

Análisis al proceso de selección y contratación en el Club Ganadero Casa Blanca

Ingrid Vanessa Cinitave

Jhoana Stepany Pedraza

Lina Camila Prada

Luisa Fernanda Restrepo

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

2022

Análisis al proceso de selección y contratación en el Club Ganadero Casa Blanca

Ingrid Vanessa Cinitave

Jhoana Stepany Pedraza

Lina Camila Prada

Luisa Fernanda Restrepo

Tutora

Lida Rodríguez

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

2022

Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen	8
Abstract	9
Introducción	10
Planteamiento del Problema	12
Problema de Investigación	13
Justificación	14
Objetivos	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos	16
Marco referencial	17
Marco teórico	19
Marco legal	22
Metodología	24
Delimitación	24
Método de investigación	24
Pruebas de Idoneidad	25
Fuentes de Información	25
Técnicas de recolección de la información	26
Población y Muestra	26
Técnicas de recolección de datos	27
Resultados	29
Conclusiones	31
Recomendaciones	33
Bibliografía	34
Anexos	36

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Teorías aplicables a la empresa</i>	20
Tabla 2. <i>Normatividad aplicable con la empresa</i>	22
Tabla 3. <i>Entidades relacionadas con la empresa</i>	23
Tabla 4. <i>Respuestas de encuesta de satisfacción</i>	27

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Gráfica de la medición en los resultados obtenidos</i>	28

Lista de Anexos

	Pág.
Anexo A. Encuesta de medición del Modelo de Selección y Contratación de Personal	36
Anexo B. Prueba para los trabajadores por áreas, medición de ambiente laboral	37
Anexo C. Incentivos para los trabajadores de la empresa Club Ganadero Casa Blanca	38

Dedicatoria

Este trabajo se encuentra dedicado a todas las personas que me acompañaron durante toda mi vida y algunos que ya no están y que guardo en mi corazón, por cada momento vivido y convivido, a las futuras generaciones para que luchen por sus sueños, para que logren lo que quieran ser, sean felices y agradecidos con la vida sin importar como y donde se encuentren.

Dedicado a Dios que nos ha protegido y bendecido en cada día de nuestras vidas permitiéndonos continuar con nuestros estudios, también se lo dedicamos a las personas más importantes para nosotras, nuestras familias y parejas, las cuales han sido un apoyo fundamental durante todo el proceso educativo, impulsándonos a seguir adelante y nunca rendirnos.

Resumen

En la actualidad, organización estable que alcance los objetivos propuestos, debe hacer énfasis en las personas, en sus capacidades y su compromiso que tienen con la compañía, esto puede considerarse un sistema de integración completo que busca la obtención de logros y el crecimiento progresivo de la empresa. Por lo anterior, es importante hacer énfasis en el proceso de selección y reclutamiento del personal, ya que se define el perfil profesional, como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñar con éxito un puesto de trabajo.

Con base a esto, el presente trabajo tiene como fin analizar el proceso de selección y contratación del Club Ganadero Casa Blanca y posterior a esto, se analizará el proceso de entrenamiento y capacitación para el personal nuevo, evaluando los resultados del aprendizaje durante el periodo de prueba, con el fin de obtener los mejores resultados para la empresa, garantizando una contratación exitosa con un clima laboral favorable al interior de la compañía y permitiendo que los trabajadores se sientan cómodos con el ambiente y las condiciones ofrecidas por la empresa.

Palabras clave: Selección, Contratación, Capacitación, Evaluación, Compensación, Incentivos, Desempeño.

Abstract

Nowadays, in order for an organization to remain stable and achieve the proposed objectives, emphasis must be placed on people, their capabilities and the commitment they have with the company; it can be considered as a complete integration system that seeks to obtain achievements and the progressive growth of the company. Therefore, it is very important to emphasize the process of selection and recruitment of personnel, since the professional profile must be defined as the set of knowledge, skills and attitudes to successfully perform a job.

Based on the above, the purpose of this work is to analyze the human talent management process within the company Club Ganadero Casa Blanca, a study of the selection and hiring process for new employees will be carried out, and after this, the training and qualification process for new personnel will be analyzed, evaluating the learning results during the stipulated trial period, in order to obtain the best results for the company, guaranteeing a successful hiring with a favorable working environment within the company, and allowing workers to feel comfortable with the environment and conditions offered by the company.

Keywords: Selection, recruitment, training, evaluation, compensation, incentives, performance.

Introducción

En la actualidad los cambios repentinos en el mercado hacen que se tengan más inconvenientes a la hora de seleccionar el personal idóneo, esto debido a cambios sociales y económicos. Esto ocurre en empresas de todos los sectores, pues todos buscan avanzar en el desarrollo de prestación de servicios y se necesita contar con el talento adecuado, de esta forma, nace la importancia de contar con una selección de personal capaz de elegir, entre tantos postulantes, a los mejores candidatos y las personas que mejor se adapten a las necesidades de la empresa, brindando al empleado un clima laboral estable y ameno.

