

**Diseño del proceso de selección de personal en la empresa Codelac de la ciudad de
Montería para el año 2023**

Elizabeth Seña Navarro

Leanis María Diaz Morelo

Diego Felipe García

Elkin Luis Casarrubia

Carlos Mario Hoyos

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

**Diseño del proceso de selección de personal en la empresa Codelac de la ciudad de
Montería para el año 2023**

Elizabeth Seña Navarro

Leanis María Díaz Morelo

Diego Felipe García

Elkin Luis Casarrubia

Carlos Mario Hoyos

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor:

Tonny Villalva

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

Dedicatoria

Este proceso de formación se lo queremos dedicar a Dios por siempre guiarnos, e iluminando nuestras mentes y tener el entendimiento que se requiere para realizar las actividades del

Diplomado en Profundización en Gerencia del Talento Humano.

Así mismo a nuestras familias que nos impulsan a creer más en nuestras capacidades, y el intelecto para adquirir cada conocimiento, por a otro lado queremos agradecer a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) por la formación dada, mediante la implementación de horarios flexibles y el uso de las tecnologías que sin duda alguna son la base fundamental de nuestra formación, y sus tutores que siempre estuvieron prestos a colaborar. También a nuestros compañeros entre todos trabajamos para ser realidad este proceso de formación como futuros profesionales.

Agradecimiento

Antes que todo, queremos darle infinitas gracias a Dios por permitirnos continuar enriqueciendo nuestros conocimientos, a pesar de cada dificultad y contratiempos que se nos han presentado estamos aquí en la lucha con el fin de alcanzar una meta más, como lo es el Diplomado en Profundización en Gerencia del Talento Humano que es de gran importancia en nuestra formación como profesional y próximos Administradores Empresas.

A nuestras familias que siempre han sido incondicionales y ese motor que no ha impulsado a seguir siendo apoyo en todo momento, así como compañeros de grupos y tutores por la dedicación y paciencia para compartir con nosotros sus conocimientos, que la verdad fueron transcendentales en el proceso de formación.

Resumen

El proceso de selección de personal cumple un papel fundamental en las empresas, pues de éste depende la contratación del personal idóneo que desempeñará las diferentes funciones en la empresa. Codelac es una Cooperativa cordobesa del sector agroindustrial fundada en Montería en el año 1993. Se dedica al procesamiento de la leche como materia prima esencial, desarrollando un portafolio de productos como: leche entera, deslactosada, saborizadas, avenas, suero pasteurizado y yogures surtidos, que comercializa y distribuye en la Costa Norte del país a través de los diferentes canales (Codelac, s.f.).

En el siguiente trabajo se presenta una propuesta que permita mejorar la contratación de personal que se requiere para trabajar en la empresa Codelac el cual sea garante en el proceso de selección del cargo y perfil, verificando que cuenta con las competencias para desempeñarlo, esto con la finalidad de evitar contratiempo y garantizar la eficiencia, efectividad, utilidad y calidad de los productos en la empresa, pues la selección de personal por competencias nos presenta alternativas confiables para seleccionar a la persona idónea, para esto es necesario que se realice un manual de procedimiento para la selección de personal de la empresa.

Palabras clave: Selección de personal, contratación, competencias, reclutamiento, proceso.

Abstract

The personnel selection process plays a fundamental role in companies, since the hiring of suitable personnel who will perform the different functions in the company depends on it.

Codelac is a Cordovan Cooperative of the agro-industrial sector founded in Montería in 1993. It is dedicated to the processing of milk as an essential raw material, developing a portfolio of products such as: whole milk, lactose free, flavored, oats, pasteurized whey and assorted yogurts, which markets and distributes on the North Coast of the country through different channels.

In the following work a proposal is presented that allows to improve the hiring of personnel that is required to work in the company CODELAC which is a guarantor in the selection process of the position and profile, verifying that it has the skills to perform it, this with the In order to avoid setbacks and guarantee the efficiency, effectiveness, usefulness and quality of the products in the company, since the selection of personnel by competences presents us with reliable alternatives to select the right person, for this it is necessary to carry out a procedure manual for the selection of company personnel.

Keywords: Personnel selection, hiring, competencies, recruitment, process.

Tabla de Contenido

Introducción	10
Planteamiento del Problema	11
Justificación de la Investigación	13
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos	15
Antecedentes	16
Marco Teórico	18
Marco Legal	21
Metodología de la Investigación	23
Tipo de Estudio	23
Análisis Estadístico	23
Materiales y Métodos	24
Población	24
Muestra	24
Instrumento	24
Procedimiento	25
Resultados	26
Conclusiones	33
Recomendaciones	34
Bibliografía	36

Lista de Tablas

Tabla 1. Nombres y apellidos de las personas encuestadas en la empresa CODELAC	26
--	----

Lista de Figuras

Figura 1	27
Figura 2	27
Figura 3	28
Figura 4	28
Figura 5	29
Figura 6	30
Figura 7	30
Figura 8	31

Introducción

La selección de personal representa un proceso clave e imprescindible dentro de los Departamentos de RR.HH., ya que supone la principal fuente de entrada de profesionales dentro de la Organización. Por esta razón, todas las empresas realizan esta función, ya sea de forma interna o externa, aunque no siempre dándole la importancia que requiere su gestión.

