

Propuesta de un plan de mejora en el proceso de selección de personal operativo de producción de la organización Agrícola del Campo S.A Vereda Chacal Km 7 Vía Siberia – Tenjo

Yolima Arias Quintero

Asesor

Andrea Mosquero Guerrero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Administración de Empresas

2024

Dedicatoria

Dedica este logro a Dios, quien me guía en cada paso de este gran proyecto de vida. Él ha sido mi escudo, mi fortaleza en momentos de debilidad, la guía constante en cada acción que he emprendido. Agradezco el camino de oportunidades y la sabiduría brindada para culminar el proyecto de mi carrera como Administradora de Empresas.

Agradecimientos

A mi familia, le expreso inmensa gratitud por su apoyo constante e incondicional a lo largo de estos años. Sin su respaldo, no habríamos podido alcanzar este objetivo. También reconozco la paciencia y el amor que mi hija Luisa me brindó en este camino, gracias porque a pesar de las adversidades que se presentaron estuvimos juntas y culminamos este, nuestro sueño.

Extendemos nuestro agradecimiento a la Escuela Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, así como a sus directivos y docentes. En particular, agradezco a la Tutora Andrea Mosquera Guerrero por su constante apoyo y seguimiento en esta etapa final de aprendizaje.

Agradezco a la organización Agrícola del Campo S.A por su contribución fundamental en nuestro desarrollo académico, facilitando la información y el acompañamiento requerido.

Por último, expresando mi agradecimiento a todas aquellas personas que, de alguna manera, contribuyeron en la elaboración de este trabajo y aportaron un crecimiento profesional y personal siendo un apoyo invaluable para nuestro éxito.

Resumen

El proyecto evidencia la investigación en el proceso de selección de personal en la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A ubicada Vereda Chacal Km 7 Vía Siberia – Tenjo.

En la cual se concluyó como factor principal el mejoramiento en el proceso de selección del personal operario de producción, por consecuencia de un índice de rotación considerable para la empresa un retroceso en las tareas de la producción de la planta, por tal motivo se presenta los objetivos estratégicos que ayudaran a alcanzar la investigación.

Se utilizo una herramienta como la entrevista aplicada a los operarios de producción con el objetivo de diagnosticar la condición actual de la organización en el proceso de selección de personal, entrenamiento y ambiente laboral de la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A.

Por ultimo los resultados obtenidos por medio de la entrevista se tabulan, realizan un análisis por medio de gráficos estadísticos para poder concluir la situación actual y proponer las recomendaciones de mejora para el proceso de selección de personal operario y también la mejora en el plan de bienestar y ambiente laboral del colaborador de la organización AGRICOLA DEL CAMPO.

Palabras claves : Operario, Proceso, selección de personal, Reclutamiento.

Abstract

The project demonstrates the research in the personnel selection process in the organization AGRICOLA DEL CAMPO S.A located Vereda Chacal Km 7 Vía Siberia – Tenjo.

In which the improvement in the selection process of production operating personnel was concluded as the main factor, as a consequence of a considerable turnover rate for the company, a setback in the plant's production tasks, for this reason the results are presented. strategic objectives that will help achieve the research.

A tool such as the interview applied to production operators was used with the objective of diagnosing the current condition of the organization in the process of personnel selection, training and work environment of the organization AGRICOLA DEL CAMPO S.A.

Finally, the results obtained through the interview are tabulated, an analysis is carried out through statistical graphs to be able to conclude the current situation and propose recommendations for improvement for the selection process of operating personnel and also the improvement in the well-being plan. and work environment of the collaborator of the AGRICOLA DEL CAMPO organization.

Keywords: Operator, Process, personnel selection, Recruitment.

Contenido

Dedicatoria.....	2
Agradecimientos	3
Introducción	8
Planteamiento del Problema	10
Objetivos.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Antecedentes del problema	13
Justificación	16
Marco Teórico.....	18
Marco Legal	21
Metodología de la Investigación.....	23
Tipo de Estudio	23
Enfoque de la investigación	24
Fuentes y técnicas para la recolección de la información.....	24
Muestra	25
Recolección de la información.....	25
Encuesta	25
Análisis y tratamiento de la información	26
Resultados.....	26
Primer resultado	33
Entrevista en profundidad.....	34

Segundo resultado.....	35
Tercer resultado	39
Conclusiones.....	42
Recomendaciones	43
Referencias.....	44
Anexos	45
Anexo 1. Cuestionario entrevista.....	45
Anexo 2. Tabulación encuesta.....	45

Introducción

La selección de personal de operarios de producción es un proceso complejo que requiere considerar múltiples factores, el departamento de recursos humano es el responsable de realizar el proceso basado en un modelo de selección minuciosamente estructurado, a causa de que este personal está en constante rotación debido a múltiples factores como económicos, socioculturales y el bienestar que le brinda la organización.

Chiavenato (2001) “. el proceso de selección no es un fin en sí mismo (si no) un medio para que la organización logre sus objetivos” por esta razón los criterios de selección de personal operarios de producción es vital para lograr el objetivo en una organización de producción, ellos son la razón de ser de la organización según la empresa familiar AGRICOLA DEL CAMPO S.A creada en 1986 por el señor Emilio Borrero Garcia, como una organización dedicada a la producción y comercialización de champiñones en las variedades blanco y portabello, ubicada Vereda Chacal Km 7 Vía Siberia – Tenjo.

La operación inicio en enero de 1987 con 8 operarios y tres salas de producción; Entre 1987 a 2024 se incrementa la planta de producción a 68 operarios y se crean 3 salas adicionales de producción, estos avances en la organización dejan un desgaste en el área de recursos humanos por el alto índice de rotación de operarios, en los últimos dos años se ha evidenciado una rotación del 44% dato preocupante para la organización.

La selección de personal operario de producción es un proceso crucial para una organización dedicada a la producción y comercialización, pero en el argumento específico de la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A, adquiere una relevancia aún mayor la necesidad de seleccionar a los operarios idóneos, la importancia de considerar las habilidades específicas que los operarios de producción deben poseer para brindar una alta calidad en sus labores.

Sin embargo, el desafío se extiende más allá de la selección inicial, la rotación de personal operarios de producción ha surgido como una preocupación significativa para la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A, impactando negativamente en el clima laboral y organizacional.

La constante entrada y salida de operarios genera discontinuidad en el proceso de producción, afectando el rendimiento y retroceso de procesos, como también el desgaste de los líderes de la planta en reinducción.