La selección de personal es un proceso clave para las empresas, puesto que con esta elección se competirá en un mercado global con ascendencia creciente y cada día más exigente, cumpliendo con la misión, visión y metas propuestas por la empresa en un tiempo determinado con el fin de alcanzar los logros u objetivos propuestos. Es importante resaltar que se deben instaurar correctamente los procesos de selección de personal, para lo cual se hace necesario determinar los criterios que se necesitan, las técnicas y métodos eficaces para la consecución de los mismos, y posteriormente se debe elaborar una guía y un manual de funciones para que el capital humano seleccionado desempeñe las actividades correspondientes y que estas tengan un mayor índice de efectividad en su ejecución.

Así que el personal debe ser apropiado para el desempeño de las funciones que corresponda, con responsabilidad, puesto que la empresa busca ser más productiva. De modo, que sus métodos tengan sello de calidad, adicionando tecnología, soporte financiero y con el personal adecuado.

Expuesto lo anterior, el talento humano debe llevar un control en el cumplimiento de objetivos de cada área, deben fortalecer el tiempo de formación y realizar una gestión eficiente

en la matriz de los procesos al seleccionar personal, para encontrar el perfil más adecuado e idóneo con el fin de incorporar o contratar la mejor opción para cada cargo.

Por lo anterior, el presente trabajo busca presentar un plan de inducción de personal y las etapas del proceso de entrenamiento que se deben ejecutar, se busca definir las actitudes y habilidades en función de los objetivos misionales de la organización en los colaboradores de la empresa Club Ganadero Casablanca, las cuales permitan mejorar todos los aspectos de la compañía tales como el rendimiento, la eficiencia y eficacia y finalmente la adaptación del personal al interior de la organización permitiendo obtener los resultados esperados generando un mejor posicionamiento en el mercado.

Planteamiento del problema

El trabajo se desarrollará en el Club Ganadero Casablanca, ubicada en la Carrera 76 # 146 c 42 en la ciudad de Bogotá, está enfocada en la comercialización de productos cárnicos, determinada como sector terciario de servicios, con el sub sector, Comercio al por menor de carnes que incluye aves de corral, productos cárnicos, pescados y productos de mar, en el establecimiento especializados, inicio su operación en el año 2012, la cual ha sido comprometida con la calidad de sus productos y servicio al cliente, cuenta con 5 empleados, determinada como pequeña empresa, con código CIU 4723

En la empresa Club Ganadero Casablanca, se presenta con frecuencia la rotación de personal, lo cual implica un proceso constante de selección y capacitación a nuevos candidatos que no aportan al valor de la compañía.

Teniendo en cuenta los avances que se han generado a través de los tiempos sobre las bases sólidas, establecidas, y auditables, se crea la necesidad de implementar modelos de desarrollo en la contratación para la empresa Club Ganadero Casa Blanca, pues a través de un análisis focalizado, se evidencia que faltan métodos y sistemas por aplicar a la empresa, es por esto que a través del nuevo modelo de selección y reclutamiento se realiza un enfoque de competencias, aumento de productividad, disminución de rotación y empleados con mayores desarrollos profesionales.

De acuerdo a un análisis que se le hizo al Club Ganadero Casablanca, se determinó como propuesta implementar la teoría que le daría un mejor enfoque y trayectoria a la pequeña empresa, es así que se indica la teoría neoclásica (Henry Fayol); que hace constar su planificación de diseñar un plan de acción, para así poder organizar, brindar y movilizar recursos

para el plan a dirigir; además cabe resaltar la selección y evaluación de empleados, con el propósito de ejecutar concretamente las mejoras y alcanzar lo plantificado

La evolución continua de las empresas, permite generar un avance y un desarrollo más profundo acerca de los lineamientos que debe tener el desarrollo del proceso de selección y reclutamiento del personal, pues a través de estos avances que se generan, también podemos encontrar diferentes desarrollos a nivel profesional que deben ser empleados de manera correcta y acertada a la hora de generar una contratación efectiva, esto ha generado que las áreas de gestión humana, implementen modelos más detallados y organizados que permitan así alcanzar los objetivos establecidos, basándose en marcos con criterios más especiales y esenciales a la hora de su ejecución, garantizando así, el desarrollo personal, laboral y el crecimiento de la compañía.

Problema de Investigación

¿Cuáles son los factores, causas o situaciones que llevan a la empresa a su frecuente rotación del personal?