En el proceso de selección de personal es necesario seguir una serie de lineamientos que permitirán diferenciar a los candidatos en su experiencia, capacidad, habilidad, conocimientos, actitudes y aptitudes que requiere la empresa para el desempeño adecuado del cargo.

Teniendo en cuenta lo anteriormente descrito nos vimos en la tarea de revisar la parte de selección de personal de la empresa CODELAC y se identificó que el proceso de selección actualmente se lleva a cabo de una manera informal, porque no cuenta con un proceso documentado que regule y permita realizar el proceso de manera completa, específica y llevando el control de manera correcta, por todo esto es necesario realizar una mejora en el proceso de selección implementando diferentes formatos para poder plasmar todo el proceso de manera clara y completa.

El proceso de selección es importante para la empresa, pues un equipo con competencias y habilidades aporta valor a la empresa para conseguir las metas y objetivos propuestos, es por esto que la selección de personal se debe hacer de manera formal y cumplir con todas sus fases, el proceso de selección debe coincidir con los requerimientos que necesita la empresa, su objetivo principal es poder escoger entre los candidatos reclutados los que tengan mayores capacidades de adaptarse al cargo ofrecido y desempeñarlo de manera eficiente y eficaz.

Planteamiento del Problema

Planteamiento del problema La Cooperativa Lechera de Córdoba – CODELAC nació el 14 de noviembre de 1993, por iniciativa de 32 ganaderos del Departamento de Córdoba, con el objeto de propender por el fortalecimiento y desarrollo agropecuario, buscando el beneficio de sus asociados y de la región como ente prestador de servicios, regulador de costos y precios del gremio lechero. Este grupo de visionarios, quienes creyeron en los principios y valores del Cooperativismo, crearon una empresa asociativa sin ánimo de lucro, que ayudara a resolver algunos de los principales problemas del sector lechero, dadas las condiciones de producción y comercialización de los productos que se tenían para esa época (Codelac, s.f.).

Hoy Codelac es una empresa sólida y sostenible, desde el 22 de marzo de 2013, dispone de una moderna planta procesadora de leche UHT “Ultra Hight Temperature”, en la cual procesa, comercializa y distribuye sus productos, leche entera, deslactosada, leche Saborizada, avenas, yogures, quesos, entre otros; sin ningún tipo de preservantes ni aditivos, como un aporte al compromiso con la salud de nuestros clientes y ante la responsabilidad de generar un cambio de hábito de consumo hacia la leche de buena calidad (Codelac, s.f.).

CODELAC viene presentando un sin número de inconsistencias dentro de la empresa en cuanto a la selección de personal, dentro de las cuales están: la rotación constante de personal, la forma como está haciendo el reclutamiento ya que no es la más apropiada (por voz a voz) y la descripción de algunos cargos no coincide con la oferta de empleo.

La principal problemática de la empresa es rotación constante de personal, ya que para el cargo de manipulador de productos lácteos se requieren conocimiento y habilidades sobre la recepción, tratamiento y almacenamiento de productos, donde los que deseen hacer su postulación para el cargo deben cumplir con el perfil ofertado. Pero debido a fallas presentadas

en la ejecución de la selección de personal se ha ocasionado una alta rotación, lo cual está generando pérdida de tiempo y gastos a la empresa, en cuanto al reclutamiento, capacitación e inducción del nuevo personal, pues si no se tiene personal cualificado para el cargo y perfil que se busca le puede generar pérdidas significativas y baja producción a la empresa.

Por lo anterior se hace necesario verificar si el área de recursos humanos está cumpliendo con los protocolos al momento del reclutamiento de personal, si cumple con el perfil solicitado para el cargo, con el fin de reducir el aumento en la rotación de personal, así como la pérdida de tiempo y costos a la empresa, lo que implica la selección inadecuada de personal, acabando con un despido o renuncia, los cuales aumentan los costos en capacitación. Es indispensable mirar, si el perfil y el puesto de trabajo están bien estructurados para el cargo que se está ofreciendo, así como analizar a profundidad que otras circunstancias influyen en la rotación de personal al interior o exterior de la empresa.

La puesta en marcha de la selección de personal por competencias nos brinda opciones confiables y veraces al momento de reclutar a la persona adecuada para el cargo que se requiere, pues el capital más importante de la empresa es el recurso humano, de allí parte la importancia de contar con personal cualificado para desempeñarse idóneamente en su cargo, garantizando el logro de objetivos y desafíos de su puesto de trabajo, que contribuyan a aumentar la productividad y estabilizar las utilidades de la organización.

Justificación de la Investigación

Los constantes cambios que se presentan a diario en nuestro entorno mundial traen afectaciones que intervienen de manera negativa el desarrollo de las diferentes funciones de las organizaciones, es por eso que sus componentes y mecanismos deben acomodarse de manera óptima para afrontar y adaptarse a dichos cambios.

Por lo tanto, cada factor de producción debe tener un funcionamiento eficientemente para afrontar los cambios que se presenten y es aquí donde entra jugar un papel importante el recurso humano, como el capital más importante de la organización, para aumentar sus capacidades y conocimientos, con autonomía, para su protección y excelente funcionamiento en su área de trabajo.

Al tener en cuenta las inconsistencias presentadas en la empresa CODELAC de la ciudad de Montería Córdoba, se pueden observar efectos poco alentadores debido a la falta de personal cualificado, esto causado pérdidas económicas en la empresa, con base a lo anterior se puede concluir que actualmente se está presentando inconsistencias al momento de la requisición de personal, causando una baja productividad, por eso se toma la decisión de hacer una valoración al proceso de selección actual del talento humano, considerando que la producción de la organización está basada excelente cuidado de su componente principal (leche).

