y el cambio de cultura organizacional.

Es necesario que en las empresas exista un equilibrio entre las metas a las que se quiere llegar con los objetivos, necesidades y metas de los empleados ya que esto causa que los empleados no tengan un sentido de pertenencia y no haya nada que los motive a realizar sus labores con ánimo y se sientan desmotivados, es de ahí la importancia que en el departamento de recursos humanos quienes son los encargados de la planeación de la carrera profesional y crecimiento en la empresa del personal.

Es por lo mencionado anteriormente, la gran importancia que cobra crear el área de recursos humanos en la empresa, con la elaboración de un programa de planeación de carrera y vida, para lograr que los empleados tengan la necesidad de sentirse parte de la empresa, deseen tener un crecimiento profesional y así mismo el crecimiento de la empresa.

Personas de poca capacidad proactiva son influyentes en el bajo rendimiento de las empresas, como de provocar grandes pérdidas en un momento determinado por errores en los diversos procesos y como en el tiempo perdido, entonces por lo tanto en el proceso de selección se deben descartar las personas con un carácter no apropiado para el entorno ya que producirán conflictos internos, alterando la armonía que debe de existir entre el personal y el ambiente de trabajo y estas situaciones influyen en el desempeño laboral en general por esta razón el

departamento de recursos humanos debe de establecer una estrategia rigurosa y eficaz de reunir el mejor factor humano posible para el éxito y conservación de la empresa.

Justificación de la investigación

Según el departamento nacional de planeación (DANE), las cifras de fracaso de las Pymes son alarmantes, las estadísticas indican que, en promedio, el 80% de las Mimes fracasan antes de los cinco años y el 90% de ellas no llega a los 10 años, los analistas empresariales se orientan a identificar las causas del fracaso en las propias Pymes, particular, en la capacidad de gestión de sus responsables, es de ahí que se escogió una unidad productiva donde se pueda estudiar a fondo dicha problemática planteando diferentes estrategias para poder corregir y mejorar sus procesos.

La competencia de las mi pymes es cada vez más abundante puesto que es una oportunidad de crecimiento y bienestar económico personas naturales quieren realizar la constitución de alguna de estas y así llegar a el mercado y a un buen estado económico, esto quiere decir que dicha competitividad aumentaría, sin embargo de todas las mi pymes que se forman muchas quiebran por el mal plan estratégico que adoptan, además de que se debe llevar un estado financiero apropiado en pro de que no existan perdidas; sin embargo todas las mi pymes tienen algún problema interno ya sea por el personal o por la capacidad que tienen como organización.

A nivel económico las mis pymes son un factor de prioridad ya que estas aportan la mayor parte de dinero, destacando que estas suben niveles socioeconómicos que hacen fortalecer a el país.

Cornicos Jeans es una microempresa que tiene ciertas falencias que corregir, este proyecto se realiza para poder determinar con exactitud el problema, hallar sus consecuencias y posibles soluciones, también conocer las actividades internas y externas empresariales y llegar a

pensar como personas emprendedoras y así realizar un papel en una organización próximamente. A nivel personal conocer de las mi pymes es efectivo y así a futuro se puede saber cómo actuar y que evitar para que las organizaciones crezcan y no tengan problemas graves que las puedan llevar a la ruina.

Según Werther (2008) “el propósito de la administración de los recursos humanos es el mejoramiento de las contribuciones productivas del personal a la organización en formas que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social”.

Las organizaciones existen para cumplir objetivos que los individuos aisladamente no pueden cumplir. (Chiavenato, 1988). Es por esto que se puede llegar a concluir que el capital humano es quizás el activo más importante de cualquier empresa, comenzando desde el cargo más bajo en el organigrama hasta su cabeza, si el departamento de recursos humanos logra un trabajo sincronizado en conjunto, bajo un clima laboral optimo puede lograr aumentar niveles de productividad y satisfacción, debido a que los empleados se encuentran motivados y dispuestos a crecer junto con la compañía.

Teniendo el elemento motivacional y entendiendo la administración del recurso humano como el medio para lograr la eficiencia y eficacia en la empresa, se empieza a entender que la capacitación del personal comienza desde los más altos cargos, quienes son responsables de reunir elementos como el trabajo en equipo y la responsabilidad conjunta, de igual manera el desarrollo de una capacitación consiste en educar a los ejecutivos de acuerdo con la visión y objetivos de la organización. Para desarrollar el proceso de selección es importante tener claro las herramientas de selección de personal: El currículum, fundamental para obtener la información del candidato, especialmente de su formación educativa, logros y experiencia.

En las grandes corporaciones, el desarrollo profesional del empleado se logra en gran medida gracias a la capacitación específica que recibe, diversas compañías utilizan la técnica de rotar a sus ejecutivos jóvenes en diferentes funciones, para ayudar al desarrollo de su talento gerencial. (Werther & Davis, 2008).

Reclutar y seleccionar de manera idónea al personal que va hacer parte de la organización es vital para las empresas ya que estas tareas son estratégicas y se consideran la base de una efectiva gestión administrativa del talento humano y, sobre todo, los cimientos para un desempeño adecuado del mismo.

Las empresas se enfrentan cada vez a mayores retos para lograr atraer a los mejores candidatos, si bien la economía y las condiciones del mercado laboral pueden suponer que existe más oferta que demanda, esto no siempre dignifica que los mejores y más calificados profesionales estén disponibles para la organización. En este punto, es donde un proceso de vinculación efectivo toma gran relevancia para las empresas.