Justificación

El Club Ganadero Casablanca se encuentra bien posicionado en el barrio y UPZ localizado, es una empresa madura viene con proyección de crecimiento a gran escala en sus 10 años de trayectoria. Sin embargo, una de las problemáticas que se presentan actualmente en el proceso de vinculación laboral es que, al utilizar los mismos métodos de reclutamiento en una organización, sin realizar una retroalimentación ni diseñar e implementar un plan de seguimiento y mejora durante el proceso, se pueden presentar errores continuos y no se obtienen los resultados esperados con el reclutamiento realizado. Por ejemplo, cuando no se implementa un proceso de vinculación adecuado se ofrecen falsas expectativas para las personas y no se brinda una claridad acerca del puesto y las labores que deben realizar, desde un comienzo no se tiene bien definido el cargo y las responsabilidades de la persona, lo que genera que no exista una compatibilidad entre las personas reclutadas y la organización.

Otro claro ejemplo es en ocasiones se filtra a los candidatos solo por experiencia o por nivel de formación académica, sin tener en cuenta otras aptitudes o habilidades sociales que en un futuro pueden provocar conflictos dentro de la empresa. Otro punto importante de destacar es la rotación de personal, ya que es común que esto resulte como consecuencia de insatisfacción. Cuando se presentan casos como los mencionados con anterioridad, implica una pérdida de dinero y de tiempo importante para la compañía, y la disminución en los niveles de productividad, mal ambiente de trabajo y equipos poco calificados para responder en las labores diarias. Por lo anterior, se hace esencial estudiar el proceso de selección de personal para la empresa Club Ganadero Casablanca, con el fin de diseñar y presentar una propuesta aterrizada para los procesos de vinculación laboral actual en la empresa que garanticen que durante el proceso se seleccionará a un personal capacitado y con actitudes de compañerismo y liderazgo,

capaz de comprometerse con todos los logros y los objetivos para el crecimiento a través de las personas que posee la empresa igualmente con los futuros inversionistas y competidores existentes y desarrollo de la compañía.

Objetivos

Objetivo General

Conocer los criterios y políticas de selección, reclutamiento, y reglamento interno de trabajos aplicables al proceso de selección de la empresa Club Ganadero Casablanca, contando con el personal que certifiquen capacidades, cualidades y actitudes fundamentales en la visión de las funciones de la compañía.

Objetivos Específicos

Analizar el proceso de selección y vinculación al interior de la empresa Club Ganadero Casablanca.

Identificar las necesidades de cada área en la empresa propuesta.

Identificar las etapas que componen el proceso de entrenamiento y acogida del personal.

Establecer estrategias para fidelizar y retener el talento humano de la organización.

Marco referencial

En la actualidad el Club Ganadero Casablanca está enfocada en la comercialización de productos cárnicos, inicio su operación en el año 2012, la cual ha sido comprometida con la calidad de sus productos y servicio al cliente, cumpliendo con la Dirección de Salud Pública (Sanidad e Higiene), cumpliendo con el crecimiento en ventas y rentabilidad planeadas durante cada año, mediante el entrenamiento y/o capacitación de los empleados de la empresa y con el perfeccionamiento continuo del sistema de gestión de calidad asegurando su permanente actualización.

Debido al cambio constante en el que se encuentran el mercado global, en las compañías, como en la empresa Club Ganadero Casablanca, se han presentado cada vez más problemas en el proceso de selección de personal, los candidatos postulados ya no tienen las mismas prioridades al elegir un trabajo y se mueven por diversos medios para conseguirlos.

Por lo anterior, la empresa ha querido estar comprometida con la calidad de sus productos y servicios, el cumplimiento del régimen, el aprendizaje y entrenamiento de su equipo humano, buscando siempre la complacencia de las necesidades de sus clientes. Pero al realizar un proceso de selección suelen presentarse diversos problemas que afecten la efectividad del proceso realizado y el cumplimiento de los objetivos propuestos, normalmente los inconvenientes que se generan suelen presentarse porque inicialmente no se tienen bien definidas las necesidades de la compañía, ni se tiene claro el cargo, las funciones y responsabilidades que se ejecutan, por lo cual no se busca una compatibilidad entre los candidatos y la organización, también suele presentarse casos en los que se espera que la persona contratada posea las mismas características de la persona que ocupaba anteriormente el puesto por lo cual se generan conflictos al interior de las compañías, adicional a estas problemáticas detectadas encontramos falencias a la hora utilizar

los mismos mecanismos o plataformas de reclutamiento, en una actualidad tan avanzada en tecnología se ubican miles de plataformas que ayudan a optimizar tiempos y costos para el reclutamiento de personal idóneo.

Marco teórico

En el 1912 surge en los estados Unidos Americanos el Departamento de personal en un concepto moderno al principio quien realizaba la selección del personal eran los jefes de línea, ya con el tiempo sus necesidades aumentaron al llevarse a cabo registros y elaborarse nóminas y fue cuando se pensó en un Oficinista que realizaba esta tarea y así surgió y así surgió el primer Especialista de selección.

Como resultado de la modernización que se realiza en el I.M.S.S la subdirección Administrativa a través de la jefatura del personal y desarrollo simplifico la normatividad que reglamenta el proceso de Recursos Humanos. implementando el manual de procedimientos del sistema I.M.S.S de selección de personal el cual contiene normas políticas y procedimientos de operación del servicio de la selección de personal, dicho plan dio inicio en agosto de 1992.