Para posible solución de esta problemática, se establece como propuesta, realizar un plan de mejora en el proceso de selección de personal en el área producción, lo cual permitiría establecer e identificar los vacíos en el proceso, competencias requeridas para este puesto de trabajo y cuáles son los candidatos idóneos, resaltando que el personal debe cumplir con los valores (Honestidad, respeto, compromiso, trabajo en equipo) de la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A, es así como definiendo cada uno de los criterios anteriores, y ajustando los criterios de selección de personal, se podría llevar a cabo un proceso de selección exitoso captando a los candidatos más idóneos, esto con el fin de controlar y disminuir la rotación de personal y que a su vez se continúe con la mejora continua en cada uno de estos procesos de selección.

se busca llevar a cabo un proceso de selección completo que garantice la elección de los candidatos más idóneos. Este enfoque no solo pretende controlar y disminuir la rotación de personal, sino también promover una mejora continua en los procesos de selección, fortaleciendo así la estabilidad de la organización y la calidad de los productos que ofrece la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A.

Planteamiento del Problema

AGRICOLA DEL CAMPO S.A es una organización que nació en 1987 con el objetivo de producir y comercializar champiñones en la variedad de blanco y portobello, ubicada Vereda Chacal Km 7 Vía Siberia – Tenjo.

Su área de Recursos Humanos realiza el proceso de selección de personal, desde que la organización comenzó a ejercer sus funciones, la evolución del área de recursos humanos de 1987 a la fecha ha tenido grandes cambios de acuerdo con los avances tecnológicos en el tiempo.

“La selección de personal tradicional se basaba en presentar titulaciones y experiencias, con el tiempo se empieza a digitalizar los procesos donde existen plataformas de empleo, y la empresa puede hacer una selección más detallada de lo que necesita y saber rápidamente si el candidato posee las competencias de ese puesto de trabajo.” (López Gumucio,2010)

“En la actualidad avanzan rápidamente las aplicaciones y medios digitales, reducción de costes en el departamento de Recursos Humanos, llevando a las empresas a punto de movimiento tan rápido para la selección y reclutamiento del capital humano que han dejado atrás temas importantes que identifican realmente, si el candidato posee o no las habilidades que se requiere”(Redacción Addingplus,2019); así como se identificó en la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A un problema importante, la constante rotación de personal operario de producción, que empieza en el 2018 con un porcentaje de 22% y en los últimos tres años aumentando a un 44 %.

Se ha identificado dificultades en las relaciones laborales en el sitio de producción, esto generando un mal clima laboral, se presume que esto es debido a las diferentes culturas que han ingresado a la organización, a causa de un factor externo como es la migración, esta población se encuentra con facilidad de ingreso laboral, pero al mismo tiempo la diferencia cultural, la edad

en que son contratados que se encuentra en 22 a 34 años y su constante rotación de ciudad, esto ha afectado a la selección de personal operario de producción.

El área de recursos humanos en el afán de contratar y no perder los procesos ha fallado en la selección de recurso humano, y como consecuencia negativa afectando la calidad en algunos procesos de producción y costes de la organización.

Ante tal situación, surge la necesidad de estructurar un plan de mejora en el proceso de selección de personal operario de producción, buscando la identificación de las habilidades requeridas en el operario de producción de la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A << AGRICOLA DEL CAMPO S.A experimenta una alta tasa de rotación de operarios de producción, lo que provoca la pérdida de tiempo, coste y procesos de producción. Se debe identificar las razones de la rotación y de esta manera plantear un plan de mejora en la selección de personal operario de producción, y disminuir la tasa de rotación operario de producción. >>

Es importante la corrección del proceso de selección de personal, de manera efectiva estableciendo los procesos donde se permita adaptarse al puesto de trabajo y al clima laboral, beneficiando a la organización en el cumplimiento de objetivos tanto administrativos, de producción y financieros.

Buscando un mejoramiento continuo en los procesos de selección, actualizando nuevas maneras humanizadas de captar, atraer y aumentar el amor y compromiso por la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A., es así como se determina la siguiente pregunta de investigación: ¿cómo será el plan de mejora en el proceso de selección de personal operario de producción de la organización Agrícola del Campo S.A Vereda Chacal Km 7 Vía Siberia – Tenjo?

Objetivos

Objetivo General

Proponer un plan de mejora para el proceso de selección de personal Operario de producción de la organización Agrícola del Campo S.A Vereda Chacal, Km 7 Vía Siberia – Tenjo

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual respecto al proceso de selección operario de producción de la organización Agrícola del campo Vereda Chacal, Km 7 Vía Siberia – Tenjo.

Plantear estrategias para la mejora del proceso de selección requeridas para el personal operario de producción de la organización Agrícola del Campo S.A, Vereda Chacal Km 7 Vía Siberia – Tenjo.

Estructurar un plan de acción para la mejora del proceso de selección operario de producción de la organización Agrícola del Campo S.A, vereda Chacal km 7 Vía Siberia – Tenjo.

Antecedentes del problema

En la época moderna se identifica el término recurso humano en las organizaciones como un elemento que tiene valor de inversión para el éxito de la organización, se concluye que la organización no tiene progreso financiero y de marketing si no hacen participe al recurso humano de su compañía, como incrementar en el recurso humano el sentido de pertenencia, y compromiso laboral como parte potencial del progreso de la organización en su avance organizacional y económico.

“Reina et al. (2018) realizaron un estudio en el que vinculan la teoría de demandas y recursos, y el modelo de proceso episódico para evaluar las diferentes formas cognitivas episódicas (el interés por concentrarse en algo), el compromiso en el trabajo y el desempeño. Los hallazgos evidenciaron que los individuos pueden mejorar sus resultados en el trabajo y ser eficientes cuando trabajan con entusiasmo, vigor y que, de forma episódica, los recursos que poseen en el trabajo puedan servir como motivación en los trabajadores que se distinguen por tener un gran compromiso laboral. La relación del compromiso de los trabajadores con la confianza que tienen en su capacidad para lograr objetivos (autoeficacia) y el desempeño laboral fue estudiada por Lisboa et al. (2018). Los hallazgos indican que el compromiso y la autoeficacia permite que los trabajadores sean más proactivos, y por lo tanto exista un mejor desempeño laboral.” Pinela, Armijos (2022) Vol.9, No.1,1-10.

