

Estrategias para el desarrollo del proceso de selección en la empresa Cemento Vallenato

María Angélica Alfaro Gómez

Jeison Martínez González

Stefany Carolina Santana Muñoz

Meribeth Sánchez Nájera

Lilibeth Nevado Charris

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

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

Diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano

Programa de Administración de Empresas

Colombia, Diciembre de 2022

Estrategias para el desarrollo del proceso de selección en la empresa Cemento Vallenato

María Angélica Alfaro Gómez

Jeison Martínez González

Stefany Carolina Santana Muñoz

Meribeth Sánchez Nájera

Lilibeth Nevado Charris

Asesor:

Tony Villalba

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

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

Diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano

Programa de Administración de Empresas

Colombia, Diciembre de 2022

Página de Aceptación

Tony Villalba
Asesor de Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Colombia, 2022

Título del Proyecto de Grado

Estrategias para el desarrollo del proceso de selección en la empresa Cemento Vallenato.

Dedicatoria

Los sueños sin metas son sólo sueños; y te llevarán a desilusiones. Las metas, son el camino hacia el logro de tus sueños; pero no se pueden obtener sin disciplina y consistencia (Denzel Washington). Nuestro proyecto de grado está dedicado a nuestras familias, esposos, esposas, a nuestros hijos y tutores, quienes han sido parte fundamental en el camino hacia el logro y culminación de nuestra etapa de formación profesional. Quienes, con su paciencia y amor, sembraron en nosotros la semilla de la responsabilidad, deseos de triunfo y superación. Todos juntos somos los principales protagonistas de este gran sueño alcanzado.

Agradecimientos

El desarrollo de este trabajo de grado no lo hubiésemos podido lograr sin la asesoría de nuestros tutores, a quienes agradecemos su confianza, compromiso y esfuerzo en cada seguimiento de esta investigación, al docente Tony Villalba muchas gracias. Queremos reconocer a nuestra Universidad por abrirnos las puertas para iniciar nuestra carrera de pregrado, orgullosamente Unadistas, alma mater que ha acogido a miles de estudiantes y ha entregado al país profesionales competentes y con valores, con la enorme misión de transformar este gran país. Queremos exaltar a nuestros docentes con los que tuvimos el privilegio de formarnos durante estos años, su guía en este camino fue realmente importante para estar capacitados en nuestras profesiones. El recorrido por esta gran carrera apenas inicia y la meta junto con el reconocimiento nos espera.

Resumen

La presente investigación contiene un análisis sobre la empresa Cemento Vallenato dedicada a explotar, producir, procesar y comercializar cemento y en el cual se revela en específico cómo se lleva a cabo el proceso de selección de personal en la empresa, en el registramos los aciertos y oportunidades de mejora evidenciados en la dependencia de Gestión Humana.

Dentro de los aspectos más relevantes se describe el proceso tal cual se está realizando y el impacto que ha tenido en la rotación y recursos económicos de la organización durante los últimos años. Se profundizó en la conceptualización enfocándose en la realidad y actualidad de la empresa, con el fin de que puedan reorganizar su proceso de selección de acuerdo con las recomendaciones que se plantean.

Palabras clave: Candidatos, rotación, productividad, experiencia, selección.

Abstract

The present investigation contains an analysis of the Cemento Vallenato company dedicated to exploiting, producing, processing, and marketing cement and in which it is specifically revealed how the personnel selection process is carried out in the company, in which we register the successes and Opportunities for improvement evidenced in the Human Resources unit.

Among the most relevant aspects, the process is described as it is being carried out and the impact it has had on the turnover and economic resources of the organization in recent years. The conceptualization was deepened, focusing on the reality and actuality of the company, so that they can reorganize their selection process in accordance with the recommendations that are proposed.

Keywords: Candidates, rotation, productivity, experience, selection.

Tabla de Contenido

Introducción	11
Planteamiento del Problema	13
Antecedentes	15
Justificación	18
Objetivos	19
Objetivo General	19
Objetivos Específicos.....	19
Marco Teórico.....	20
Marco Legal	22
Metodología de Investigación.....	24
Tipo de Investigación General	24
Tipo de Investigación Específica.....	24
Diseño	24
Materiales y Métodos.....	24
Procedimientos.....	24
Población.....	25
Muestra	25
Resultados.....	26
Conclusiones	31
Recomendaciones	32
Bibliografía	33

Lista de Figuras

Figura 1	26
Figura 2	26
Figura 3	27
Figura 4	28
Figura 5	28
Figura 6	29
Figura 7	30

Introducción

Zayas Agüero, expresa en su artículo, P.M.: Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal. El desarrollo del trabajo y el hombre llevó desde sus inicios a la necesidad de la división de las diferentes funciones hasta la integración, que está hoy en uso.