Al no contar con un proceso de selección de personal establecido, la compañía Cornicos Jeans se ha visto afectada principalmente en la constante rotación de personal y la notable disminución de la productividad, lo que supone un impacto significativo a la economía de la misma.

Hay factores de mucha relevancia que inciden negativamente en el normal funcionamiento de la empresa como, por ejemplo: no tener bien definidas las necesidades de talento humano, no buscar la compatibilidad del candidato con la organización, ausencia de personal clave durante las entrevistas laborales y esperar que el candidato tenga las mismas características que la persona que ocupaba anteriormente el cargo, dichos aspectos se han visto

reflejados en la empresa Cornicos Jeans, lo cual ha generado desaciertos a la hora de contratar el personal.

Marco Teórico

La investigación se basará en las teorías de la administración con sus representantes, principios y características.

Teoría científica

Se afirma que el papel de los administradores es planear y controlar tomando en cuenta los principales métodos científicos en la administración son la observación y la medición observando que se trabajaba mejor en los puestos indicados y con las condiciones indicadas, manteniendo una división de trabajo equitativa; De acuerdo a esta teoría, el objetivo esencial es que los trabajadores de acuerdo a sus aptitudes hay que prepararlos y entrenarlos para producir más y mejor de acuerdo con el método planeado. Se enfoca en el énfasis propuesto en las tareas. El nombre de esta escuela obedece al intento de aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración para alcanzar elevada eficiencia industrial.

Teoría clásica

La teoría clásica muestra que hay que aumentar la eficiencia de la empresa a través de la organización y de la aplicación de principios generales de la administración con bases científicas, dividiendo las operaciones de las empresas en 6 grupos esenciales, funciones técnicas, producción de bienes y o servicios, funciones comerciales, compra, venta e intercambio, funciones financieras, relación con el capital de la empresa, funciones de seguridad, protección y reservación de los bienes, funciones contables, inventarios, registros, balances, estadísticas y

funciones administrativas, encargada de la integración de las funciones anteriores. Se parte del todo organizacional y de su estructura para garantizar la eficiencia de todas las partes involucradas, sean (órganos, secciones, departamentos etcétera)

Teoría humanista

La tarea básica de la administración es formar una élite capaz de comprender y de comunicar, compuestas por jefes democráticos, persuasivos y apreciados por todo el personal, en lugar de intentar que los empleados comprendan la lógica de la administración de la empresa, la nueva elite de administradores debe comprender las limitaciones de esa lógica, y ser capaz de entender la de los trabajadores. Hace que el interés puesto en la máquina y en el método de trabajo, en la organización formal y en los principios de la administración ceda prioridad a la preocupación por las personas y por los grupos sociales.

Teoría neoclásica

La teoría únicamente tiene validez cuando es operada en la práctica, Los neoclásicos retoman gran parte del material desarrollado por la teoría clásica, precisando nuevas dimensiones y reestructurando de acuerdo con las contingencias de la época actual, dándose una configuración más amplia y flexible. Los conceptos de estructura organizacional, relaciones de línea y asesoría, el problema de autoridad y responsabilidad, la departamentalización y toda la avalancha de conceptos clásicos realineados dentro de un nuevo enfoque neoclásico.

Es la teoría clásica actualizada y adaptada a los problemas administrativos y al tamaño de la organización de hoy.

Teoría burocrática

La burocracia es la esencia de que la organización debe ser eficiente por excelencia, que era un modelo diseñado para funcionar con exactitud para obtener buenos resultados se necesitaba detallar y precisar por anticipado como debían hacerse las cosas, con las ventajas de precisión del cargo y de la operación, por el conocimiento exacto de la organización; Interpretación equivocada garantizada por la reglamentación específica y escrita; Continuidad de la organización mediante la sustitución inmediata del personal que se retira; Subordinación de los empleados viejos a los más nuevos; Confiabilidad. Se enfoca en la estructura, la necesidad de un modelo de organización racional, el creciente tamaño y complejidad de las empresas.

Teoría estructuralista

Significa un desbloqueo de la teoría de la burocracia y de la ligera aproximación a la teoría de las relaciones humanas, basándose en este enfoque hacia el todo y la relación de las partes; La teoría estructuralista está enfocada hacia varios enfoques que se caracteriza por considerar conjunto de datos como un sistema de interrelación el cual genere una vista crítica de organización en base a la estructura del funcionamiento para poder ampliar sus objetivos. Es un desdoblamiento de la teoría de la burocracia y una ligera aproximación a la teoría humanista, representa una visión crítica de la organización formal.