En los países latinoamericanos ha sido más pausado el tema del mejoramiento de los procesos de selección de personal, y más en organizaciones donde la prioridad es sacar adelante la producción de la organización, dejando a un lado un buen proceso de selección y fortalecimiento de dimensiones importantes a la hora de contratar personal de producción, llamados operarios, ellos vienen con otras necesidades desde el aspecto cultural, social y

económico, Según Mowday, et al., (1982a) , “los nuevos empleados llegan a las organizaciones con diferentes objetivos y valores que buscan satisfacer a través del empleo, y que estos afectan los niveles iniciales de compromiso en el empleado si no hay congruencia entre los valores organizacionales y los propios.” Mariana Nava(2021) vol. 10, núm.29.

Galíndez (2019) en su tesis realiza énfasis en la rotación de personal operativo donde expone lograr identificar las deficiencias de los procesos de selección los cuales afectan la operatividad de la organización, enfocando la problemática en dos factores la falta de motivación y compromiso de los colaboradores a causa de un proceso de selección con vacíos, se sugiere un modelo comparativo de las actitudes y aptitudes del aspirante que coincidan con las exigidas en la organización, para con esto poder obtener un clima laboral y organizacional que permita el éxito de las labores, y los colaboradores se sientan con un respaldo de la organización, con una respuesta hacia un excelente desempeño laboral.

Por esta razón es importante apropiar a los colaboradores desde el mismo día que ingresan a realizar su labor en la organización; Según Garcia (2008) “ El entrenamiento del personal es el proceso que se lleva a cabo para mejorar las habilidades y destrezas de los empleados en el cargo que desempeña, es técnico y se centra en destrezas físicas o repetitivas, enfocándose principalmente en el desarrollo de actividades del puesto de trabajo. Se debe tener en cuenta que el entrenamiento es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada.

Para la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A, es un desafío el año 2024, realizar el mejoramiento del proceso de selección, identificando el talento humano idóneo en el área de producción que disminuya la rotación de personal. Adaptando los mejores procesos como lo han hecho grandes empresas de los países latinoamericanos, resaltando que se debe hacer énfasis en

el bienestar del trabajador, pero hacia un desarrollo del compromiso con la organización y trabajo en equipo, identificando que el colaborador de producción no tiene las mismas condiciones laborales de otros perfiles como lo son los administrativos, los cuales pueden manejar sus tiempos de trabajo gracias a la tecnología, al trabajo remoto y flexibilidad.

Domínguez (2019) en su tesis expone los factores más importantes para el cumplimiento de objetivos en las organizaciones desafíos en las últimas décadas, la psicología organizacional quien estable el conjunto de habilidades, destrezas y competencias para llevar a cabo los objetivos de la organización, planteando un plan de mejora para retener el personal que ingresa y desarrollando la capacidad de trabajo en equipo, compromiso y lealtad por la organización.

Justificación

En el concepto de compromiso laboral, se incluyen la aceptación de las metas de la organización, la disposición a realizar esfuerzos en pro de ésta y la expresión del deseo de mantenerse como miembro activo de la misma, dentro de una práctica constante (Cáceres, 2000).

Nos introducimos en la importancia del manejo de este, en las organizaciones según Bunk “ establece que posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.” Independiente de su perfil laboral, todos los colaboradores debemos hacer de forma profesional la labor asignada.

La organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A , según las falencias identificadas en cuanto al índice rotación del personal en los últimos tres años, se propone un plan para el mejoramiento de selección de personal operarios de producción, buscando la identificación del personal idónea en el área de producción de la organización ya que si, la organización no realiza cambios en la selección de personal esto va a llevar a un colapso, teniendo graves consecuencias en los resultados de producción y comercialización de champiñones, y en la gestión organizacional y financiera.

La propuesta del plan de mejora para la selección de personal operario de producción en la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A, busca contribuir con el cumplimiento de objetivos de la organización, porque captando el personal idóneo se gestiona eficazmente los procesos de la planta de producción y distribución de champiñones, como resultado el aumento de la productividad, y pronta entrega a los proveedores.

Se mejora la gestión organizacional, el clima laboral con excelentes resultados en la disminución de costes y aumento en la rentabilidad.

Logrando captar, retener, capacitar y desarrollar el compromiso laboral de los colaboradores con el propósito de encaminar a un desarrollo profesional y personal, con esta inversión hace que el mejoramiento de las acciones en la selección de personal operario de producción sea un éxito en el crecimiento y bienestar de los colaboradores.

Como estudiantes de Administración de Empresas es muy importante fortalecer los temas de investigación del área de recursos humanos, porque al realizar esta investigación y propuesta de mejora al plan de selección de personal operario en la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A aporta en el desarrollo profesional, brindando las habilidades en el saber hacer en el ejercicio laboral futuro.

Contribuyendo al bienestar de las familias y empleados de la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A con una estabilidad laboral, reconocimiento en su trabajo, desarrollo personal y profesional, trascendiendo a una estabilidad y seguridad social y cultural.

Marco Teórico

Los macroprocesos de gestión humana son actividades pilares que una organización lleva a cabo, para gestionar y desarrollar su capital humana de manera eficaz. Los macroprocesos ayudan alinear, los objetivos estratégicos de la organización y con esto desarrollar un ambiente laboral productivo y satisfactorio, promoviendo entre los colaboradores un ambiente laboral productivo, con liderazgo de procesos y desarrollo profesional para un avance organizacional.

Por lo tanto, la selección de personal es una de las funciones más importante del macroproceso de las organizaciones, ya que el área de recursos humanos tiene la tarea crítica de identificar los mejores candidatos, quienes se ajusten a los valores y lineamientos de la organización, así como la adaptación a su cultura organizacional, reconociendo que con un proceso efectivo se contribuye significativamente al éxito financiero y de competitividad en el mercado.

La selección de personal función que destaca la utilización de test, cuestionarios, entrevistas y evaluaciones psicométricas para identificar y evaluar las habilidades y competencias con el objetivo de contratar los colaboradores idóneos.

La administración y la selección del capital humano tuvo participación de grandes autores, quienes tuvieron influencia y apropiación de los procesos, gracias a ellos fue tomando la importancia que ahora en día se le aplica en el área de recursos humanos entre ellos tenemos Frederick Winslow Taylor (1856), el autor no se centra específicamente en la selección de personal su aporte en la administración científica, nos deja las bases para el desarrollo de métodos más sistemáticos de selección y gestión de personal.