Un adecuado proceso de selección de personal es un factor clave para que una empresa tenga éxito en el mercado, porque, nos permite elegir a los candidatos idóneos para ocupar los cargos vacantes en la organización, aprovechando experiencia, habilidades y conocimientos que estos candidatos tienen y que pueden aportar de forma significativa en el logro de los objetivos de la organización.

Los trabajadores son los encargados de la mayoría de las tareas que se desarrollan en una organización desde la labor más pequeña hasta para el puesto más importante, contar con un personal calificado, alienado a los objetivos y valores de la empresa es vital, esto será fundamental en su crecimiento y triunfo en el paso del tiempo.

Si se selecciona personal sin tener en cuenta las competencias necesarias para cubrir el puesto en la empresa, es casi seguro que surgirán problemas de adaptación e integración. Son muchas las consecuencias que se derivan de una mala selección de personal, entre ellos podemos mencionar un mal clima laboral, aumento en los costos, rotación de personal, baja productividad, etc.

Teniendo en cuenta esto, se revisó el proceso de selección de personal de la empresa Cemento Vallenato, y se identifica que este proceso no está obteniendo buenos resultados en la actualidad, porque no se cuenta con personal capacitado para dirigir el proceso y en ocasiones omiten las competencias necesarias que deben tener los candidatos para que cumplan las funciones y tareas del cargo.

Es por lo que se hace necesario realizar un mejoramiento en el proceso mencionado anteriormente, por medio de estrategias que se propondrán en el desarrollo de este proyecto, y que están enfocadas en darle una mejor estructura al proceso en estudio.

Planteamiento del Problema

Desde hace mucho tiempo las organizaciones han venido experimentando la importancia que tiene el reclutamiento de un buen personal dentro de la estructura organizacional, ya que este es un punto clave para contar con un capital humano idóneo para hacer de la compañía una organización competitiva.

El propósito de la selección de personal es elegir al candidato más idóneo, que pueda cumplir con los requisitos de los trabajos en una organización, que será un candidato exitoso. Para alcanzar los objetivos de la organización, es importante evaluar varios atributos de cada candidato. Se podría decir que el éxito de cualquier organización depende de la calidad del personal que se selecciona para el trabajo

Según García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010) en su libro exponen la importancia que tiene el proceso antes de seleccionar el personal, se hace necesario garantizar que no solo ingresen a la empresa los mejores y que estos tenga las competencias y habilidades necesarias para el cargo, si no, que los seleccionados se adapten fácilmente a la organización.

La selección de recursos humanos puede definirse como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o, en un sentido más amplio, elegir entre los candidatos a los más adecuados, para ocupar los cargos vacantes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal (Chiavenato, 1999).

Razón por la cual cada vez es más importante para las empresas el papel que gestiona el área de recursos humanos en la elección del personal, ya que son quienes apoyan de forma directa la productividad de una organización.

Expuesto lo anterior la empresa Cemento Vallenato en virtud de su productividad requiere regularmente contratar colaboradores, pero en los últimos años su incorrecta selección de personal ha permitido que los candidatos que se contraten no sean los competentes para el cargo, obteniendo como resultado procesos ineficientes, razón por la cual se hace apremiante la revisión del proceso de selección del personal, para corregir, mejorar y reestructurar los procedimientos que se llevan a cabo.

Antecedentes

Este trabajo pretende revisar el proceso de selección de personal de la empresa Cemento Vallenato y por medio del análisis presentar una propuesta que les permita corregir, mejorar y reestructurar los procedimientos que se llevan a cabo actualmente en el área de recurso humano, establecer la oportunidad de mejora en cuanto a los procesos para seleccionar el personal idóneo para la empresa.

La selección de personal es el pilar fundamental en el desarrollo exitoso de las empresas, de ello la gran importancia que tiene el departamento de Recursos humanos dentro de las organizaciones. Tener un excelente talento humano que este comprometido, altamente capacitado y debidamente liderado contribuye a gran escala en la consecución de grandes resultados dentro de las organizaciones y los nichos de mercado donde estas desarrollan su actividad económica.

Según Peña (1993), la información que brinda el análisis del puesto de trabajo proporciona la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada puesto; los planes de recursos humanos a corto y largo plazo permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada; y los candidatos, que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se pueda escoger.