Incorporación y adaptación de las personas a la organización:

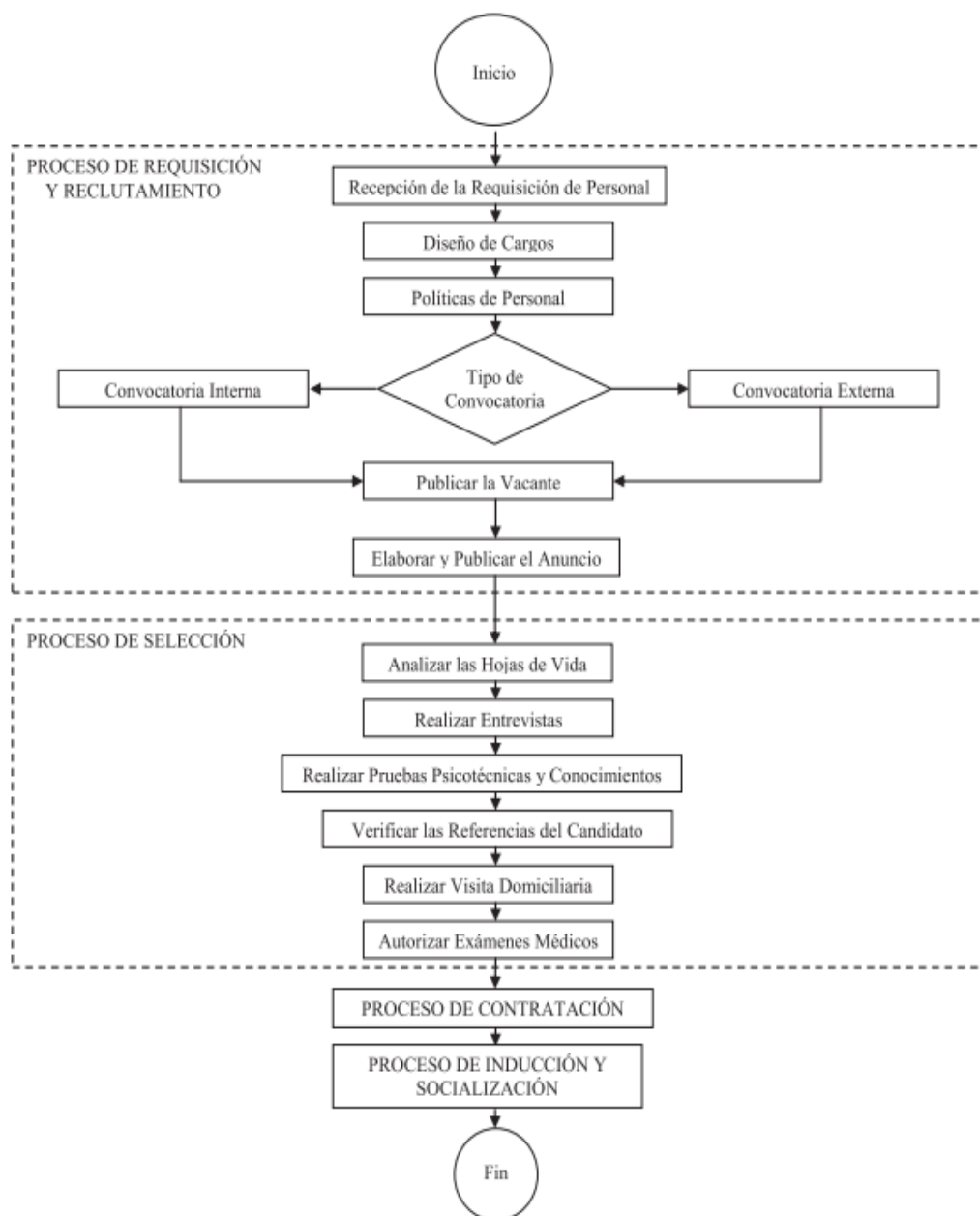


Figura 1 Proceso de selección de personal

Proceso de selección de personal

Se define como la escogencia del mejor candidato para el cargo, quién es la persona adecuada para mantener o aumentar la eficiencia y desempeño organizacional. Como lo plantea Juan (2004) el objetivo de la selección es predecir el futuro comportamiento, desempeño y rendimiento de la persona dentro de la organización, buscando que ésta se adapte a las descripciones y especificaciones del puesto. El proceso inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

Dentro de las organizaciones existen diferentes pasos o procesos para definir cuál será la persona a contratar; entre los más aplicados encontramos.

Pero podemos decir que las etapas del proceso de selección son estructuradas de formas diferentes dependiendo del nivel, tipo y exigencias del puesto y de las características propias de cada organización.

Pereda y Berrocal (2006) el proceso consta de ocho fases: 1) preselección de candidatos, 2) entrevista preliminar, 3) pruebas, 4) entrevistas en profundidad, 5) entrevista con el superior inmediato, 6) toma de decisiones, 7) contratación, y 8) acogida e incorporación.

Rodríguez - Serrano (2004) estructuran el proceso de selección en 10 fases: 1) Identificación de necesidades, 2) definición del puesto de trabajo, 3) determinación del perfil de factores de desempeño eficaz, 4) evaluación del puesto de trabajo, 5) diseño del proceso de selección, 6) captación de las personas adecuadas, 7) evaluación de las personas, 8) toma de la decisión, 9) comunicación a la persona seleccionada, y 10) introducción a la compañía.

Bohlander y Snell (2008) hacen una descripción más detallada del proceso, en cuanto a que menciona los pasos por los cuales pasan los candidatos al puesto, aunque no todos cumplen a cabalidad los pasos, pues a medida que se avanza en el proceso, algunos pueden ser descartados.

Los pasos en el proceso de selección para los autores son: 1) decisión de contratar, 2) examen médico/prueba de detección de drogas, 3) supervisor/entrevista de equipo, 4) selección preliminar en el departamento de RH, 5) investigación de antecedentes, 6) pruebas de empleo (aptitud, logros), 7) entrevista inicial en el departamento de RH, y 8) conclusión de la solicitud.