Así mismo se decide definir un método de reclutamiento, para la contratación de personas con el perfil ofertado para desempeñar el cargo, cumpliendo con los requisitos de manipulador de alimentos y normas de bioseguridad en el manejo de productos lácteos aptos para el consumo humano.

Como también el diseño de caracterización en el proceso de selección teniendo en cuenta todos los pasos necesarios para la elección del candidato idóneo para el puesto.

Llevar a cabo la implementación de este campo en la gestión de personal le proporcionará una visión al momento de reclusión, entrenamiento, formación y gestión en el desempeño de sus trabajadores, basado en un sistema de gestión de calidad, el cual se verá reflejado en la mejora continua de sus procesos.

Para la empresa CODELAC llevar a cabo la puesta en marcha de una oficina de recursos humanos le permite a la empresa tener control, planeación, dirección, y seguimiento en cada uno de sus procesos administrativos, productivos, estratégicos y satisfacción de sus clientes, efectos positivos que se evidenciarán en las utilidades del negocio, sus propietarios, empleados y todos aquellos que estén involucrados con la empresa.

Lo primero que se va hacer es estudiar el puesto de trabajo que se va a ocupar , mediante un óptimo reclutamiento, para eso se utilizarán diferentes medios de comunicación , informando de manera precisa y concisa el perfil que se requiere para la oferta de trabajo, mediante la selección de hojas de vida inspeccionadas y verificada toda la información plasmada, para seguir con la entrevista y evaluación del perfil del aspirante , contratando al aspirante que cumpla con los requisitos para el cargo.

De esta forma buscamos aumentar la contratación de personal cualificado para desempeñarse en el puesto que se requiere para manipulador de lácteos, brindando confiabilidad y calidad a todos los clientes que desean consumir nuestros productos, entre todo el equipo de trabajo se buscare dar cumplimiento a los objetivos propuestos con responsabilidad empresarial y comprometida con su clientela.

Objetivos

Objetivo General

Elaborar una propuesta de mejora en el proceso de selección del personal de la empresa CODELAC para el año 2023, con el fin de agilizar y garantizar la selección del personal que cumpla con las competencias y capacidades idóneas para desempeñar las funciones en la empresa.

Objetivos Específicos

Realizar una valoración al proceso de selección de personal actual, que posibilite el diagnóstico más relevante de las mejoras que se deben realizar en la empresa CODELAC.

Definir un método de reclutamiento en el área recurso humano para la empresa CODELAC, para obtener perfiles suministrados en la requisición.

Señalar los pasos que se deben seguir en el proceso de selección del talento humano en la empresa CODELAC.

Antecedentes

La Cooperativa Lechera de Córdoba – CODELAC nació el 14 de noviembre de 1993, por iniciativa de 32 ganaderos del Departamento de Córdoba, con el objeto de propender por el fortalecimiento y desarrollo agropecuario, buscando el beneficio de sus asociados y de la región como ente prestador de servicios, regulador de costos y precios del gremio lechero. Este grupo de visionarios, quienes creyeron en los principios y valores del Cooperativismo, crearon una empresa asociativa sin ánimo de lucro, que ayudara a resolver algunos de los principales problemas del sector lechero, dadas las condiciones de producción y comercialización de los productos que se tenían para esa época (Codelac, s.f.).

Hoy Codelac es una empresa sólida y sostenible, desde el 22 de marzo de 2013, dispone de una moderna planta procesadora de leche UHT “Ultra Hight Temperature”, en la cual procesa, comercializa y distribuye sus productos, leche entera, deslactosada, leche Saborizada, avenas, yogures, quesos, entre otros; sin ningún tipo de preservantes ni aditivos, como un aporte al compromiso con la salud de nuestros clientes y ante la responsabilidad de generar un cambio de hábito de consumo hacia la leche de buena calidad (Codelac, s.f.).

Actualmente Codelac realiza el proceso de selección de personal por voz a voz, esta forma de reclutamiento genera inconsistencias en la escogencia de los candidatos, pues para el desempeño de las cargos se requiere tener conocimientos y habilidades que le permitan cumplir con las funciones del cargo, además se presenta inconsistencias en la descripción de algunos cargos porque no están acordes con la oferta de empleo, generando fallas en la selección del personal, trayendo consigo un alto rotación, el cual causa pérdida de tiempo y gastos económicos para la empresa.

Según García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010) La selección de personal está encaminada a mantener la cultura organizacional y definir el personal que se requiere para el cumplimiento de las estrategias organizacionales, por lo tanto, en este proceso se debe conocer la organización y el contexto social del que forma parte, con el fin de satisfacer los objetivos de la compañía de acuerdo a las posibilidades existentes en su contexto. (p.66).

Según Perada y Berrocal (2006) la selección es el proceso sistemático a través del cual se elige, de entre todos los candidatos reclutados, el más adecuado para ocupar el puesto vacante. Por su parte García (2008), considera que el objetivo de este proceso es escoger entre los candidatos que se han reclutado, a aquellos que se adecúen a los cargos existentes en la empresa con el fin de mantener la efectividad y el desempeño de la organización.