En la época clásica los trabajadores eran subordinados, considerados máquinas limitadas a cumplir tareas específicas que agregaban valor a la organización. La gestión del talento humano ha evolucionado según la «época histórico- económica», en la época primitiva donde inicia con una autoridad, la cabeza que era el jefe de familia y el trabajo grupal, luego la época esclavista donde había subordinación, castigo corporal y tareas de fuerza, continua con la época feudal donde ya se habla de servidumbre y patrón y aparecen talleres artesanales como iniciativa de trabajo independiente, luego con la revolución industrial y aparición de la máquina se hablaría de relaciones de personal para más adelante ir avanzando en desarrollo tecnológico, procesos e importancia del conocimiento que es la época actual.

Tabla 1.*Teorías aplicables a la empresa*

Autor	Teoría	Descripción	Porcentaje
Henry Fayol	Teoría neoclásica	Esta teoría se basa en diseñar un plan de acción, para así poder organizar, bridar y movilizar los recursos para dirigir una determinada actividad; implementando esta teoría se busca realizar una manera más óptima el proceso de selección y valuación de empleados, con el propósito de ejecutar concretamente las mejoras y alcanzar lo planificado	Esta teoría aplica un 95% en la empresa
Elton Mayo (1880-1949)	Teoría de las relaciones humanas	Esta teoría nació teniendo como punto de partida el nuevo inicio de una administración con la necesidad de humanizar y democratizar la estructura administrativa antigua y con conceptos arraigados del trato mecanicista para las personas de las empresas, se pudo evidenciar que la empresa trabaja esta teoría sin tener conocimiento de esta, ya que la gerente busca la comodidad de sus empleados	Esta teoría se aplica en un 100% en la empresa

Nota. Autores

De acuerdo a un análisis que se le hizo al Club Ganadero Casablanca, se determinó como propuesta implementar la teoría que le darían un mejor enfoque y trayectoria a la pequeña empresa, es así que se indica la teoría neoclásica (Henry Fayol); que hace constar su

planificación de diseñar un plan de acción, para así poder organizar, brindar y movilizar recursos para el plan a dirigir; además cabe resaltar la selección y evaluación de empleados, con el propósito de ejecutar concretamente las mejoras y alcanzar lo plantificado.

De igual manera también se tomaron en cuenta los siguientes estudios previamente realizados:

- Cancinos Kestler, cuyo trabajo titulado “Selección de personal y desempeño laboral”, tuvo como propósito fundamental determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, este estudio fue realizado en un ingenio azucarero localizado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu Guatemala, cuenta con 36 trabajadores del área administrativa, con menos de seis meses de haber sido contratados. Se estableció que el nivel de efectividad del proceso de selección de personal es de 71.15%, y el nivel de desempeño de los colaboradores se encuentra en un rango aceptable.
- López, (2017) realizó un trabajo titulado “Reclutamiento, selección e inducción de personal en Inciteco S.A.S.” Esta investigación tuvo como objetivo principal plantear una propuesta de mejoramiento de la administración del recurso humano en la empresa Inciteco S. El diseño metodológico utilizado fue el método descriptivo-analítico con el cual se realizó un diagnóstico de los procesos y técnicas que se utilizan en la empresa, para posteriormente indagar sobre los problemas de administración del recurso humano con el fin de buscar posibles soluciones al mismo.

Marco legal

El marco legal de la empresa Club Ganadero Casablanca consiste en dar cumplimiento a algunas normas de la constitución política de Colombia.

Tabla 2.

Normatividad aplicable con la empresa

Norma	Aplicación
Constitución Política de Colombia	Esta es la única que asegura y rige el buen funcionamiento de todo lo que se haga y/o deje de hacer, por ella es que existe, la convivencia, el trabajo, la justicia, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico democrático y participativo que garantiza un orden político, económico y social.
Código Sustantivo del Trabajo	La cual hace referencia a el objeto, la decisión y aspectos generales que se deben tener presentes para el adecuado desarrollo de la misma.
Ley 50 de 1990 de diciembre 28 por medio de la cual se crea el Código de Sustantivo del trabajo	Referente a la vinculación de trabajadores la unidad productiva debe cumplir con esta norma garantizando los derechos de los empleados.
Ley 624 de 1989 de marzo 30 por medio de la cual se crea el Estatuto tributario	De acuerdo a como está constituida la unidad productiva, debe cumplir con las obligaciones de contribuyente.
Ley 1562 de julio 11 de 2012 por medio de la cual se reforma la salud ocupacional	La cual dispone vincular al personal de trabajo al sistema de riesgos laborales, así mismo ofrecer servicios de promoción y prevención
Decreto 1500 de 2007 del 04 mayo por medio del cual se establece el reglamento técnico de inspección y vigilancia de productos cárnicos.	Establece los requisitos sanitarios y de inocuidad que se deben cumplir en la producción primaria, beneficio, desposte, desprese, procesamiento, almacenamiento, comercialización de productos cárnicos.
GTC45	Establece los requisitos sanitarios y de inocuidad que se deben cumplir en la producción primaria, beneficio, desposte, desprese, procesamiento, almacenamiento, comercialización de productos cárnicos.
GTC34	Son las normas que rigen en la salud ocupacional y tienen por objetivo estructurar y desarrollar programas de la salud ocupacional para las empresas establecidas en Colombia.