Instrumentos de selección

Para ejecutar el proceso de selección y cada una de sus etapas correspondientes a la obtención de información de los candidatos. García (2008) menciona la gran variedad de instrumentos de selección que exponen Dolan et al, disponibles para valorar y medir las competencias siguiendo estos pasos:

1. Análisis de antecedentes
2. Entrevistas
3. Pruebas de conocimiento
4. Simulación de trabajo
5. Visita domiciliaria
6. Estudio de seguridad o factibilidad de riesgo de seguridad
7. Las pruebas médicas

Etapas de inducción de personal

Alles (2006) plantea un proceso de inducción que consta de dos etapas:

Introducción a la organización: toda persona que ingrese a la organización, sin importar cuál sea su nivel, debe conocer la información básica de la empresa, como la historia, la visión y

la misión, el organigrama, producto; políticas, normas internas, beneficios, sistemas; comunicaciones y costumbres de la compañía, así como los procedimientos de emergencia y prevención de accidentes.

Inducción al puesto de trabajo: el objetivo es desarrollar los conocimientos sobre las funciones y actividades relacionadas con la posición. Es ideal realizar una descripción de las tareas en términos de resultados y comportamiento.

Rodríguez (2007) plantea dos etapas similares a las propuestas por Alles (2006):

Introducción al departamento de personal: comprende aspectos generales como la historia de la organización, las políticas del personal, las reglas de disciplina y las prestaciones a las que tiene derecho.

Introducción al puesto: consiste en dar orientación sobre el ambiente de trabajo, por lo cual es recomendable presentarle personalmente al nuevo trabajador el jefe inmediato, quien le explicará en qué consiste su trabajo y quien le mostrará los sitios básicos de la organización.

Marco Conceptual

Contratación: En esta fase se formaliza mediante contrato y como la ley lo emite, la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos y deberes tanto del trabajador como de la empresa.

Entrevista: se efectúa para identificar las características, habilidades, conocimientos y aptitudes de los candidatos. Luego se hace la evaluación de la misma para obtener así los datos medibles y comparables entre los candidatos.

Fuentes De Reclutamiento Externos: cuando las vacantes no pueden llenarse internamente el departamento de recurso humano debe identificar candidatos en el mercado externo de trabajo.

Fuentes De Reclutamiento Interno: Los empleados que laboran en la compañía constituyen una fuente esencial de posibles candidatos para un puesto tanto si se trata de una promoción como de un movimiento lateral los candidatos internos ya están familiarizados con la organización y poseen información detallada de las políticas y los procedimientos, referencias y recomendaciones de los empleados.

Fuentes De Reclutamiento Mixtos: Es aquel que está formado por candidatos del exterior y también que pertenecen a la empresa, es la mezcla de candidato internos y externos.

Gestión Del Recurso Humano: Conjunto de procesos de dirección, orientados a los colaboradores de las empresas; en cuanto al desempeño de sus funciones dentro de la misma, haciendo que de la mejor forma puedan contribuir significativamente al cumplimiento de los objetivos, dándole la importancia a las personas para su desarrollo individual reflejado en su entorno y los elementos de la gerencia son: talento humano como recurso decisivo, enfoque

sistemático o integrador y la coherencia entre la gestión del talento humano y la organización.

Cuesta, A. (2009)

Inducción: Esta es la etapa final del proceso de selección. Esta se lleva a cabo cuando finalmente se tiene contratada a la persona con la cual se va a cubrir los puestos. En esta etapa se le presenta al nuevo colaborador la información básica necesaria para realizar sus funciones de manera satisfactoria, horario de trabajo, políticas del personal, organización de la empresa, normatividad y regulaciones de seguridad, etc.

Reclutamiento: Este es un proceso donde se busca aspirantes que cubran las necesidades que Diseño y Moda requieren, y a partir de la recolección de las hojas de vida y demás documentación de todos los posibles candidatos, posteriormente se pueda seleccionar a los más competentes.

Selección: Se trata de escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados para ocupar los cargos, mediante la aplicación de pruebas, en las que se efectúa la medición y confirmación de los niveles de conocimientos y experiencia con que cuenta el candidato y también se aplica una serie de pruebas de inteligencia, habilidades y personalidad. De igual forma se hace la verificación de datos, referencias y antecedentes. Finalmente se realiza un examen médico.

Marco Legal

La Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) es la clasificación internacional de referencia de las actividades productivas. Su objetivo principal es proporcionar un conjunto de categorías de actividades que puedan utilizarse para la recopilación y presentación de informes estadísticos de acuerdo con esas actividades.

El Código CIIU de CORNICOS JEANS es 1410, Confección de prendas de vestir excepto prendas de piel, con número de identificación tributaria 12.820.260-0.

La Constitución Política de Colombia de 1991 contempla las siguientes leyes relacionadas con la actividad económica de CORNICOS JEANS.

Las principales leyes por las cuales se rige CORNICOS JEANS SON:

Ley 590 de 2000: Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa. Para la unidad productiva este aplica ya que es una pequeña empresa lo cual simboliza que es apta para dar trabajo lo que se explica claramente en esta ley, también podemos deducir que en esta ley se especifica qué tipo de empresa es dependiendo a los parámetros estipulados por la ley.

Ley 905 de 2004, Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo del micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones. Aplica para la unidad productiva ya que esta indica cuanto salario devengan los trabajadores y estimular la promoción formación de mercados, también se especifica si es persona natural o jurídica.