Centrando la importancia de la identificación de habilidades y competencia dentro de la selección de personal se resalta el aporte del psicólogo Hugo Münsterberg (1863), pionero en la

aplicación de la psicología industrial al ámbito laboral, sus investigaciones nos dejan grandes aportes en la aplicación y evaluación psicométrica y selección de personal, para Münsterberg, la selección de personalidad y cualidad mental deben estar aptas para un cargo laboral específico.

La entrevista punto importante dentro del proceso de selección de personal donde se resalta el aporte del psicólogo industrial Walter Dill Scott (1869), gracias a su investigación dentro de la Compañía Americana de Tobacco (American Tobacco Company), desarrollo técnicas y métodos para la identificación de las personalidades, aplicadas en los procesos de selección de personal.

El recurso humano es muy importante, por tal razón la integración de manera colectiva forja gran importancia a la hora de mantener en el tiempo el bienestar y la satisfacción del colaborador, entendiendo que está estrechamente relacionado con el individuo (colaborador), su entorno social y psicológico, gracias a las investigaciones Elton Mayo (1880) en la fábrica Hawthorne se reconoce la importancia de la compostura psicológica y social en la parte laboral lo que se integró en los métodos de selección de personal.

Es fundamental dentro del proceso de recursos humanos identificar al personal idóneo para la vacante, según Chiavenato (2009) es un proceso fundamental en el área de recursos humanos, implicando pasos que nos llevan a realizar esta tarea de forma eficaz como reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Con esto nos resalta la importancia de identificar las habilidades, y también las competencias y valores los cuales se ajusten a la cultura organizacional de la organización.

Cepeda (2020), resalta la importancia de vincular a los colaboradores con la aptitud necesaria para el cargo, con la política de la cultura organizacional, con la intención de promover la productividad tanto para el empleado como para la organización. Desde el enfoque humanista, no solo comprende las habilidades y competencias necesarias para la vacante, sino también las necesidades y el desarrollo integral del colaborador desde su parte profesional y personal.

En las grandes empresas a nivel internacional en la actualidad se encuentran con procesos muy detallados y precisos para el reclutamiento de su personal, para Latinoamérica adaptarse a nuevos cambios y retos que llevan a implementar procesos nuevos, aumento de recurso humano y por tanto aumento en su parte financiera, ha llevado a que estos nuevos enfoques y conceptos para el mejoramiento del proceso de selección tengo un desafío muy grande para las empresas latinoamericanas.

Marco Legal

Constitución política de Colombia. Artículo. Derecho al trabajo

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”

En lo anterior, la Corte Constitucional en Sentencia 1-1266 de 2008 señaló frente a los criterios de selección de personal que:

“PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL – Facultad de las entidades públicas y privadas para establecer requisitos de ingreso, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas y sean proporcionales según las facultades que con ellos se buscan.

La Corte ha precisado que las entidades, tanto estatales como privadas, pueden establecer requisitos de ingreso en un proceso de selección, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas, y sean proporcionales según las finalidades que con ellos se buscan (Sentencia T-463 de 1996). A contrario, es claro que se vulneran los derechos de los participantes, si se realizan los procesos de selección desconociendo los 15 requisitos previamente fijados y publicados, o cuando dichos requerimientos son inconstitucionales en sí mismos.”

Ley del primer empleo

Ley 1780 de 2016

“Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”

La normativa tiene por objetivo gestionar el proceso que tienen los jóvenes menores de 28 años a las ofertas de empleo, por lo cual reducir las tasas de desempleo y aumentar en los jóvenes las oportunidades de acceso laboral.

Código Sustantivo del trabajo. Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras.

<Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1496 de 2011>

“Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.”

Es esencial que las organizaciones en Colombia cumplan las leyes que regulan los procesos de selección de personal y en el contexto de ley los procesos de contratación, salvaguardando la organización de posibles sanciones y demandas, y frente a esto tener su departamento jurídico fundamentado.

Metodología de la Investigación

Tipo de Estudio

En las diferentes categorías del proceso de conocimiento, menciona Méndez (2001, p. 134), el tipo de investigación se debe formular según el nivel de conocimiento científico al que desea llegar el investigador. La intención es señalar el tipo de información que se desea llegar.

Para definir los alcances de la información de un tema, la metodología utiliza tres niveles de investigación, la investigación exploratoria la cual busca familiarizarse con un evento o problema poco conocido o investigado, la investigación descriptiva describe las características de un fenómeno o situación como se expone en un tiempo determinado, la investigación explicativa o causal se focaliza comprender la relación entre causa y efecto entre dos variantes.

Para resultados de esta investigación, es necesario utilizar el estudio descriptivo, el cual su alcance es delimitar y describir los hechos y elementos que forman un evento o el mismo problema de investigación.

Caso específico que se refiere a la situación que actualmente presenta la empresa AGRICOLA DEL CAMPO S.A, en el proceso de selección operario de producción, de forma que se pueda exponer la situación frente al tema. Este tipo de estudio se emplea para describir los procesos de gestión humana de la empresa, en función de las actividades actuales que realiza la organización y la recolección de datos realizada, se busca identificar como se aborda los procesos en la selección de personal, a su vez comprender que información interviene y sostiene los procesos en la gestión. Mediante este estudio descriptivo se pueden emplear distintas técnicas de recolección de información para su siguiente análisis, y permitir identificar las equivocaciones

en el área de la gestión humana de la empresa, las cuales afectan de forma negativa y directamente en las funciones de la selección de personal, y en el mismo sentido entrar en la búsqueda de un mejoramiento.

Enfoque de la investigación

La investigación se realizará por medio de metodología de investigación cualitativa y cuantitativa, en la fase cualitativa se recolecta información con la gerente y líder de proceso de SGSST, con el objetivo de adquirir una interpretación de sus percepciones, experiencias frente al proceso realizado hasta ahora en la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A.

En la fase cuantitativa se diseñarán y distribuirán encuestas para recolectar datos sobre la satisfacción con el proceso de reclutamiento, tiempos de contratación, tasas de rotación, entre otros aspectos.

Fuentes y técnicas para la recolección de la información

Se mencionan las técnicas y fuentes de información empleadas para el trabajo de investigación, según Méndez (2001) para recolectar la información existen ciertas fuentes que también disponen de unas técnicas para lograr describir y explicar el origen del centro de la investigación.