Según Rubén J. Pérez Redondo (2014) en “Una relación desequilibrada: la selección de personal en tiempos de crisis”, establece que la selección de personal es una de las tareas derivadas de la actividad de los departamentos de Recursos Humanos. Su importancia es considerable, pues de su gestión depende el objetivo de buscar al candidato propicio para cubrir un puesto de trabajo determinado en la empresa conciliando tanto las necesidades de ésta como

las de aquél. La teoría nos marca cómo debe ser el proceso desde el principio, cuando se ponen de manifiesto las necesidades de la empresa en cuanto a mano de obra, hasta el final cuando se acoge e incorpora a la persona a la empresa con el perfil adecuado.

Uno de los retos que tienen las organizaciones hoy por hoy, es contar con un recurso humano altamente calificado, con las capacidades y competencias que se requieren para la consecución de metas y objetivos, establecidos en la misión y visión de la empresa. Considerando la importancia que tiene lo anterior, es necesario comprender la importancia que tiene el departamento de recurso humano y la obligación de aportar el talento humano requerido, por medio de la consecución de etapas bien establecidas.

Alles (2006), menciona que “la primera fuente de reclutamiento que se debe investigar es la propia organización, ascender o trasladar empleados ofrece varias ventajas, la organización economiza tiempo y dinero al trasladar a una persona formada en una cultura organizacional”.

Alles (2006) afirma que “las ventajas del reclutamiento externo es el ingreso de sangre nueva a la organización aprovechando la inversión y desarrollo que realizaron otras empresas tardas más que el interno y tiende a ser más costoso”.

Cancinos Kestler, (2015) 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. La investigación realizada es de tipo cuasi experimental, los instrumentos utilizados fueron una escala de likert para establecer el nivel de efectividad del proceso de selección y una escala de satisfacción gráfica para el nivel de desempeño de los colaboradores. 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.

El estudio concluyo que mejorando el proceso de selección también aumenta el nivel de desempeño de los trabajadores.

Otro punto a tener en cuenta es que las organizaciones empresariales siempre buscan contratar candidatos con amplia experiencia y alta capacitación para cubrir las necesidades de personal que se generan por la dinámica misma del desarrollo empresarial y las proyecciones de crecimiento, dejando de lado aquellos candidatos que si bien no tienen la experiencia necesaria serán una buena opción ya que permiten que sea la misma organización quien forme su carácter cree en ellos la cultura organizacional propia y aprovechar todo el conocimiento que nuevo que traen complementado por la formación que esta misma puede aportar como lo deja ver claramente “On the one hand, under unfavorable organizational context conditions people tend to look for certainty and a candidate with high experience might be considered a safer option than a candidate with high potential” Borja paredes et al. (2019), donde se evidencia la preferencia por la experiencia frente al potencial en un contexto desfavorable.

Lo anterior expone claramente la necesidad de revisar cómo se están llevando a cabo las etapas de selección de personal en la empresa, establecer si es necesario reestructurar y organizar cada paso. Realizar el proceso de selección de forma organizada y precisa que le permita a la empresa Cemento Vallenato, obtener la seguridad de que las personas que se vinculan a la empresa cumplen con los requisitos y capacidades para los puestos de trabajo disponibles.

Justificación

Es claro la importancia de contar con el personal idóneo para cada actividad dentro de las empresas, así como la estrategia adecuada para atraer, reclutar, capacitar y retener los colaboradores en la organización, para poder garantizar la continuidad de los procesos administrativos, de producción, comercialización y ventas, que lleven a la consolidación de la empresa en su nicho de mercado nacional e internacional si dentro de los proyectos de expansión está incluido.

La captación de personal dentro de la empresa Cemento Vallenato, en los últimos años se ha visto afectada por desaciertos en el reclutamiento de aspirantes a las vacantes ofertadas por las diferentes áreas que hacen parte de la cadena productiva de la empresa. La constante deserción y despidos por parte de la misma, a causa del poco compromiso, responsabilidad y adaptación a la cultura empresarial y sus procesos. Es conveniente revisar dentro del proceso mismo de reclutamiento donde se encuentra la falla en la escogencia de la persona más apta para ejercer y ejecutar la tarea para la cual fue contratada.