Ley 1014 de 2006, o ley de Fomento a la Cultura del emprendimiento. Aplica para la unidad productiva CORNICOS JEANS ya que ellos son personas emprendedoras y se están formando para ser de esta empresa algo innovador, las bases de esta ley es apoyar toda la

formación de estas pequeñas empresas que están dispuestas a salir adelante la cual tiene como principios fundamentales formación integral del ser humano, fortalecimientos de trabajo productivo desarrollar procesos sostenibles como son: ámbito social, cultural, ambiental, regional e internacional

Ley 1116 de 2006, por la cual se establece el Régimen de Insolvencia Empresarial en la República de Colombia y se dictan otras disposiciones. Esta ley nos expresa que en dado caso que CORNICOS JEANS haya solicitado un crédito y este en mora puede incurrir en esta ley para llegar a un acuerdo de pago en una fecha posterior ya que la empresa esta cuenta con buenos ingresos, pero no los suficientes para respaldar la deuda.

Ley 1143 de 2007, Por medio de la cual se aprueba el —Acuerdo de promoción comercial entre la República de Colombia y los Estados Unidos de Américal. Esta ley implica ya para CORNICOS JEANS que a medida de su crecimiento tenga la posibilidad de exportar su mercancía a otro país con el fin de promover su marca y volverse una empresa exportadora de gran magnitud.

Ley 1607 de 2012, por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones. Esta ley específica que forma tributaria que utiliza CORNICOS JEANS para el majo de pagos como son retención en la fuente y los demás impuestos que en esta ley se determinen, también indica que es obligación del empleador pagar toda la seguridad social a sus empleados ya que por ley es obligatorio.

Metodología

Para el proyecto se plantea utilizar el método descriptivo-analítico. Primero se hará un diagnóstico de los procesos y técnicas que se utilizan en la empresa, y luego, por medio del análisis se indagará acerca de los problemas de administración del recurso humano y buscar posibles soluciones al problema que ya se conoce.

De esta manera serán requeridas fuentes de información secundarias como bibliografía especializada en reclutamiento y selección de capital humano, proyectos realizados sobre el tema y documentación histórica de la empresa. Las fuentes de información primaria, será la observación completa de un proceso de selección para un cargo operativo y así mismo de uno de inducción; observar generalmente el comportamiento de la compañía, así como la recolección de información a través de sondeos y entrevistas a personal importante de la empresa. La información será analizada bajo análisis cualitativo, por medio del análisis de la información recolectada bajo la herramienta de la observación. Analizando puntos débiles para ser corregidos mediante una reestructuración del proceso, siendo el siguiente paso la presentación de los resultados de una manera escrita especificando las técnicas encontradas como solución.

Conociendo todas las necesidades de personal que pueda demandar la empresa, es necesario seguir ahondando en las especificaciones del proceso para hacerlo mucho más certero e útil para la empresa, por ello es necesario conocer las fuentes de personal para así proceder con la selección del candidato más idóneo y para ello el departamento de Recursos Humanos al conocer la necesidad de personal recurre a la Publicación de la vacante en medios digitales, y de esta manera proceder con el proceso de selección y contratación del nuevo personal.

Habiendo claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente dónde se inicia el problema, en qué dirección va y qué tipo existe entre elementos: Su naturaleza es descriptiva. Permite al investigador "predecir" el comportamiento del objeto de estudio. Los resultados son descriptivos y pueden ser generalizados.

Fases en un estudio descriptivo

En la organización de un estudio descriptivo en la investigación cualitativa el paso a paso es:

Identificar y formular el problema a investigar.

Establecer los objetivos del estudio.

Seleccionar la muestra apropiada.

Diseñar o seleccionar los sistemas de recogida de información.

Recoger y analizar los datos.

Extraer conclusiones.

Este tipo de investigación permite conocer situaciones, y permite revisar minuciosamente los resultados.

Resultados

Con el ánimo de mejorar el proceso de selección y reclutamiento de la empresa Cornicos Jeans, se empieza analizando los diferentes métodos para luego proceder a realizar planes de mejora.

Se encuentra que la empresa cuenta con dos tipos de fuente de reclutamiento, el Interno y el Externo, para Cornicos Jeans, como es una micro empresa nueva, el reclutamiento de manera interna no es la mejor opción en este caso, siendo así que la mejor opción a aplicar es la fuente de reclutamiento externo, por ejemplo: Los medios de comunicación como son el periódico físico y la radio, aunque son medios muy utilizados por las empresas, hay que recordar que publicar un anuncio en estos es un poco costoso, y ya que la empresa apenas está empezando, los anuncios en internet son una mejor opción, ya que las páginas en donde se publican anuncios algunas son gratuitas y otras tienen menor costo que el periódico físico y la radio, al igual que puede ser publicado mucho más rápido en internet que en los otros medios.

Después de analizar las necesidades del cargo, las competencias y experiencia requerida, se puede publicar en páginas y redes sociales publicidad sobre la o las vacantes que existen en el momento en la empresa. Colocar publicaciones sobre el reclutamiento y convocatoria asimismo en instituciones técnicas o educativas: universidades, escuelas, asociaciones de estudiantes, instituciones académicas, en estas se puede conseguir gente joven que necesita de empleo.