Para este escenario a investigar se usan la fuente secundaria, la cual sustentan la bibliografía utilizada en la investigación, y la fuente primaria en la cual se utiliza las siguientes técnicas:

Observación directa participante se realizará en visitas a la organización, con el objetivo de recolectar información la cual en la actualidad no se encuentra documentada, solo es posible captar con este tipo de técnica.

Las entrevistas en profundidad se realizarán con la gerente y el profesional del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se buscará un encuentro con los colaboradores de la organización del área de producción con el fin de identificar el rol que desempeñan, a su vez como los colaboradores contribuyen al desarrollo del actual trabajo de investigación. Y poder avalar la recolección de diferentes opiniones asegurando exponer las recomendaciones del caso y no tener información desviada.

Muestra

Según Hernández Sampieri (2014), “en un estudio cualitativo, las decisiones respecto al muestreo reflejan las premisas del investigador acerca de lo que constituye una base de datos creíble, confiable y válida para abordar el planteamiento del problema” (p. 382).

Valorando que la organización cuenta con 68 operarios población destinada para la aplicación del instrumento.

Se aplica el instrumento entre personal antiguo y nuevo de la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A ubicada Vereda Chacal Km 7 Vía Siberia – Tenjo.

Recolección de la información

Encuesta

Instrumento a utilizar una encuesta de diseño propio, con preguntas cerradas orientadas a recolectar datos acerca de la satisfacción de los colaboradores con el proceso de reclutamiento, condiciones laborales, ambiente laboral, formación y desarrollo, reconocimiento y satisfacción, permitiendo obtener la información deseada de primera mano con el entrevistado ya que la entrevista se va a realizar de manera directa con el operario.

Análisis y tratamiento de la información

El análisis se realiza por medio de la tabulación de los datos, se realizó con la tabla de variables preguntas cerradas las cuales se codifican. Las respuestas están digitadas en una base de datos de Excel, seguidamente se tabulará los resultados obtenidos y presentados en gráficas, con el objetivo de organizar y presentar la información, y realizar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

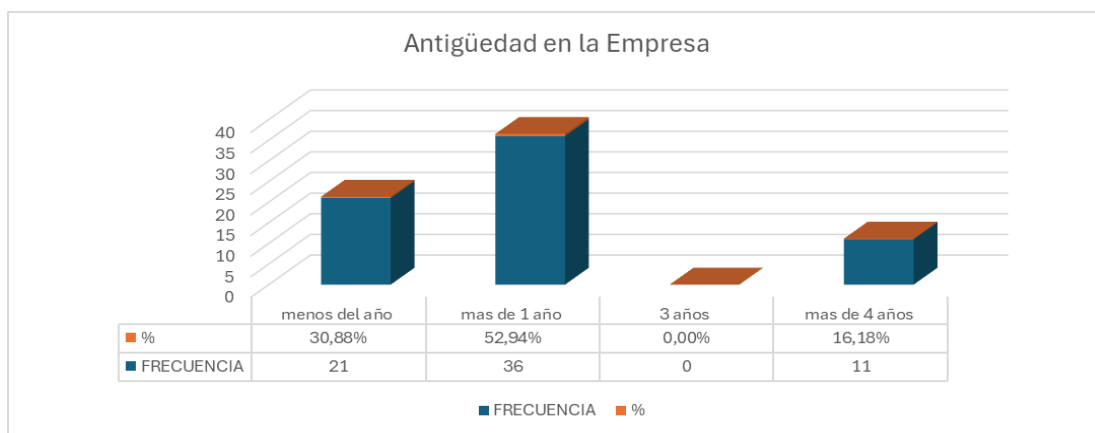
Resultados

Diagnóstico de la situación actual respecto al proceso de selección operario de producción de la organización Agrícola del campo Vereda Chacal, Km 7 Vía Siberia – Tenjo.

La aplicación de la encuesta se realiza a los 68 operarios de producción de la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A. Se encuentra estructurada en 5 secciones con un total de 13 preguntas, la primera sesión de identificación del operario, la segunda trata aspectos referentes al proceso de selección y la tercera el ambiente laboral, la formación y desarrollo y reconocimiento y satisfacción.

Selección 1. Antigüedad de la empresa

Tiempo de servicio para la empresa



Fuente: Elaboración propia

Se analiza que una parte importante en la empresa llevan más de un año de servicio para la empresa, seguido de menos del año con un 30,88 de colaboradores que están en el proceso de adaptación al clima organizacional de la empresa.

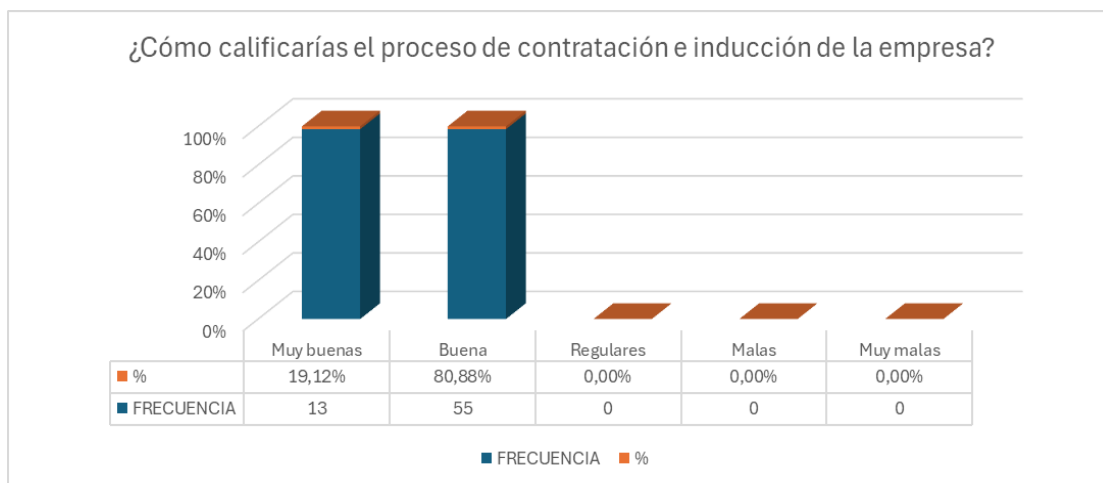
Se resalta que un 16,18% llevan más de 4 años considerando personas antiguas que se cree que están alineados con los valores de la organización y clima laboral.