Nota. Autores

Tabla 3.*Entidades relacionadas con la empresa*

Entidad	Función
Cámara de Comercio de Bogotá	Cumple con la delegación legal, algunas delegaciones públicas como: Registro Público
DIAN	Es la entidad que garantiza el cumplimiento de las obligaciones tributarias y aduaneras
FEDEGAN	En este aparte del equipo sigue las estabilizaciones para el fomento de exportación de carne, leche y sus derivados realiza el monitoreo sucesivo del mercado internacional, focalizándose en los productos más importantes para Colombia y el comercio mundial.
DANE	Es la entidad que nos brinda información detallada sobre los censos a la población nacional y territorial, para así poder comprender mejor los posibles clientes de la localidad competente a nuestra empresa
SECRETARIA DE SALUD	Se encarga de hacer regir los requisitos de sanidad para un buen funcionamiento libre de riesgos biológicos
INVIMA	Es quien se encarga del seguimiento y vigilancia epidemiológica, en coordinación con el ministerio de protección social realizando inspección y vigilancia en aquellos establecimientos en donde se distribuyen alimentos de alto riesgo para la salud pública

Nota. Autores

Metodología

El tipo de estudio que se realizara es descriptivo, ya que se recolectará y se analizará la información acerca de todos los componentes a tener en cuenta para el proceso de selección y contratación en la empresa Club Ganadero Casablanca y así mismo se realizaran constantemente propuestas y recomendaciones para mejorarlo obteniendo resultados más eficientes y disminuyendo la rotación del personal en la compañía.

De la misma manera se generará un análisis cuantitativo, analizando las percepciones de los trabajadores, acerca de los modelos de selección de personal con el fin de determinar aquellas oportunidades de mejora y por ende en la implementación de nuevas bases y eficacia en el modelo, por ende, se aplicará una encuesta estructurada de múltiples respuestas

Delimitación

Espacial:

Este modelo es implementado con el fin de alcanzar los objetivos planteados por la empresa Club Ganadero Casa Blanca

Si las mediciones son las requeridas por le entidad, se estima que pueda ser planteado por modelo indefinido

De acuerdo con los lineamientos del perfil diseñados por el área

Modelos diseñado y elaborado para abarcar las necesidades requeridas por la empresa Club Ganadero Casa Blanca

Método de investigación

El método de investigación que más se adapta al estudio que se realizara, es el método lógico inductivo, ya que este permitirá analizar paso a paso las áreas funcionales de la empresa y

de esta manera adaptar el proceso de selección de personal estableciendo las necesidades y requerimientos existentes para cada cargo, para así mismo, generar y diseñar propuestas y estrategias coherentes que permitan un mejor funcionamiento en la empresa.

También se utilizará el método analítico-sistemático y el método histórico-comparativo, para tener referencias y guías por medio de situaciones similares que permitan realizar un mejor análisis acerca de las problemáticas que puedan presentarse en el proceso de selección actual.

Pruebas de Idoneidad

Existen diferentes maneras de calificar la compatibilidad entre los aspirantes, con el puesto de trabajo determinado: Algunos pueden ser los exámenes psicológicos, otros podrían ser ejercicios donde simule la operación normal en un día laboral, Lo mejor es diseñar un examen específico para un puesto de trabajo considerando para su diseño experiencias, requerimientos del puesto y de la organización

Fuentes de Información

- **Fuente primaria:** la información es obtenida directamente sin intermediarios, es decir, se obtiene directamente del punto de partida del estudio. Se recolectará la información directamente de la empresa por medio de entrevistas que se harán a los trabajadores, para así, tener como base una información clara y precisa que nos permita realizar una hipótesis para luego hacer unos respectivos análisis y formular estrategias que permitan dar solución a las problemáticas.
- **Fuente secundaria:** Se recolectará información por diferentes medios secundarios, ya sea por internet, por libros, revistas o artículos que sean reales, fidedignos y permitan comparar el proceso actual de la empresa, con empresas similares, para así, lograr obtener bases y guías para realizar el desarrollo de análisis de la información e

implementar las diferentes estrategias que den una solución y ayuden a optimizar el proceso.