Es importante tener en cuenta que, en los anuncios para la convocatoria, se debe escribir el nombre de la empresa, el nombre del cargo, las bases y lineamientos, lugar y fecha de recepción de documentos, al igual que los requisitos personales.

De igual manera por medio de referencia de personas conocidas, se puede reclutar a las personas que tengan las competencias que se necesitan en el cargo.

Si la persona es adecuada para la vacante se procederá a realizar el proceso de selección, y si la persona no es la adecuada se descarta del proceso de selección.

Lo anterior lleva a concluir que es importante tener un banco de hojas de vida con el objeto de siempre contar con la elección idónea de personal para el empleo solicitado, es importante mencionar que, como empresa privada, Cornicos Jeans se acoge a la normatividad en Colombia en cuanto a la protección de datos personales y en razón de esto el banco de hojas de vida no puede ser de carácter público.

Análisis del Proceso de Selección en la Empresa y Resultado

Descripción del método de selección utilizado en la empresa actualmente

La solicitud del personal la hace el encargado de la planta de confección o de determinada área en la empresa

La convocatoria para el empleo se hace a través de la página de internet.

La clasificación de las hojas de vida las hace la secretaria del dueño de la empresa

Se hace la llamada a cada candidato seleccionado y se cita a una entrevista con el jefe de área.

Se le pasa la hoja de vida de los candidatos que se creen son los más adecuados al dueño de la empresa quien hace otra breve entrevistas y selecciona el candidato

Se envía a exámenes médicos

Se programa la firma del contrato y se le da una semana de inducción.

Después de observar y poner en práctica el método experimental se pudo evidenciar la forma tan informal en la que se realiza el proceso de selección, en la empresa existen muchas falencias en cuanto a este proceso, empezando por que, al no existir un área encargada de este proceso, se le delega la tarea a personas que no están capacitadas.

Se puede observar que no se realiza un examen, no se realizan pruebas de conocimientos y habilidades y la entrevista que se hace no tiene un fundamento y una base definida ya que solo se corroboran los datos de la hoja de vida y se piden algunos datos personales.

Después de evidenciar estas falencias se propone la forma de reclutamiento que más le favorece a la empresa para poder mejorar en los procesos y ser más competitivos en el sector.

Lo primero es hacer una descripción de los cargos que existen en la empresa y las funciones inherentes a cada cargo para así poder tener claro lo que se requiere de cada cargo al momento de selección de personal

Área Administrativa

Cargos

Gerente general

Debe tener capacidad de liderazgo, dirección, organización y manejo de personal, haber estudiado una carrera administrativa y un diplomado o especialización en áreas administrativas.

Gerente de servicios

Experiencia en las áreas de contabilidad mercadeo y ventas, conocimientos en administración de personal, alto conocimiento en el desarrollo, implementación y ejecución de procesos debe ser profesional en administración de empresas o ingeniería industrial.

Auxiliar administrativo

Tener conocimientos básicos de contabilidad, manejar las herramientas de office, capacidad de organiza y priorizar actividades, contar con habilidades de comunicación, servicio al cliente, resolución de conflictos además de tener una excelente gramática y ortografía. Debe tener como mínimo 6 semestres en carreras administrativas.

Gerente de recursos humanos

Experiencia laboral como mínimo de dos años en el cargo, con conocimientos en los sistemas y bases de datos de recursos humanos, habilidad para escuchar y negociar, competencia para establecer y gestionar las relaciones interpersonales de todas las áreas de la empresa, debe ser profesional en recursos humanos o un campo relacionado.

Funciones del Área

Velar por el correcto funcionamiento de la empresa

Representar a la empresa ante terceros y en la parte legal

Dirigir y guiar a las demás áreas de la empresa para la correcta aplicación de las funciones

Desarrollo de estrategias para cumplimiento de metas

Análisis de datos y toma de decisiones

Autorizar las compras y ventas

Seleccionar el personal idóneo para desempeñar los cargos de la empresa

Área de Contabilidad

Cargos

Contador

Capacidad numérica y de lenguaje con amplio conocimiento en temas contables, tributarios y financieros, título de contador y experiencia mínima de 3 años en el cargo

Auxiliar contable

Experiencia mínima de dos años en el cargo, tener estudios completos de secundaria, tener conocimientos básicos de contabilidad y estar cursando mínimo tercer semestre en una carrera administrativa.

Funciones del Área

Velar por el correcto funcionamiento de los programas contables de la empresa y mantener las cifras actualizadas.

Ordenar y tener a la mano la información financiera de la empresa en el momento que se requiera para toma de decisiones

Mantener una buena relación con los Bancos y proveedores y clientes.

Área de Producción

Diseño

Confección

Planchado

Cargos

Jefe de producción

Persona con experiencia en los procesos de producción de una empresa con sentido de ética y trabajo en equipo, colaborador y responsable con capacidad de organización y supervisión de personal, debe ser profesional en ingeniería industrial o administración de empresas.

Operario de producción

Manejo de maquinaria y herramientas específicas para el logro de la transformación del producto, capacidad de trabajo en equipo y bajo presión y se una persona rápida y eficaz en el trabajo en líneas de producción.

funciones área

Tener al día los inventarios

Cumplir a tiempo con los pedidos y requerimientos de los clientes

Tener informada al área administrativa de los problemas que surjan en cuanto a la producción

Verificar que el personal cumpla con las labores y tiempos de respuestas requeridas por la empresa para el cumplimiento de los objetivos y metas

Elaborar las prendas que se soliciten

Tener el mínimo de errores en cuanto a la elaboración de las prendas

Cumplir con los estándares de calidad solicitados

Área de Control de Calidad

Verificar que los productos se encuentren en óptimas condiciones

Cumplir con los estándares de calidad requeridos por la empresa

Reportar los productos que no pasen por los estándares de calidad

Verificar que el producto sea empacado de forma adecuada norma ISO 9001.