2.Satisfacción de los empleados con el proceso de selección de personal



Fuente: Elaboración propia

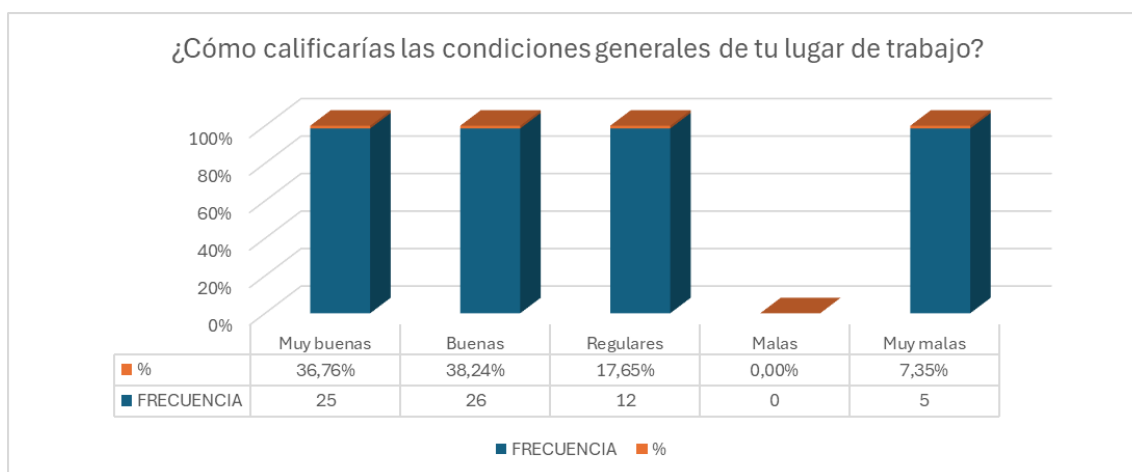
El resultado nos indica que la empresa debe implementar mejoras en el proceso selección de personal con un 62.24% cambiando la metodología de la entrevista e incluyendo pruebas psicotécnicas un 36,76%.



Fuente: Elaboración propia

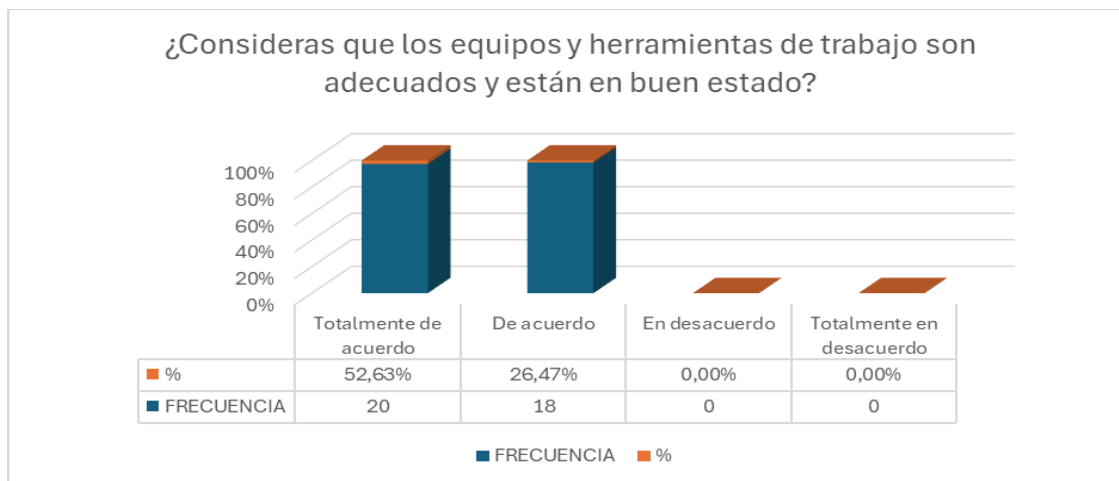
Con los resultados podemos visualizar que el 80% de los colaboradores califican el proceso como bueno, pero, muy buena el 19,12 dejando saber que le falta algo en el proceso de selección de personal.

3.Condiciones del trabajo



Fuente: Elaboración propia

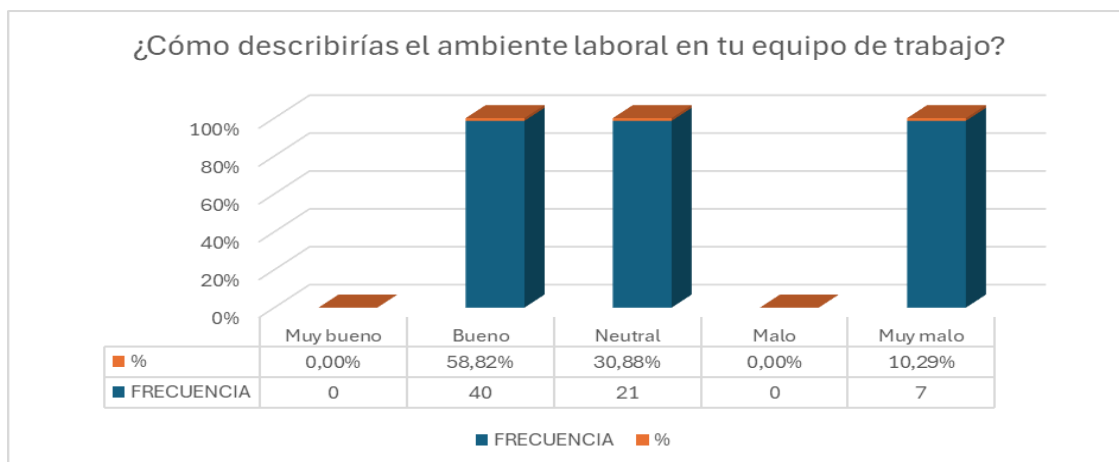
Los colaboradores se enfocan entre la calificación muy buena y buenas en las condiciones generales del lugar de trabajo, un 7,35 % muy malas y 17,65% regulares, aunque tenemos estas calificaciones es más el porcentaje de los trabajadores que consideran que son buenas y muy buenas, dejando saber que se debe identificar las falencias en las condiciones de trabajo.



En la indagación nos muestra que un 52,63% está totalmente que considera que los equipos y herramientas son adecuadas para realizar la tarea.