Realizar un proceso de selección de personal adecuado permite la escogencia del mejor candidato para el cargo, lo cual contribuye a mantener o aumentar la eficiencia y desempeño organizacional, garantizando el logro de objetivos y desafíos de la empresa, aumentando la productividad y la estabilidad en las utilidades de la organización, por todo esto, se plantea la puesta en marcha de la selección del personal por competencias para la empresa Codelac, para esto la empresa debe realizar un manual de procedimiento para la selección del personal, esta propuesta pretende mejorar la eficiencia del proceso de selección de personal, reducir el gasto en capacitación y disminuir la alta rotación del personal.

Rodríguez y Serrano (2004) estructuran el proceso de selección en 10 fases, las cuales en orden corresponden a identificación de necesidades, definición del puesto de trabajo, determinación del perfil de factores de desempeño eficaz, evaluación del puesto de trabajo, diseño del proceso de selección, captación de las personas adecuadas, evaluación de las personas, toma de la decisión, comunicación a la persona seleccionada, e introducción a la compañía.

Marco Teórico

Como lo proponen los modelos de gestión centrados en la liberación del potencial humano, “el enfoque de relaciones humanas ve el conocimiento y el orgullo de los trabajadores de línea como el mayor recurso para controlar y mejorar la calidad y la productividad” (Drucker, 1995, p. 298).

Mas adelante, se muestra la naturaleza e importancia del concepto de capacitación a través de modelos de gestión conductistas sustentados en principios de calidad como lo proponen Deming (1989) y Juran y Gryna (1994), que han reivindicado el papel de los trabajadores en cuanto a su participación y capacitación para el mejoramiento de los procesos de la organización y para el desarrollo personal propio. Esto lo ha comprobado Masaaki (1990) con su metodología de mejoramiento continuo. Igualmente se revisan algunos elementos del aprendizaje organizacional, tales como la cultura y el diseño organizativo y se analiza el modo en que afectan la capacitación en la búsqueda de un aprendizaje organizacional continuo. También se toman en cuenta las consideraciones de las distintas escuelas de Relaciones Humanas (mayo, 1927; Maslow, 1948; Herzberg, F. 1968) para la interpretación de los factores que inciden en el rendimiento de los trabajadores y su relación con el tema motivacional.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, nos podemos dar cuenta que el estudio de todo el proceso de selección, inducción y capacitación dentro de una compañía es esencial, necesario para poder llegar a un resultado exitoso, no es una situación que se quiera implementar a la deriva en estos momentos, es una situación que se ha venido estudiando desde hace mucho tiempo con el propósito explícito de fortalecer las condiciones de los empleados y mantener la excelencia de las organizaciones.

El área de Gestión Humana en las empresas es clave y fundamental según Dolan-ValleJackson y Schuler, para poder determinar las necesidades cuantitativas y cualitativas del

personal, como es el caso de la empresa CODELAC de la ciudad de Montería , la cual se le realizó el estudio sobre la selección del personal y mejorar la calidad humana en esta organización, partiendo de los objetivos y la estrategia de organización, además para poder conocer si las disponibilidades de los recursos humanos se ajustan y adecuan en cada momento a estas necesidades.

El proceso de selección de personal busca la escogencia del mejor candidato para el cargo, con el fin de que mantenga o aumente la eficiencia y desempeño organizacional, el proceso de selección del personal que se pretende diseñar para la empresa CODELAC se basa en la gestión por competencias, se busca identificar las competencias críticas necesarias para el desempeño efectivo del trabajo, se requiere agilizar y garantizar la selección del personal que cumpla con las competencias y capacidades idóneas para desempeñar las funciones en la empresa.

Para Romero, A. M. (2022) La selección de personal es un proceso que la empresa debe realizar de manera cuidadosa, dada la importancia que tiene para su productividad, con la vinculación del personal idóneo se logra reducir el riesgo de no lograr los objetivos proyectados; es por esto que se debe disponer de tiempo y recursos económicos para lograr la vinculación de colaboradores que se adapten y apropien de la cultura organizacional.

Chiavenato (2000) establece que “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos”. El proceso de selección consiste en una serie de fases iniciales que deben ser claramente definidas y debe realizarse de la siguiente forma específica: - Detección y análisis de necesidades de selección. Requerimiento - Descripción y análisis de la posición a cubrir. Definición del perfil - Definición del método de reclutamiento -

Concertación de entrevistas - Entrevistas + técnicas de selección - Elaboración de informes - Entrevista final (Naranjo Arango, 2012).

Es decir, el proceso de selección debe cumplir con una serie de fases rigurosas la cual permite que este proceso se haga de manera eficiente y se pueda lograr el propósito de este proceso y que se de forma transparente pensando realmente en las necesidades de personal que tiene la empresa para seguir con su misión y visión

La selección de personal ha tenido una evolución muy rápida, forzada por la dificultad de acceder a recursos humanos cualificados escasos y a la utilización de modelos muy variados, buscando habilidades actuales más que potencial futuro, poniendo un mayor énfasis al perfil psicográfico, es decir cómo piensa, siente y vive (Casado, 2003).

Marco Legal

Como primera instancia se hace énfasis a las leyes que se aplican en la selección del personal, dándole prioridad al marco legal del artículo 13, donde establecen que todos los seres humanos nacen libres e iguales ante la ley, reciben gozar de la protección y trato de las autoridades competentes a las que pertenecen titulares, sin distinción alguna, de los derechos, libertades y oportunidades, por razón de sexo, raza, origen nacional o familiar, idioma, religión, opinión política o filosófica.