Propuesta de redefinición en el proceso de reclutamiento selección e inducción de personal en la empresa Cornicos Jeans

Estrategia De Reclutamiento

Después de haber conocido cuales son los cargos con su descripción y las funciones de cada uno es necesario tener claro cómo se va a hacer el reclutamiento de personal es por esto que a continuación se describe el proceso que la empresa debería implementar para poder contar con lo especificado en cada cargo.

El proceso de selección de personal comienza cuando un departamento de la empresa hace un requerimiento de personal, para esto es indispensable que exista un formato de requisición.

El área de recursos humanos debe recibir el formato y debe empezar con el proceso de selección y debe seguir los siguientes procesos:

Reclutamiento

Reclutamiento interno con las personas que ya están en la nómina y que puedan ascender y ocupar el cargo mediante una publicación de la convocatoria en carteleras y por medio de correo electrónico interno de la empresa.

Publicación de la vacante en medios digitales

Recomendación del cargo por medio de empleados

Selección del Candidato

Se debe tener en cuenta que lo que se necesita es elegir el candidato potencialmente calificado para el cargo.

Para este proceso se deben tener en cuenta filtros de selección como son:

Escolaridad

Experiencia tanto en el área como laboral

Aspiración salarial

Tiempo de trabajo

Distancia de ubicación con respecto al sitio de trabajo

Después de depurar todos los filtros seleccionar las hojas de vida, llamar y citar los candidatos.

Realizar tres tipos de entrevista que son:

Primero se haría una dinámica en grupo para conocer a los candidatos en cuanto a su capacidad de liderazgo, creatividad, imaginación trabajo en equipo.

Con los candidatos escogidos después de la primera entrevista se realiza una entrevista estructurada, en la cual todos los candidatos de forma individual deberán contestar unas preguntas que deben estar programadas y estructuradas según el cargo por el área de recursos humanos con el fin de escoger por lo menos tres candidatos que cumplan con el perfil.

Lo último es una entrevista libre en la cual los candidatos escogidos deben de forma libre en la que el candidato expone con sus palabras porque cree que llenaría las expectativas del cargo y contará algo más sobre su vida personal y de esta entrevista saldrá ya la persona escogida para el cargo.

Plan de Inducción

Al llegar una nueva persona a la empresa se siente una energía diferente y un cambio en el ambiente, es por esto que es necesario un acompañamiento y seguir un protocolo definido para poder integrar de forma efectiva a esta persona para lo cual se debe seguir con las siguientes etapas:

Bienvenida: en esta etapa se entrega la candidata una carta resaltando la importancia para la empresa de contar con su presencia como trabajador.

Firma de contrato

Entrega de cartilla de inducción en la cual hay información sobre cultura organizacional y políticas de la empresa

Presentación del candidato en el área

Ubicación en el puesto de trabajo y entrega de herramientas definidas para el cargo

Inducción de las labores a desempeñar de 2 semanas

Seguimiento y Mejora Continua del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal

Monitoreo y evaluación del desempeño

La evaluación de desempeño es un proceso de control de personal que permite determinar la forma en que se está desempeñando el personal en su trabajo, y que la información obtenida constituya la base para la planeación y puesta en marcha de programas de tutoría, entrenamiento, mayor experiencia o autoformación, que hayan de mejorar los resultados alcanzados por los individuos por la organización como un todo. Los propósitos de la evaluación del desempeño son las de contribuir al mejoramiento del desempeño mediante la identificación de fortalezas y debilidades, promoviendo que se hagan cosas útiles para desarrollar las primeras y superar las segundas; identificar a quienes tengan potencial para asumir mayores responsabilidades, ahora o en el futuro, ayudar a decidir sobre incrementos salariales que relacionen de manera justa el nivel de remuneración con el nivel de desempeño.

Con el propósito de hacer efectiva la evaluación del desempeño, es necesario utilizar las técnicas adecuadas de investigación, que permitan al jefe y su subordinado llegar a un acuerdo sobre lo que este último ha logrado y lo que necesita hacer para mejorar su desempeño, de tal manera que este último acepte los resultados obtenidos, especialmente si estos son negativos hacia su gestión laboral.

Sistema de Evaluación

El procedimiento de evaluación descrito debe hacerse de la manera más uniformar posible, con el mínimo de papeleos. Utilizando para el efecto lo siguiente:

Una hoja en la que se estipule el propósito general y se haga la lista de tareas fundamentales.

Una hoja en la que se haga la lista de metas, estándares y proyectos acordados.

Una hoja que registre los resultados de la revisión del desempeño que contenga los comentarios sobre los resultados alcanzados, comentarios sobre las fortalezas y debilidades del desempeño que contribuyan a esos resultados, enunciado de acciones acordados de parte del individuo, cosas específicas para mejorar su desempeño y nota del gerente sobre el potencial que tiene el individuo y lo que hay que hacer al respecto.