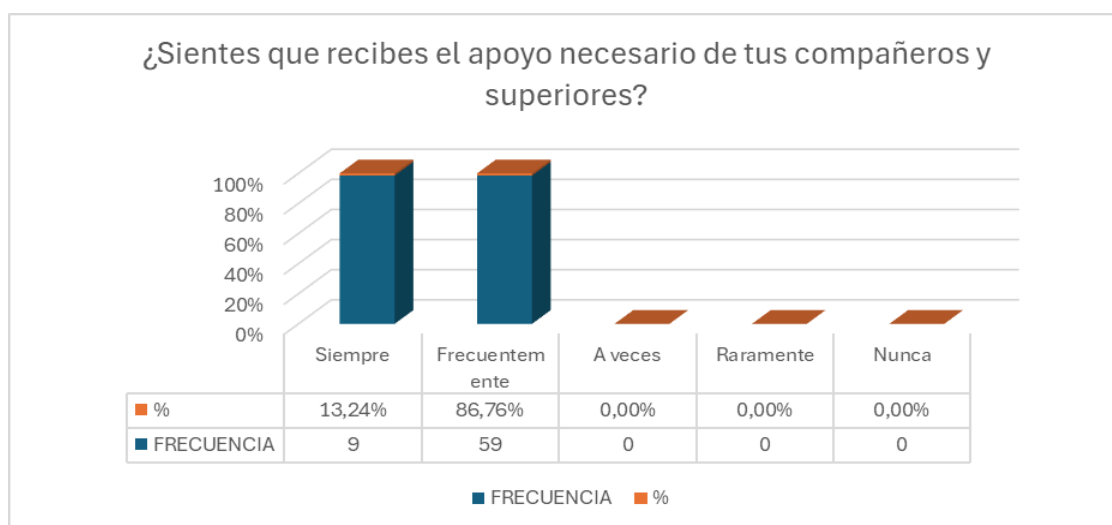
4.Ambiente Laboral

¿Cómo describirías el ambiente laboral en tu equipo de trabajo?



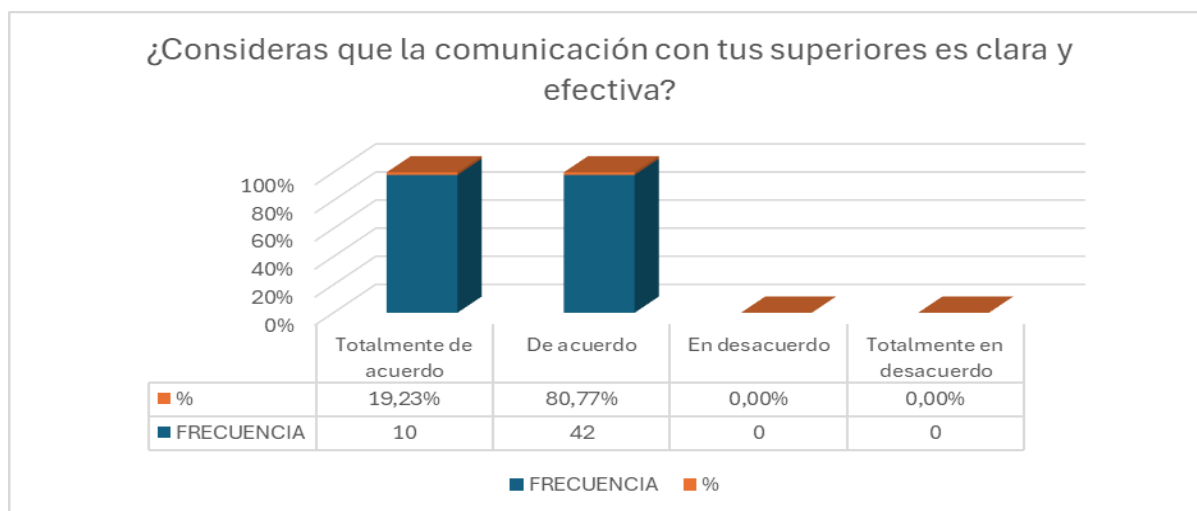
Fuente: Elaboración propia

Se resalta que, aunque el 58,82% considera que el ambiente es muy bueno se resalta el 10,29% es muy malo.



Fuente: Elaboración propia

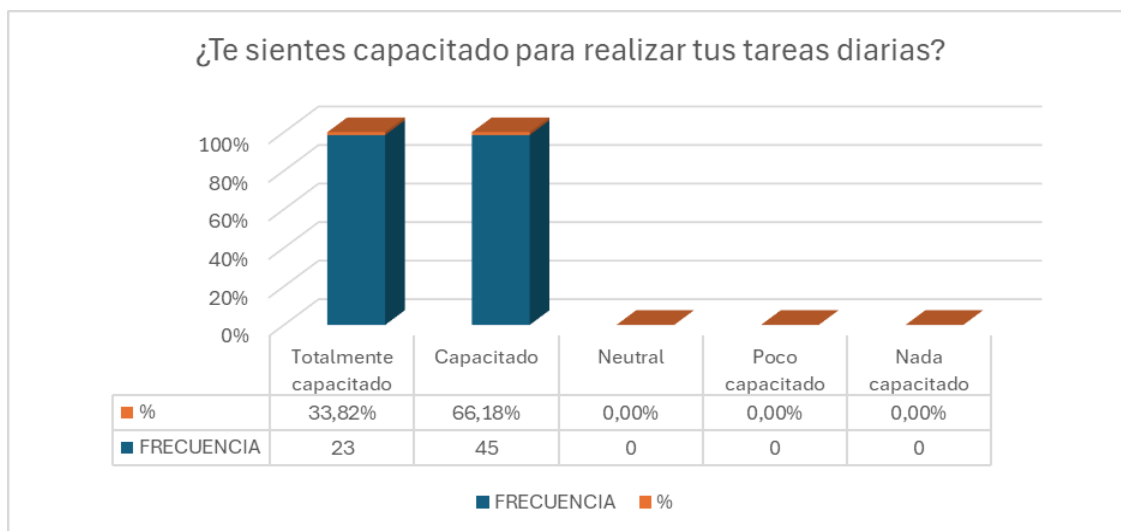
En el aspecto de apoyo en los procesos de los superiores se puede identificar, según resultado de un 86,76% que frecuentemente reciben apoyo de los superiores.