Por consiguiente, decimos que, al momento de llevar a cabo un proceso de selección de personal, en la empresa CODELAC de la ciudad de Montería Córdoba se llevara a cabo la certificación de conformidad de acuerdo establecido por la ley, dándole aplicabilidad de igualdad a los actores involucrados, sin que se presente discriminación laboral, llevándose a cabo por sus capacidades, formación académica, experiencia y méritos que lo hagan ser merecedor del puesto, así mismo en el marco legal del Artículo 25, este dice que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de la protección del estado en condiciones dignas y justa para el trabajador, esto quiere decir que no se le pueden vulnerar sus derechos en un proceso de selección, más bien se le deberá garantizar un proceso impecable.

El Artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, del código sustantivo del trabajo, en el Artículo 1, su objetivo primordial es lograr la justicia en relaciones que se dan entre el empleador y sus trabajadores con respeto a la coordinación en la ejecución de la economía y el equilibrio en sociedad.

Por lo anterior se puede decir que las obligaciones de las partes en general, en este caso es la del empleador, que está obligado a cumplir y proteger la seguridad de sus trabajadores, asegurándoles un trabajo digno (Artículo 56).

El artículo 57 del Código del Trabajo establece que nadie está obligado a realizar trabajos gratuitos o prestaciones no previstas por la ley, en este caso nadie está obligado a trabajar a menos que haya un contrato y la remuneración pertinente tal como lo establece la constitución política de Colombia, que garantiza al trabajador un salario acorde, seguido de todas sus prestaciones sociales.

Metodología de la Investigación

Como se puede ver es recomendable realizar un procedimiento de evaluación inmediata, pues esto nos permitirá valorar cuidadosamente el problema y la razón del mismo, el primer método que se usara será, complementado con una encuesta a personas que laboran en la empresa en las diferentes áreas, con el fin de investigar los criterios de reclutamiento y selección, así como observar los contras para poner en marcha un plan de mejoras, que retribuya al trabajador a sentirse motivado, a través de incentivos y compensaciones. Para contribuir a mejorar el plan se decide implementar el uso de las siguientes herramientas: entrevista al gerente, método de observación y referentes bibliográficos.

Dicho estudio se va a llevar a cabo con los actuales miembros de la junta directiva y el área de recursos humanos de CODELAC ubicada en Montería Córdoba, donde se empezará de lo individual a lo general, mediante el análisis de datos cualitativos y cuantitativos, que nos permita lograr los objetivos de la presente investigación, en la que se busca crear un modelo eficiente en el proceso de selección que permita fortalecer el área de producción y todas las áreas de la empresa para que esta funcione de la mejor forma posible.

Tipo de Estudio

El tipo de estudio que se va a seguir en la investigación es tipo descriptiva cualitativa. Los estudios descriptivos se encargan de la descripción de las diferentes características que tienen los diferentes elementos y componentes, y su interrelación, indicando las características demográficas, las formas de conducta y actitudes de las personas, este método permite las descripciones rigurosas de los fenómenos, este estudio es útil para investigadores que busquen saber el quién, qué y dónde de los eventos.

Teniendo en cuenta que lo que se busca es dar una descripción de la problemática que se está presentando la empresa CODELAC en el proceso de selección de personal, por medio de un enfoque cualitativo y cuantitativo, el cual nos permite observar los resultados de los datos presentados en la encuesta realizada a los empleados, el cual es de suma importancia por la información, pues, esta nos permite buscar solución al problema presentado con el fin de obtener resultados alentadores para el bienestar de la empresa.

Análisis Estadístico

La información recolectada en la aplicación de la encuesta nos permitirá conocer información demográfica y sobre hábitos, prácticas y preferencias de las diferentes empresas para realizar procesos de selección. Esta información contribuye a identificar las oportunidades y establecer acciones de mejora para ser implementadas en los procesos de selección actual que generen impacto en la gestión del Talento Humano.

Materiales y Métodos

Diseño de encuesta a los trabajadores de la empresa con preguntas claves que nos proporcionaran información sobre los hábitos y prácticas actuales para la ejecución del proceso de selección de personal y las preferencias para el desarrollo de esta actividad en una empresa.

Población

La población está conformada por los trabajadores de la empresa CODELAC.

Muestra

La muestra corresponde a 8 trabajadores de la empresa CODELAC.

Instrumento

La herramienta que se usará para estudiar la problemática será mediante una encuesta, la cual nos permitirá observar, analizar y solucionar las falencias de la empresa.

Procedimiento

La encuesta se realizó de manera online a 8 personas por medio de un enlace en la cual se plasmaron 8 preguntas.

Enlace de la Encuesta

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScNs7kUBBRadN-BiweLSEvssOSvJvk9LJSQl8ggw3oeWbdwTA/viewform?usp=sf_link

Resultados

Tras realizar la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1

Nombres y apellidos de las personas encuestadas en la empresa CODELAC.

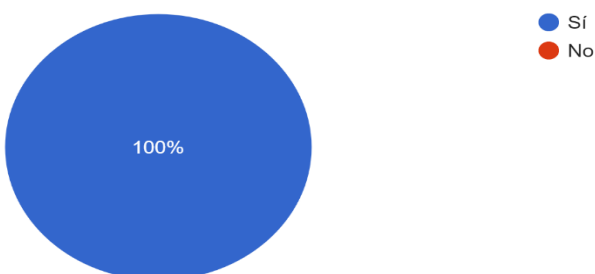
<i>Nombres</i>	<i>Apellidos</i>
María	Polo
Edgar	Ríos
Patricia	Solano
Andrés	Escobar
Tatiana	Ariza
Emiro	Sierra
José Luis	López
Elmer	Quiroz

Fuente: Autoría propia (2022).