Manuales de la Evaluación del Desempeño

Se debe contar con manuales de evaluación del desempeño para cada Sección o departamento, tomando en consideración la variabilidad de funciones que se da dentro de la compañía, ya que su función requiere de diferentes especialidades para cumplir con sus objetivos, entre las que se puede mencionar preferentemente el derecho, las finanzas, administración y otras técnicas o profesiones que son de utilidad para el desarrollo de su labor diaria. Los manuales se deben enfocarse de conformidad a la función que realiza cada división, para tener una evaluación objetiva del desempeño que no permita sesgos o lagunas por aplicar situaciones que no le competen al trabajador evaluado.

Banco de datos

La base de todo sistema de información es el banco de datos, funciona como un sistema de almacenamiento de datos debidamente codificados, disponibles para el procesamiento y como medio de obtención de información, los datos sirven de base para la formación de juicios o la solución de problemas. La gestión de personas requiere utilizar varios bancos de datos

interconectados que permitan obtener y almacenar datos de diferentes estratos o niveles de complejidad, entre ellos se pueden destacar:

Registro de personal: datos personales de cada uno de los empleados.

Registro de cargos: datos sobre los ocupantes de cada uno de los cargos.

Registro de secciones: datos sobre los empleados de cada sección, departamento, sede o división.

Registro de remuneración: datos sobre los salarios e incentivos salariales.

Registro de candidatos: datos sobre los candidatos al puesto.

Otros registros: según las necesidades de la empresa y del departamento de recursos humanos, de los directores de división y de los empleados.

Recomendaciones

El proceso de selección de personal es un proceso sistemático que obliga al empleador: alinearse a la normatividad actual y analizar con cuidado las competencias del aspirante, de esta manera al efectuar una correcta escogencia se podrá garantizar en buena medida, la contratación de un individuo que podrá aportar realmente al desarrollo de las actividades de la compañía para afianzar procesos o para generar valor.

Si el proceso de selección se efectúa arbitrariamente y se escoge un individuo a la ligera, esto podría generar un declive en los procesos e incluso podría llegar a desestabilizar la compañía por el hecho de contratar una persona que no cumplía con las competencias exigidas para el cargo y será más desastroso si el funcionario contratado concurso para un cargo desde el cual se toman decisiones gerenciales.

Para la compañía Cornicos Jeans es importante contar con el personal técnico y profesional adecuado, por lo que es de gran importancia que cuente con un proceso de reclutamiento que le permita obtener la mayor cantidad de candidatos y pueda tener un mejor número de posibilidades de selección, para optar por la mejor y de esta manera reducir el problema de rotación de personal.

Para mejorar los niveles de eficiencia en la compañía se necesita la participación de todas las áreas, en este caso la participación del Departamento de Recursos Humanos, por medio de una aplicación eficiente del proceso de selección de personal y la constante evaluación de desempeño, le permitirá a la empresa cumplir con su misión.

Conclusiones

Por medio del desarrollo del presente trabajo pudimos evidenciar que la compañía Cornicos Jeans no cuenta con un proceso documentado y definido en cuanto a los procesos de reclutamiento y selección del personal, lo que genera que los procesos en las diferentes áreas se vean afectados y la compañía comience a perder rentabilidad en el mercado.

Por medio de la problemática evidenciada se diseñaron estrategias con el objetivo de recopilar información y documentar los criterios necesarios para la selección de personal, teniendo en cuenta la serie de beneficios que puede aportar a la compañía como por ejemplo encontrar el talento humano idóneo, mejorar la marca, asegurar un sitio en el mercado, empleados satisfechos, entre otros.

Se construyó un formato idóneo que especifica el paso a paso de un adecuado proceso de selección con el objetivo de ser implementado en la compañía, que permita reducir la rotación de personal y se obtengan procesos más eficientes en las diferentes áreas, logrando cumplir los objetivos e indicadores que ayuden a la empresa a mejorar su rentabilidad y posicionamiento en el mercado.

Se busca poder socializar e implementar el proceso de selección como una prueba piloto, entendiendo que esto brindará una serie de beneficios a la empresa y de esta manera se podrá tener la claridad necesaria para identificar posibles correcciones o ajustes al proceso.

Bibliografía

Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento & Gestión*, 140-161

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/download/76/947?inline=1>

Chiavenato, I. (2000). Selección de personal. En I. Chiavenato, *Administración de Recursos Humanos* (pág. 238). Bogotá: Mc Graw Hill.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

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

(pp.69-74). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

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

(pp.110-118). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

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

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

Werther, W., & Davis, K. (2008). Identificación del talento. En W. W. Davis, *Administración de recursos humanos* (pág. 200)

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Anexos

Anexo A. Formato de requisición de personal.

CORNICOS JEANS		REQUISICION DE PERSONAL		CORNICOS JEANS	
FECHA		Nº DE REQUISICION			
NOMBRE DEL PUESTO SOLICITADO					
DESCRIPCION DEL PUESTO					
TIPO DE VACANTE					
PERMANENTE					
TEMPORAL					
OTRAS					
PUESTO					
EDAD					
ESCOLARIDAD MINIMA					
XPERIENCIA REQUERIDA					
HABILIDADES					
SUELDO					
MOTOVO DEL REPLAZO					
RENUNCIA		PROMOCION		OTROS	
A QUIEN REPLAZA					
GERENTE	DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS		SUPERVISOR DE AREA		