Técnicas de recolección de la información

Se recolectará información mediante el diseño de un instrumento que permita realizar entrevistas directamente al personal de la empresa, Club Ganadero Casablanca, luego se hará un registro de la información recolectada, después de eso se hará el respectivo análisis mediante una tabulación y finalmente se realizarán las conclusiones y se procederá a hacer algunas sugerencias o recomendaciones que sean necesarias para la empresa.

Población y Muestra

Se puede decir que la población es la totalidad del conjunto de un grupo que tienen algo en particular o en común como las personas que laboran actualmente en la compañía, esto quiere decir que la población son todos los empleados actuales. La muestra es cierta parte de la población seleccionada de forma que puedan hacerse inferencias de ella con respecto a la población completa

Por otra parte, se realizará una revisión documental de bases de datos, encuestas y entrevistas semiestructuradas.

La empresa Club Ganadero Casablanca, cuenta con 5 empleados, a los cuales se les generará la encuesta de medición, acerca del proceso de contratación y selección personal

La fórmula para hallar población y muestra es $N = z^2 * PQ / E^2$. Actualmente la empresa Club Ganadero Casa Blanca cuenta con siete empleados, debido a que su número de empleados es tan reducido no se utilizará la fórmula para hallar la muestra, ya que el estudio se realizará con el total de la población que se encuentra laborando actualmente en ella.

Técnicas de recolección de datos

De acuerdo con la metodología planteada, la herramienta utilizada que fue la encuesta permite conocer, de primera mano la opinión de los empleados de Club Ganadero Casablanca, de manera clara y completa y la percepción que tienen los empleados acerca del modelo de contratación y selección de personal, teniendo en cuenta esta información, estas preguntas que analiza, actitudes, conocimiento, y características del modelo de selección de personal.

Tabla 4.

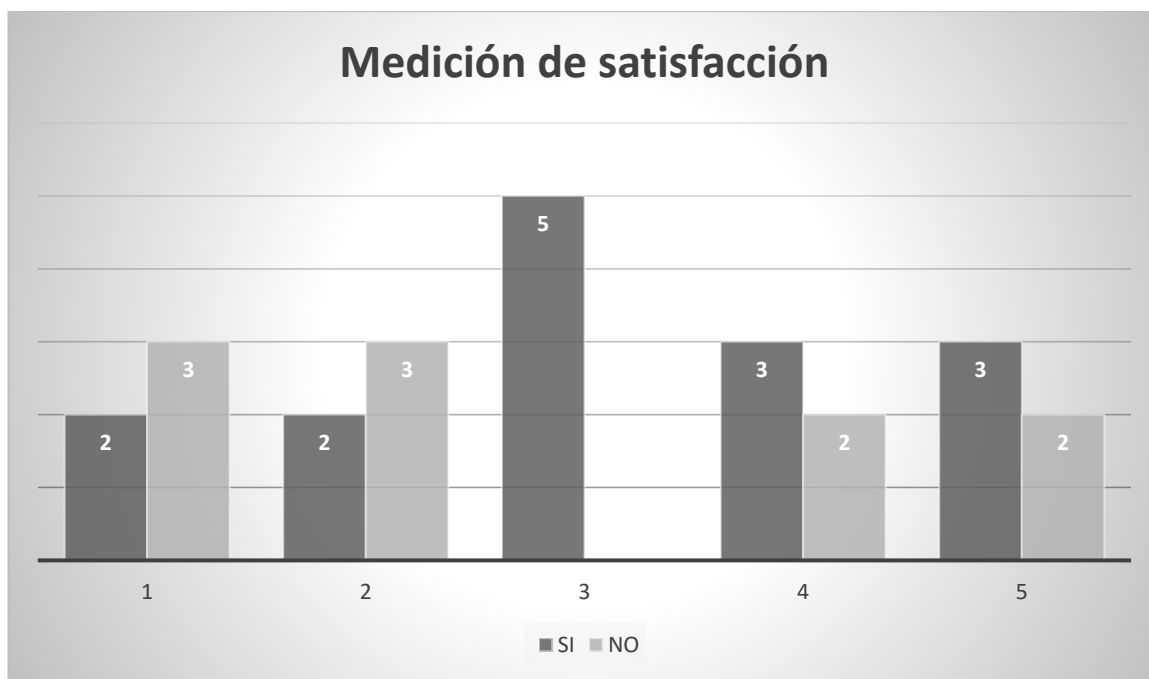
Respuestas de encuesta de satisfacción

Respuestas	SI	NO
1	2	3
2	2	3
3	5	0
4	3	2
5	3	2

Nota. Autores

Figura 1.

Gráfica de la medición en los resultados obtenidos



Nota. La ilustración muestra a través de la gráfica, la medición de los resultados

Resultados

Para poder conocer las fallas que tiene o se puedan conocer, se aplicó un instrumento de recolección de datos los cuales arrojaron el tipo de ventajas y desventajas que dan crecimiento actual a la empresa. Por el cual hemos encontrado varios puntos frágiles a mejorar como son: en el área administrativa la encontramos poco efectiva por falta de una plataforma estratégica (misión, visión), continuando con el área de mercadeo, se destacan puntos como la escasa promoción de la marca, también se encontró la falta de competitividad de empleados, en cuanto a un SST totalmente nulo, continuando con una infraestructura muy pequeña y desgastada.