Nota. En la anterior tabla se presenta el nombre de 8 empleados de la empresa CODELAC quienes fueron seleccionados para aplicar la encuesta que se hizo al interior de la organización, con el fin de analizar las respuestas dadas por cada uno de ellos.

Figura 1

Pregunta número 1. ¿Sabía usted que el proceso de selección de personal es indispensable para su organización ya que son los empleados los que permiten cumplir con los objetivos planteados?



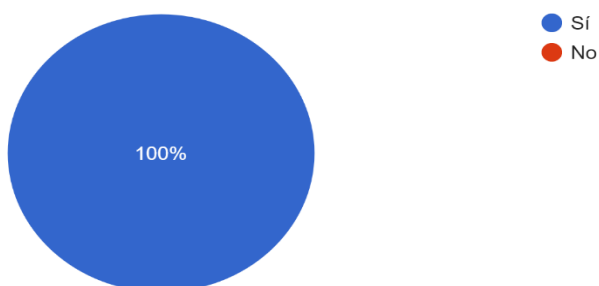
Fuente: Autoría propia (2022).

Nota. Se realizó a partir de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a 8 empleados de la empresa CODELAC en noviembre de 2022.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la gráfica 1, se puede identificar que las 8 personas encuestadas coinciden en que el proceso de selección de personal es fundamental para la empresa CODELAC.

Figura 2

Pregunta número 2. Cuando lo contrató la empresa, ¿le realizaron inducción?



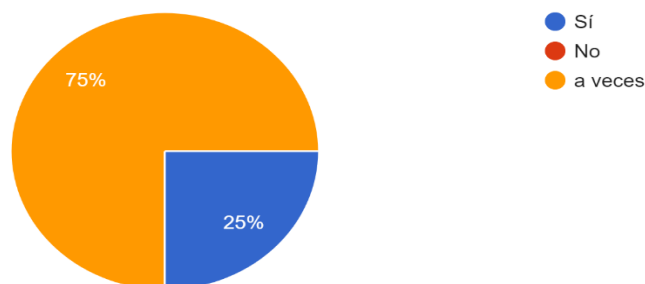
Fuente: Autoría propia (2022).

Nota. Se realizó a partir de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a 8 empleados de la empresa CODELAC en noviembre de 2022.

Los resultados de la segunda pregunta de la encuesta evidencian que todos los trabajadores encuestados tuvieron inducción al momento de entrar a la empresa CODELAC.

Figura 3

Pregunta número 3. ¿Cree usted que la empresa realiza actividades que ayudan a descubrir y definir el candidato correcto para desempeñar el cargo que se requiere?



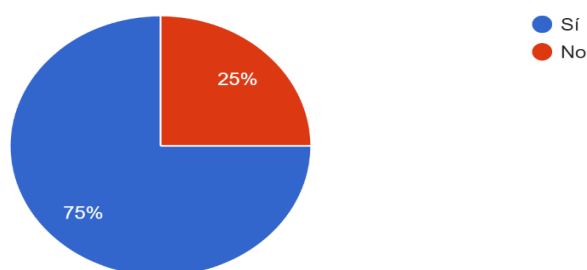
Fuente: Autoría propia (2022).

Nota. Se realizó a partir de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a 8 empleados de la empresa CODELAC en noviembre de 2022.

Esta pregunta es de gran importancia ya que permite fortalecer actividades en pro de descubrir el candidato idóneo para el cargo, ya que el 75% de los candidatos están de acuerdo en que a veces se da, y solo un 25% están de acuerdo.

Figura 4

Pregunta número 4. Al momento de hacer la selección de personal, ¿cree usted que la organización evalúa las competencias, habilidades y experiencias que debe tener el candidato?



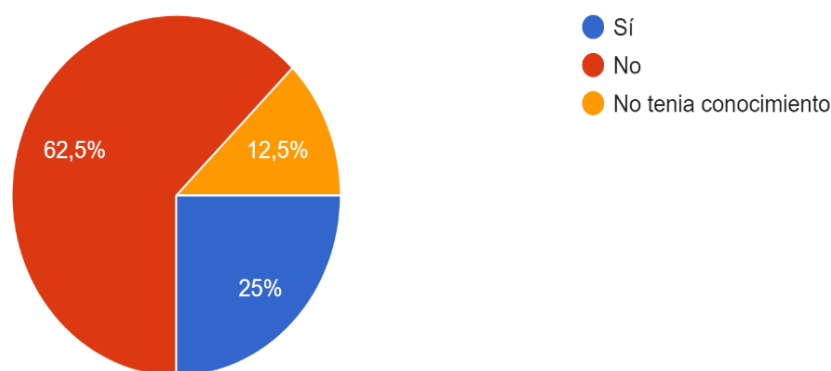
Fuente: Autoría propia (2022).

Nota. Se realizó a partir de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a 8 empleados de la empresa CODELAC en noviembre de 2022.

Se puede observar que el 75% de los encuestados están de acuerdo con la evaluación y solo un 25% no, lo que deduce que son menos las personas que no están de acuerdo con la evaluación para la selección de personal.