Es imperativo revisar todo el proceso de captación de posibles aspirantes y la escogencia de los candidatos que aspiran a ocupar las vacantes ofertadas, con la única motivación de encontrar las posibles fallas que generan los desaciertos en la selección de las personas indicadas para el puesto de trabajo. Las posibles fallas de manera directa pueden afectar e incrementar los costos de contratación de personal nuevo, derogación de dinero innecesarias y un desgaste del equipo encargado del proceso de selección.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el proceso de selección de personal en la empresa Cemento Vallenato, con el fin de proponer estrategias de mejora para un adecuado proceso.

Objetivos Específicos

Comprender los conceptos específicos en la gestión de talento humano para la realización del proceso de reclutamiento y selección del personal en la empresa Cemento Vallenato.

Verificar los principales procesos de selección de personal de la empresa Cemento Vallenato, sus objetivos y la forma de aplicación.

Analizar el equipo de talento humano que realiza el proceso de selección en la empresa Cemento Vallenato con el fin de verificar si cuentan con los conocimientos y experiencia para realizar dicho proceso.

Marco Teórico

El reclutamiento es un conjunto de técnicas que extiende a traer candidatos potencialmente calificados y capaces de tomar posesión de cargos dentro de la organización. Iglesias Álvarez, I. (2019, pág. 103), apunta al reclutamiento como una búsqueda y obtención de candidatos a través de diferentes fuentes, tanto en cantidad como en calidad, dando como resultado poder cubrir la vacante generada como consecuencia del análisis de necesidades realizado.

La selección de personal se empezó a escuchar y ver años atrás, una tendencia que para el entonces se decía que iba a dominar en el mercado, se estaba hablando de la tecnología a través de las redes sociales la cual modificaría la forma en que se elegiría el talento en una empresa. Toda esta tendencia fortaleció el tema de selección de personal dentro de las organizaciones dando como resultado que las empresas seleccionaran profesionales con habilidades únicas.

Iglesias Álvarez, I. (2019, pág. 143), en su artículo afirma que las redes sociales son una fuente que está permitiendo encontrar potenciales candidatos de una manera diferente, pero es no implica ni mucho menos que vaya a ser mucho más efectivas que otras.

Natalia Sánchez (2021, Pág. 64) en su artículo afirma que el proceso de reclutamiento online cobra más importancia tanto para los departamentos de talento humano como para los candidatos ya que muchas empresas han dejado de realizar las entrevistas de manera presencial al igual que han reducido sus reuniones físicas por la nueva modalidad en remoto. Para el caso de los procesos de selección deberán ser más flexibles y contemplar ciertas modificaciones, uno de los inconvenientes que puede tener esta modalidad afirma la autora es la pérdida del contacto personal con el aspirante al cargo lo cual no permite generar confianza en el empleado y el seleccionador, pero, por otra parte, esta modalidad puede resultar mucho más económica para la empresa en el proceso de selección.

Las empresas de América Latina se han fortalecido en la selección especializada de personal a través de lo que hoy es tendencia las redes sociales, todo esto lo ha vigorizado la pandemia del Covid-19, dando como resultado que en la red social de Facebook 47%, red profesional como LinkedIn 68% y el mismo sitio web de la organización un 68%.

Iglesias Álvarez, I. (2019, pág. 140), las redes sociales nos permiten desarrollar una estrategia de búsqueda de talentos mucho más proactiva ya que podemos darle visibilidad a nuestra marca que emplea y conseguir que los candidatos se sientan atraídos por la organización.

Marco Legal

En la Constitución Política de Colombia, encontramos leyes en relación con la selección de personal, como punto de partida para la realización de este marco legal tomamos los apartes de este texto pertinente a nuestra investigación.

En primer lugar, podemos citar el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, en el cual se habla de que todas las personas nacen con una igualdad ante la ley, por lo que deberán recibir las mismas oportunidades sin ninguna discriminación. En relación a este enunciado cuando se decide realizar un proceso de selección de personal, la empresa deberá garantizar la igualdad ante la ley, realizando procesos dónde la igualdad de condiciones sea garantizada a través del mérito que cada uno tenga en su experiencia laboral, y en la demostración de sus capacidades y habilidades.

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, encontramos el derecho al trabajo, que no podrá ser vulnerado. En la selección de personal, la empresa deberá garantizar la transparencia del proceso, dando a todos los aspirantes la oportunidad de acceder a los cargos mediante un proceso limpio y transparente.

El Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 11, habla acerca del derecho al trabajo, el cual, se debe garantizar en el proceso de selección a los aspirantes, pero de igual manera se tiene que hacer un proceso de selección que finalmente por causa del mérito se escoja al candidato que podrá desempeñar determinadas funciones de forma adecuada a sus habilidades y capacitación

La norma ISO 9000 especifica qué, los elementos constitutivos del sistema de calidad de la empresa y cómo estos deben trabajar juntos para asegurar la calidad de los bienes y servicios producidos por la misma. Recursos humanos generales (6.2.1) en el inciso 6.2 de la gestión de recursos humanos, el punto 6 de la norma ISO 9001: 2000:, se estipula el siguiente contenido:

"El personal involucrado en trabajos que afecten la calidad del producto debe ser competente para la educación y formación adecuadas, Habilidades y experiencia".

La Ley 1482 de 2011, Ley Antidiscriminación en Colombia, a la hora de hacer la selección de personal, se debe siempre considerar de manera objetiva la transparencia en el proceso dando por elemento de decisión el mérito del aspirante que tenga la trayectoria, el conocimiento y la experiencia suficientes como para desempeñar de una manera idónea determinado cargo o función en una empresa. En el artículo 134 C en el numeral 6 se habla acerca de una conducta que se oriente a negar o restringir algún derecho laboral, en ese sentido no se podrá en ningún caso en el proceso de selección de personal, se deje de asignar un cargo a una persona por ser negro o por practicar determinada religión. Al interior de una organización al escoger a un colaborador para realizar cierta labor tal vez más especializada, en ese caso se puede dar una discriminación en el momento en que se escoja no por sus méritos sino en función de su raza, orientación sexual, religión, sexo, entre algunos otros aspectos que pueden darse. En el contexto existen unos derechos y deberes básicos de los colaboradores como la negociación colectiva, participación en la empresa, promoción y formación profesional, respeto a la intimidad y la dignidad, no ser discriminado. Por otro lado, en cuanto a los deberes se consideran: aseo personal, cumplimiento de instrucciones, contribución a mejorar la productividad de la empresa.

La empresa Cemento Vallenato S.A.S al estar legalmente constituida en Colombia, está obligada y sometida al marco regulatorio del régimen laboral en el país, que se busca principalmente en la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo garantizar los derechos laborales de los trabajadores. Normativas que a su vez imponen una serie de obligaciones y derechos de los trabajadores basada principalmente en la integridad, la igualdad y la inclusión, en torno a su actividad laboral.

Metodología de Investigación

Tipo de Investigación General

El tipo de investigación general es cualitativa.

Tipo de Investigación Específica

Estará centrada en investigar y analizar a profundidad aspectos concretos y reales del sistema de reclutamiento y contratación. Tratará de encontrar patrones significativos en los datos recolectados que permitan ser analizados para crear las primeras explicaciones a los fenómenos que evitan la eficiencia del proceso.

Diseño

Materiales y Métodos

Se creará una encuesta con preguntas claves que permitirán conocer los hábitos y prácticas actuales para ejecutar el proceso de selección de personal, preferencias para desarrollar esta actividad en la empresa Cemento Vallenato.

Se utilizará formato de encuesta digital; para las personas que participan en los procesos de selección y contratación, puedan diligenciarla en línea, les será enviado un enlace.

Se tabulará la información digital para analizarla.

Procedimientos

1. Elaboración de preguntas.
2. Diseño de la encuesta en Google Forms.
3. Pruebas de diligenciamiento y envío de la encuesta.
4. Envío de la encuesta (Enlace para quienes la realicen en línea).
5. Consolidación de la información recolectada digitalmente.
6. Tabulación de la información.

7. Análisis de la información recolectada.

Población

Empleados de la empresa Cemento Vallenato ubicada en el municipio de La Paz, en el departamento del Cesar.

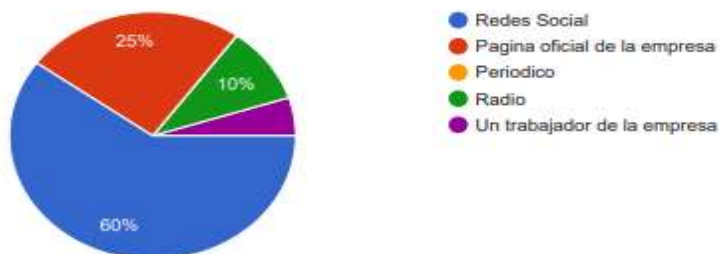
Muestra

20 empleados de la empresa Cemento Vallenato ubicada en el municipio de La Paz, en el departamento del Cesar, interesados en expresar sus opiniones sobre su experiencia en el proceso de selección de personal.

Resultados

Figura 1

Pregunta número 1. ¿Por qué medio se enteró de la vacante?