Adicionalmente se presentan los resultados de la encuesta aplicada sobre satisfacción del proceso de selección en la compañía, esta encuesta fue aplicada a los 5 trabajadores de la empresa

Con el desarrollo de este trabajo, se pudo identificar que las principales causas del aumento en la rotación de los empleados del Club Ganadero Casa Blanca, se debe a que los procesos de selección y contratación son muy demorados y extensos, solicitando documentos que a la hora de la contratación no son tan necesarios, el segundo factor es que las funciones a realizar no son claras y al momento de empezar a desempeñar el cargo, los empleados no saben con claridad que realizar y el último factor es que la capacitación e inducción no cumple los estándares necesarios para el desarrollo correcto de sus funciones como también no saben exactamente a qué se dedica la empresa.

Se tiene que enfatizar en el área de talento humano la falta de personas capacitadas de dirigir e introducir el macro proceso, se debe ordenar la ficha de control, capacitación y seguimiento del modelo para que la gestión en esta área sea totalmente profesional y organizada, en el momento de realizar los reclutamientos y selección, para que las continuaciones de los

procesos sean más acordes a lo que necesita la empresa en cuanto al activo humano. También se encontró una falta de competitividad en algunos empleados.

Conclusiones

Para la empresa Club Ganadero Casablanca se analizó el proceso selección de personal adecuado a la normatividad legal vigente con el fin de estipular las condiciones y prohibiciones a sus trabajadores según su naturaleza y las necesidades específicas que requieran en cada una, esto le brinda la oportunidad de fortalecer su planta ejecutiva y operativa orientando a la consecución de los logros de objetivos y metas propuestos para su crecimiento y desarrollo, identificando las necesidades de cada área.

De igual manera se pudo evidenciar la importancia que tiene implementar un programa de compensación e incentivos al interior de una organización, ya que al desarrollar estrategias que permitan motivar al personal, directamente se estará trabajando para conseguir los logros de la compañía. Para que un trabajador pueda desarrollar sus habilidades al máximo y explotar su potencial en las labores diarias asignadas, es importante que este se sienta a gusto dentro de la organización, que exista una armonía y buen ambiente laboral, conformado por el positivismo y el trabajo en equipo; por otra parte, es importante reconocer el esfuerzo y el trabajo de las personas con el fin de impulsarlas a trabajar mejor cada día ya que se ha comprobado que una persona se siente realizada cuando se resaltan sus competencias, y se premia el buen desarrollo y conducta laboral. Por lo anterior, se debe generar un sistema de integración completo para la obtención de logros y el crecimiento progresivo al interior de las empresas.

Con este trabajo determinamos la importancia que tiene el conocer de qué manera clara y objetiva, el proceso de selección de personal, identificando las etapas que componen el proceso de entrenamiento y acogida del personal pues a través de este podemos realizar las contrataciones de forma correcta y objetiva, de igual manera, nos permite disminuir la rotación de personal en la compañía y aumentar la motivación y el rendimiento en los trabajadores

aplicando estas técnicas en un entorno de la vida cotidiana al cual nos encontremos expuestos, cumpliendo con el código sustantivo de trabajo y la normatividad vigente acerca de la incorporación de los reglamentos de trabajo para la empresa.

Finalizando con la encuesta, que permitió conocer, de primera mano la opinión de los empleados de Club Ganadero Casablanca, de manera clara y completa y la percepción que tienen los empleados acerca del modelo de contratación y selección de personal, teniendo en cuenta esta información, estas preguntas que analiza, actitudes, conocimiento, y características del modelo de selección de personal.

Recomendaciones

Con base en el trabajo realizado se recomienda hacer énfasis en el talento humano de la empresa Club Ganadero Casa Blanca, mejorando así desde esta área todas las áreas que conforman la compañía. Lo anterior, mediante la implementación de modelos de control y seguimiento que aseguren la calidad en los procesos realizados por cada trabajador.

Se recomienda que se realice un proceso integral desde el área de selección y contratación especificando las exigencias y necesidades para cada cargo mediante un manual de funciones y mediante una encuesta practicada a los candidatos en la entrevista de ingreso, asegurando así la contratación y permanencia de las personas más idóneas que tendrán un mejor desempeño laboral al interior de la compañía.

Adicional, la permanencia de los trabajadores no depende solo de la contratación, sino también de un proceso de control y seguimiento que se realizará periódicamente para evaluar los resultados de su desempeño y el nivel de satisfacción que tienen con sus cargos y su importancia en la compañía.