Figura 5

Pregunta número 5. ¿Sabía usted que el ajuste en las escalas salariales es un criterio relevante para el éxito en el proceso de selección de personal?



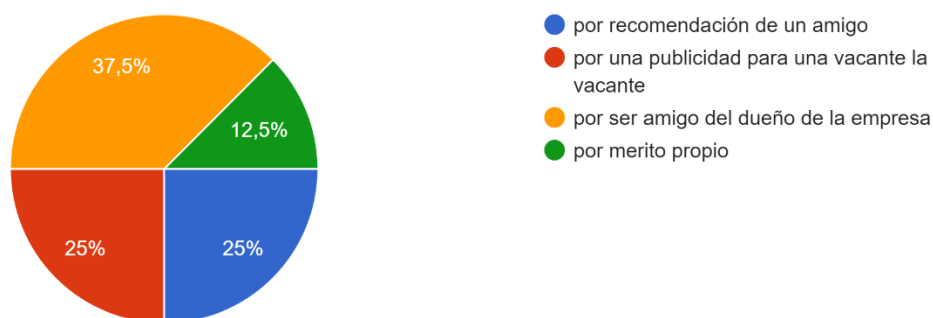
Fuente: Autoría propia (2022).

Nota. Se realizó a partir de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a 8 empleados de la empresa CODELAC en noviembre de 2022.

Los datos arrojados nos muestran que el 12,5% de los encuestados sí sabía que el ajuste en las escalas salariales es un criterio relevante para el éxito en el proceso de selección de personal, el 25% de los empleados que fueron encuestados no lo sabía, y el 62,5% restante no conocen del tema.

Figura 6

Pregunta número 6. *¿Cómo llegó a ocupar ese cargo en la empresa?*



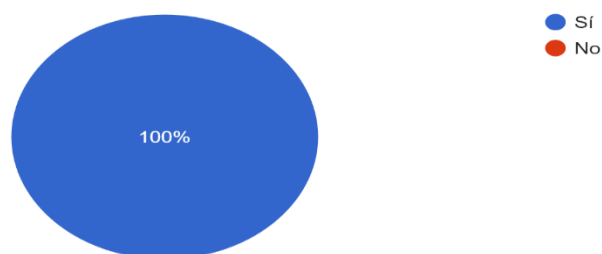
Fuente: Autoría propia (2022).

Nota. Se realizó a partir de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a 8 empleados de la empresa CODELAC en noviembre de 2022.

En esta pregunta se observa que la metodología de reclusión de personal debe ser modificada ya que solo un 12% está trabajando por mérito propio, lo cual indica que le falta que se aplique el proceso de selección de personal teniendo en cuenta lo que se busca para el cargo, con la finalidad de evitar errores y gastos a la organización.

Figura 7

Pregunta número 7. *¿Cuenta usted con los requisitos (título, certificación, experiencia) en un sector determinado?*



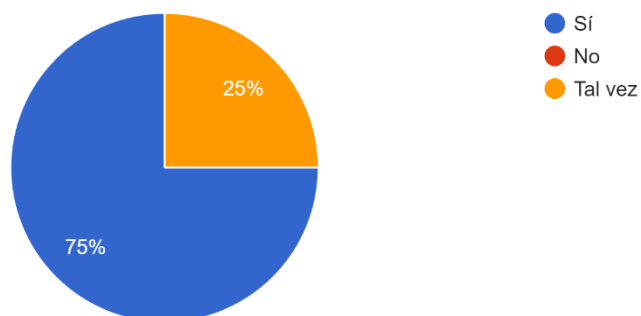
Fuente: Autoría propia (2022).

Nota. Se realizó a partir de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a 8 empleados de la empresa CODELAC en noviembre de 2022.

Conforme con los resultados obtenidos de la pregunta, se puede afirmar que todos los empleados cuentan con los requisitos exigidos por la empresa.

Figura 8

Pregunta número 8. ¿Está a gusto trabajando en la empresa?



Fuente: Autoría propia (2022).

Nota. Se realizó a partir de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a 8 empleados de la empresa CODELAC en noviembre de 2022.

Los resultados demuestran que el 75% de los empleados se encuentra a gusto trabajando en la empresa CODELAC, por lo que se debe analizar que ocurre con el otro 25% ya que es un porcentaje significado, lo cual indica que hay que ver que está pasando.

Resultados más Relevantes

Teniendo en cuenta la problemática presentada en la empresa CODELAC, cabe destacar el diseño que será puesto en marcha durante el proceso de selección de personal, arrojando resultados relevantes para un mejor manejo como lo son:

Se logró reconocer la falencia presentada en la empresa, ya que, por la falta de un apropiado proceso de selección de personal, la empresa venía presentado afectaciones económicas. Además, se elaboró un proceso de alistamiento donde se hizo uso de las diferentes herramientas y medios de comunicaciones dándose a conocer los puestos requeridos por la empresa.

Así mismo, se evaluaron cada uno de los perfiles de cada área de la empresa con el fin de que se ajusten a los requisitos exigidos, y se llevó a cabo la entrevista a cada uno de los aspirantes al cargo con el propósito de conocer su perfil.

De igual manera, se ofrecieron vacantes a personas que viven en montería y aldeaños con el fin de generar fuente de empleos, y se realizó la contratación y entrenamiento del personal que fue seleccionado para el cargo, cumpliendo con los requisitos ofertados.