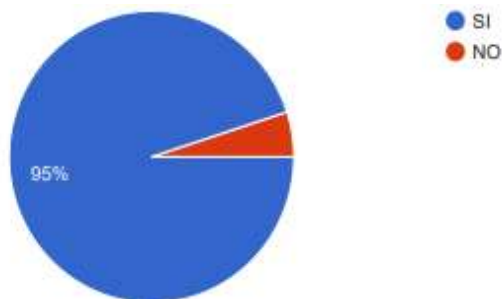
Fuente: Autoría propia (2022).

Nota. Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 20 colaboradores de la empresa Cemento Vallenato S.A.S. en noviembre de 2022.

El 60% de los empleados actuales de la empresa Cemento Vallenato S.A.S, se enteraron de la oferta laboral vía redes sociales, aunque estos canales resultan ser masivos al llegar la información a un sin número de personas, es un medio de comunicación que le genera informalidad al proceso de selección. Por otro lado, el 25% recibieron información en la página oficial de la empresa, siendo este el medio de comunicación formal en la red tiene poca visibilidad, lo anterior no facilita el reconocimiento de la empresa en la comunidad en general.

Figura 2

Pregunta número 2. ¿El formulario para la vacante fue claro para su diligenciamiento?



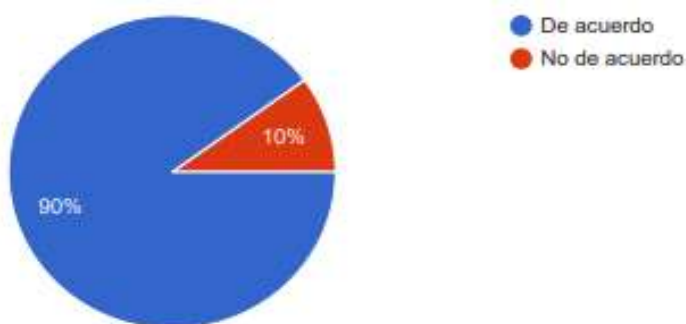
Fuente: Autoría propia (2022).

Nota. Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 20 colaboradores de la empresa Cemento Vallenato S.A.S. en noviembre de 2022.

Al 95% de los empleados en su momento les resultó un formulario de recolección de información para el proceso de selección claro en su diligenciamiento para el 5% de los encuestados no tanto, es importante que la empresa ofrezca un formulario de recolección de información digital para un puesto de trabajo que contenga datos de experiencia y estudios que le permita a la empresa conocer en un primer momento a los entrevistados.

Figura 3

Pregunta número 3. ¿Está de acuerdo con el proceso de selección de personal de la compañía?



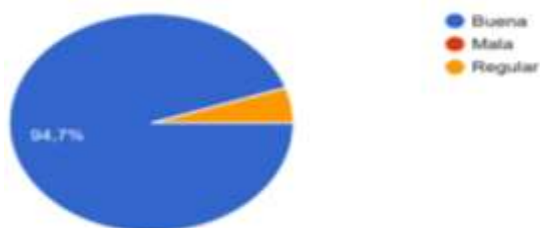
Fuente: Autoría propia (2022).

Nota. Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 20 colaboradores de la empresa Cemento Vallenato S.A.S. en noviembre de 2022.

El 90% de los encuestados está de acuerdo en cómo se llevó su proceso de selección personal, esta pregunta resulta ser un tanto subjetiva dado a que el empleado encuestado ya se encuentra laborando en la empresa y el 10% de los empleados no estuvo de acuerdo con su proceso de selección esto denota que puede estar ocurriendo algo que no esté tan claro durante el proceso, con las siguientes preguntas tendremos claridad sobre lo ocurrido.

Figura 4

Pregunta número 4. ¿Cuál fue la primera impresión al conocer la compañía?



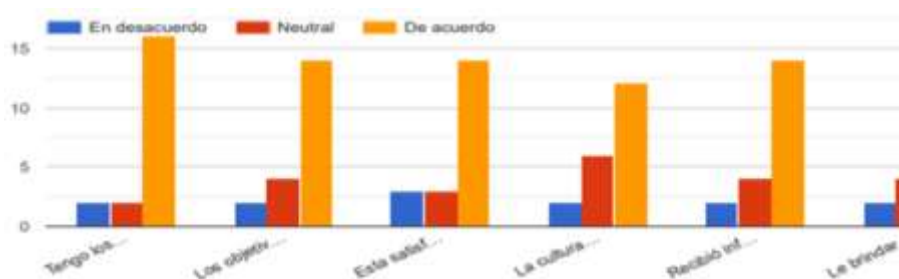
Fuente: Autoría propia (2022).