Por otra parte, la motivación incide directamente en el comportamiento de las personas, se puede decir que es un término que alude al individuo y lo hace actuar de determinada manera, se dice que la motivación es un factor de contagio, una persona motivada motiva a sus compañeros que lo rodean y les transmiten fuerza y ánimo para alcanzar sus metas de forma conjunta. De acuerdo con lo anterior, se aconseja implementar un programa de compensación e incentivos para los empleados ya que esto les demuestra la importancia que tienen para la compañía y la consecución de todas sus metas, logros y objetivos, para ello pueden verificar en el anexo C el diseño de incentivos propuestos.

Bibliografía

- Cabezas J. Varela R. (2021). *OVI. Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal*. (pp.180-210). <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones*. McGraw-Hill. (pp.329-375).<http://www.ebooks7-24.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344>
- Dolan, S. L., López Cabrales y Valle Cabrera, R. (2014). *La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI*. McGraw- Hill (pp.107-130).
<https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=1>
- Hernández López, F. (2016). *Contratación laboral (UF0341)*. Editorial Tutor Formación. (pp. 47-93) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207>
- Gan, F. (2013). *Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC. (pp.250-291). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- González Ariza, Á. L. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- Herrero Blasco, A. María del Rosario Perelló Marín y Herrero Blasco, A. (2018). (pp.166-177). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=166>
- 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.69-115). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

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

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

Anexos

Anexo A. Encuesta de medición del Modelo de Selección y Contratación de Personal

Fecha _____ Cargo _____

1. ¿Usted conoce el objeto social de la empresa?
2. ¿Usted había escuchado de la empresa antes de conocer su objeto social?
3. ¿Conoce y sabe qué cargo es el que desempeñara en la empresa?
4. ¿Cuáles son sus expectativas frente al cargo planteado?
5. ¿Con quienes vive?
6. ¿Usted como se ve en un futuro?
7. ¿Qué lugar ocupa su familia en su vida?
8. ¿Quiénes componen a su familia?

Anexo B. Prueba para los trabajadores por áreas, medición de ambiente laboral**Preguntas****70 80 90 100**

1. ¿Puede estar en un estado de relajación y de una manera fácil permanece?
2. ¿relajado y enfocado aun cuando puede estar lleno de presión tanto laboral como a nivel personal?
3. ¿Con frecuencia te pierdes tanto en tus pensamientos que ignoras u olvidas lo que está a tu alrededor?
4. ¿Las fechas límite no te estresan?
5. ¿Es fundamental para ser llevar un orden?
6. ¿Es cuidadoso con las labores a realizar?
7. ¿Su estado de ánimo puede cambiar de una manera repentina?
8. ¿Le gusta improvisar o llevar un plan acabo para una acción específica?
9. ¿Con frecuencia sientes envidia de los demás?
10. ¿Es una persona que no demuestra sus sentimientos a otra persona así esta sea muy confiable?
11. ¿Estipula y maneja su tiempo?
12. ¿Preferirías trabajar en equipo en lugar de hacerlo sólo?
13. ¿Eres una persona relativamente reservada y callada?
14. ¿Conoce estrategias mercadológicas?
15. ¿Sabe sobre servicio al cliente?

Anexo C. Incentivos para los trabajadores de la empresa Club Ganadero Casa Blanca

RESPONSABLE	ACCIÓN	RECURSOS	TIEMPO DE DURACIÓN	INDICADORES DE CONTROL
Jefe Inmediato	Realizar un reconocimiento mensual al trabajador con mejores desempeños laborales, con el objetivo de aumentar su confianza y motivarlos a seguir trabajando cada día más.	Papelería para certificado de empleado del mes	Cada mes	Certificaciones otorgadas en el año (12) / Número de veces que la recibió cada empleado
Recursos Humanos / Nomina	Afiliar al empleado a todas las prestaciones sociales legales que se regulan mediante el ministerio de trabajo.	Papelería para certificado de empleado del mes	Cada mes	Certificaciones otorgadas en el año (12) / Número de veces que la recibió cada empleado
Recursos Humanos / Nomina	Pagar puntual los días 30 la nómina del personal cada mes y si 30 es un sábado o domingo pagarla desde el viernes.	Virtuales	5 días al finalizar el mes	Meses con pago a tiempo / 12 Meses del año
Recursos Humanos / Nomina	Bono de aguinaldo según antigüedad en la compañía (más de 6 meses) con base en 25% del salario que reciben	Económicos	Cada año	Empleados que reciben el bono / empleados totales
Recursos Humanos / Nomina	Invitación a cena navideña por la compañía	Económicos	Cada año	Empleados que asisten a la cena / empleados totales
Recursos Humanos / Jefe inmediato	Mercado básico familiar	Económicos	Cada 6 meses	Empleados que reciben el mercado / empleados totales
Recursos Humanos / Nomina	Comisión del 25 % a los vendedores por cumplimiento de metas en ventas de manera mensual.	Económicos	Cada mes	Cantidad de dinero paga por comisión (25%) / Ingresos recibidos en ventas

Nota. Autores