Por su parte la empresa CODELAC pudo lograr cumplir sus objetivos en cuanto a su estrategia de selección de personal idóneo y ajustado a cada perfil, logrando así la mejora en la calidad de los productos y productividad, lo cual hace que esta aumente sus ingresos y sea más competente en el mercado.

Conclusiones

Podemos concluir que la selección de personal es de gran importancia para la empresa, pues si se realiza una adecuada selección esto garantiza el éxito en la empresa. Las empresas deben contratar personal capacitado, con actitudes de compañerismo y liderazgo, capaces de comprometerse con los objetivos de la empresa, se debe seleccionar personal idóneo que permita consolidar un equipo de trabajo competitivo para alcanzar los objetivos de la organización.

Llevar a cabo un proceso de selección adecuado de personal, permitirá el reclutamiento de talento humano apto, capaz de cumplir con efectividad las diferentes funciones de la empresa, lo cual se verá reflejado en el aumento de su productividad y economía.

El proceso de selección puede variar dependiendo de cada organización y sus políticas, su cultura organizacional, pero nunca se debe olvidar que sus empleados son la base fundamental de la empresa, pues de ellos depende el rendimiento y productividad que esta tenga, de ahí la importancia de hacer un excelente reclutamiento de personal que cumpla con los perfiles requeridos.

Recomendaciones

Contratar al profesional idóneo puede significar el éxito de la compañía y del negocio, por el contrario, reclutar al trabajador equivocado puede convertirse en un error muy costoso para las empresas. “El reclutamiento es una de las actividades claves de la empresa. Por esta razón estos son algunas recomendaciones a tener en cuenta para los procesos de selección de la empresa CODELAC.

Se recomienda que tenga claro el perfil que busca, por lo tanto, lo primero que deberá considerar al momento de contratar empleados, es definir el perfil profesional que busca. Seguidamente hacer una adecuada selección del perfil, esto va a garantizar que los curriculums que vayan llegando, sean congruentes con lo que se busca y así tendremos mayor número de candidatos idóneos.

Además, se sugiere que publique el requerimiento del perfil que necesita, pues la propuesta de la empresa es clave en el proceso de selección. Esto tiene aspectos explícitos e implícitos, “Los explícitos son lo que la empresa ofrece en las condiciones de contratación, pero el candidato también tendrá en cuenta los implícitos, como por ejemplo si la empresa fomenta la retención del talento, si respeta el balance entre el trabajo y la vida personal, si cuenta con políticas de remuneración innovadoras”. El requerimiento que se publica no debe ser cambiado, ya que esto puede indicar una falta de seriedad por parte de la empresa, perjudicando su imagen, se han visto casos en donde se publica un rango salarial que luego no se respeta, o se publican ciertos beneficios sociales que al final se cambian y esto puede hacer que perdamos candidatos valiosos.

También se le recomienda que seleccione una forma de reclutamiento, puesto que una vez definidos estos aspectos, la búsqueda de profesionales se puede realizar de manera interna, a

través de comunicados al personal, o de manera externa, a través de publicaciones en diferentes medios, tales como bolsas de trabajo, prensa o agencias de empleo. El primero permite mejorar el clima laboral y tiene un menor costo para la organización, mientras que el segundo tiene como ventaja la incorporación de personas con otras experiencias.

Igualmente, se le aconseja que busque referencias y contactos del candidato. Si se requiere una persona para ocupar un alto mando gerencial o directivo, lo recomendable -de acuerdo a los especialistas- será utilizar la metodología del “headhunting”, ya que través de referencias o de contactos, los márgenes de la búsqueda se acortan.

También es importante que haga una preselección de los postulantes, por lo que una vez que ha recibido los antecedentes personales y laborales de los candidatos, lo mejor será realizar una preselección de quienes le parecieron más calificados para el puesto. Tener la mayor cantidad de candidatos potenciales hace que al escoger sea un proceso muy competitivo y esto es más beneficioso para la organización que demanda el personal, según los expertos, este ejercicio ayudará a ahorrar tiempo en las entrevistas y en el reclutamiento definitivo y permitirá averiguar si las expectativas de los postulantes son congruentes con las de la empresa y si la persona encajará o no con el resto del personal.

Por último, se le recomienda que realice una entrevista amena y cordial, pues otro de los aspectos que también garantiza que todo proceso de selección de personal se realice de manera óptima, es el trato con el candidato. En ese sentido, los especialistas recomiendan que cuando se cite a los profesionales, ya sea para evaluarlos o entrevistarlos, el trato sea ameno y cordial.

Bibliografía

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5ta edición)*. McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/stage.aspx?il=9350&pg=296&ed=>
- CODELAC. (2022). *Cooperativa Lechera de Córdoba*. <https://www.codelac.org/acerca-de-nosotros/>
- Equipo Vértice. (2007). *Selección de personal*. Editorial Vértice.
<https://books.google.es/books?id=OoIIgbsxUs4C&lpg=PA1&ots=VePQsd85AR&dq=selecci%C3%B3n%20de%20personal%20&lr&hl=es&pg=PA1#v=onepage&q=selecci%C3%B3n%20de%20personal&f=false>
- Gan, F., & Berbel, G. (2013). *Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC.
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=300>
- 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=56>
- Gerencie.com. (2019). *Contrato de trabajo*. Gerencie.com: <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>
- 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

- Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>
- 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>
- 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>