Nota. Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 20 colaboradores de la empresa Cemento Vallenato S.A.S. en noviembre de 2022.

El 94.7% de los encuestados la compañía les generó una buena primera impresión, dado a que la empresa denota compromiso con la región y han establecido unos principios y valores que les permiten siempre actuar de manera correcta y que les funcionan como una guía para prestar un óptimo servicio a tanto cliente interno como externo.

Figura 5

Pregunta 5. Niveles de acuerdo y desacuerdo de los 20 empleados de la empresa Cemento Vallenato S.A.S. con relación a diferentes aspectos tales como el trato brindado, los objetivos y la cultura organizacional de la entidad.



Fuente: Autoría propia (2022).

Nota. Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 20 colaboradores de la empresa Cemento Vallenato S.A.S. en noviembre de 2022.

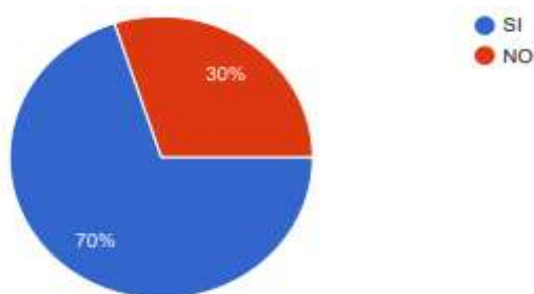
En la figura 5 se puede observar la respuesta dada por los 20 empleados de la empresa Cemento Vallenato S.A.S. que fueron encuestados, en la cual según su experiencia manifiestan si se encuentran de acuerdo, en desacuerdo o tienen una opinión neutral con respecto a los siguientes aspectos:

- Tengo los conocimientos necesarios para desempeñarme bien en mi puesto de trabajo.
- Los objetivos organizacionales están claramente definidos.
- Está satisfecho con los roles y responsabilidades dadas
- La cultura de la empresa es muy adaptativa.
- Recibió información clara y coherente con relación al puesto de trabajo.
- Le brindaron información cuando la necesito.
- Socializo con personas del área.

De acuerdo con los encuestados, un 5% no recibió información clara sobre las funciones a desempeñar en la empresa y no se les brindó el acompañamiento inicial durante su proceso de selección para que conocieran un preámbulo de la compañía.

Figura 6

Pregunta número 6. ¿Las preguntas fueron relevantes durante el proceso de entrevista?



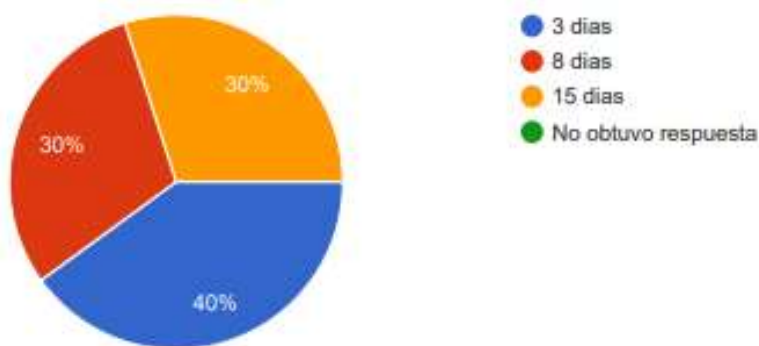
Fuente: Autoría propia (2022).

Nota. Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 20 colaboradores de la empresa Cemento Vallenato S.A.S. en noviembre de 2022.

El 30% de los encuestados considera que las preguntas durante la entrevista para el cargo no fueron relevantes, por lo que se hace necesario ajustar la estructura y preguntas de este proceso.

Figura 7

Pregunta número 7. *¿Cuánto tiempo esperó en recibir respuesta sobre su proceso de selección?*



Fuente: Autoría propia (2022).

Nota. Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 20 colaboradores de la empresa Cemento Vallenato S.A.S. en noviembre de 2022.

El 30% de los encuestados esperó respuesta de su proceso de selección durante 8 a 15 días, es recomendable tener un tiempo definido por la compañía para brindar esta información y que el postulado a la vacante tenga claridad, esto evita perder talento o resulta en una imagen no favorable para la compañía en cuanto a organización en su proceso.

Conclusiones

Tras los resultados, podemos decir que el personal encargado de la selección debe brindar al postulante durante la entrevista toda la información referente a la organización, el puesto de trabajo, los objetivos, motivación etc. de manera que asegure el éxito de una incorporación.

En relación a lo antes expuesto podemos deducir la selección de personal de la empresa cemento vallenato S.A, la utilización de estas herramientas ha sido de gran aporte para el proceso de selección de personal, la cual nos permite conocer informaciones que nos brindan de manera más rápida y fácil lo que esté pasando en nuestro entorno. En este mismo sentido tras el análisis expuesto es de importancia acatar algunos déficits que se hayan presentados en esta selección con el fin de contribuir al mejor desarrollo de esta organización.

Por tanto, es importante comprender los principales procesos de selección de personal de la empresa cemento vallenatos S.A, de esa misma manera mejorar la calidad de la información dada a las personas que aspiren a los cargos que la organización requiera.

Recomendaciones

Anticiparse a posibles salidas de colaboradores con relación a evaluaciones de desempeño y otros criterios, diseñando un plan de acción que permita conocer la necesidad de personal para las diferentes áreas de la empresa.

Tener claridad sobre las herramientas para la publicación de ofertas laborales, las bolsas de empleo online resultan ser efectivas, aprovechar los softwares de reclutamiento, e impulsar la página web de la empresa como medios formales de comunicación para el proceso de selección de personal.

Ser responsables con la información brindada a los candidatos en cuanto funciones y escalas salariales, con el fin de no generar falsas expectativas y esto conlleve a una rotación de empleados constante en la empresa.

En cuanto a los formularios de recolección de datos en línea que esté adecuadamente diseñado y permita conocer de forma esquemática y resumida datos personales, académicos y laborales de cualquier candidato que permitan digitalizar una gran parte del proceso y unificar todos los currículos recibidos.

Que se establezca en la entrevista de trabajo preguntas que nos permitan obtener noción de la personalidad del candidato y revisar si se ajusta a la cultura organizacional de la empresa. Se debe optar por entrevistas ser tanto presenciales como online, a través de video llamadas, un método muy eficaz y que les permita ahorrar tiempo y se reduzca el tiempo para informar al candidato sobre su proceso.

Bibliografía

- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Ediciones Granica S.A. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66638?page=175>
- Cancinos Kestler, A. M. (08 de 2015). *Selección de personal y desempeño laboral*. Recursos biblioteca Universidad Rafael Landívar:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: Editorial Mc Graw Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>
- Fernández López, F. (2016). *Contratación laboral. UF0341*. Editorial Tutor Formación.
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=48>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G., & González Campo, C. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=18>
- González Ariza, Á. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.)*. Barranquilla, Colombia: Editorial Universidad del Norte. https://eds-s-ebsohost-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/eds/ebookviewer/ebook?sid=b77d3ce1-51ef-4d36-b8ae-adac43a07051%40redis&ppid=pp_235&vid=0&format=EB
- Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F., & Muñoz Rojas, D. (15 de 05 de 2017). *Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano*.
doi:<https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>

- Iglesias, I. (2019). *Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento*. FC Editorial. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>
- Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Ministerio del Trabajo. (2019). *Conoce los tipos de contrato de trabajo*. Ministerio del Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>
- Naranjo Arango, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*. *Pensamiento & Gestión*, (32), 83-114: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005&lng=en&tlng=es.
- Oltra Comorera, V. (2013). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>
- Perello Marin, M., Herrero Blasco, A., & Ribes Giner, G. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Editorial Universitat Politècnica de València. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>
- Pérez Redondo, R. (2014). *Una relación desequilibrada: la selección de personal en tiempos de crisis*. *metodos.revista de ciencias sociales*, 2 (1), 23-35: <https://www.redalyc.org/pdf/4415/441542971003.pdf>
- Ramos Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.)*. Málaga, España: Editorial ICB. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>

Romero Lozano, A. (21 de 06 de 2022). *OVA : Atracción Efectiva y Contratación Exitosa del Talento Humano*. Repositorio Institucional UNAD:

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/49893>

Torres Laborde, J., & Jaramillo Naranjo, O. (01 de 01 de 2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano*. Universidad del Norte:

<https://ebookcentral-proquest->

[com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/lib/unadsp/reader.action?docID=3229166&ppg=3&tm=1518104925283](https://ebookcentral-proquest-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/lib/unadsp/reader.action?docID=3229166&ppg=3&tm=1518104925283)

Zayas Agüero, P. (10 de 2010). *Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal*.

Contribuciones a las Ciencias Sociales: www.eumed.net/rev/cccss/10/