Fuente: Elaboración propia

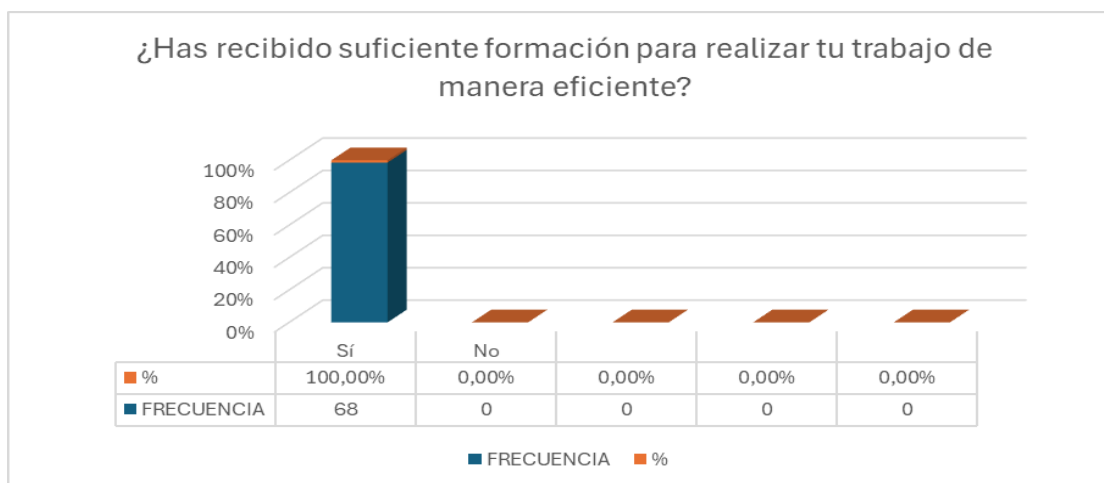
La comunicación con los superiores es muy buena ya que el 80,77% está de acuerdo que tienen buena comunicación con los superiores.

5. Formación y Desarrollo



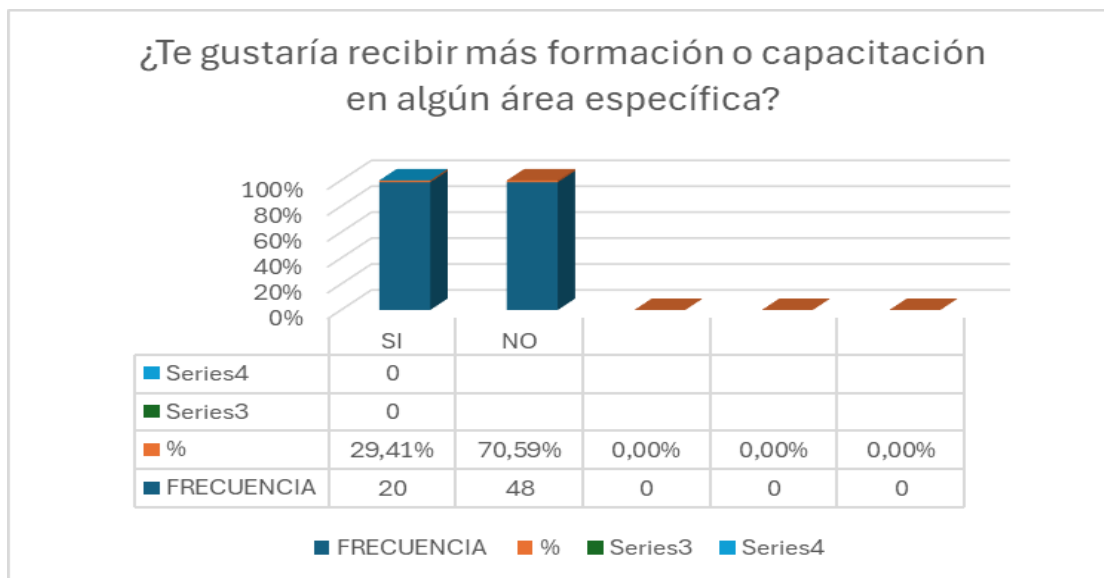
Fuente: Elaboración propia

La información arrojada nos deja saber, que los trabajadores consideran que se encuentran capacitados para realizar sus labores en la organización.



Fuente: Elaboración propia

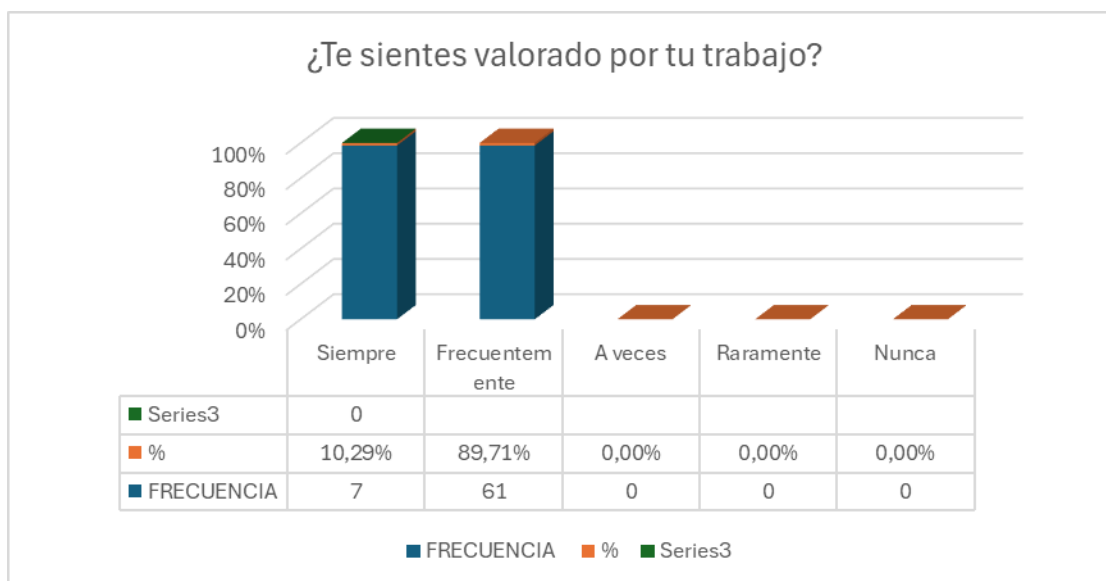
El 100 % de los colaboradores consideran que tiene la formación para realizar su trabajo de manera eficiente.



Fuente: Elaboración propia

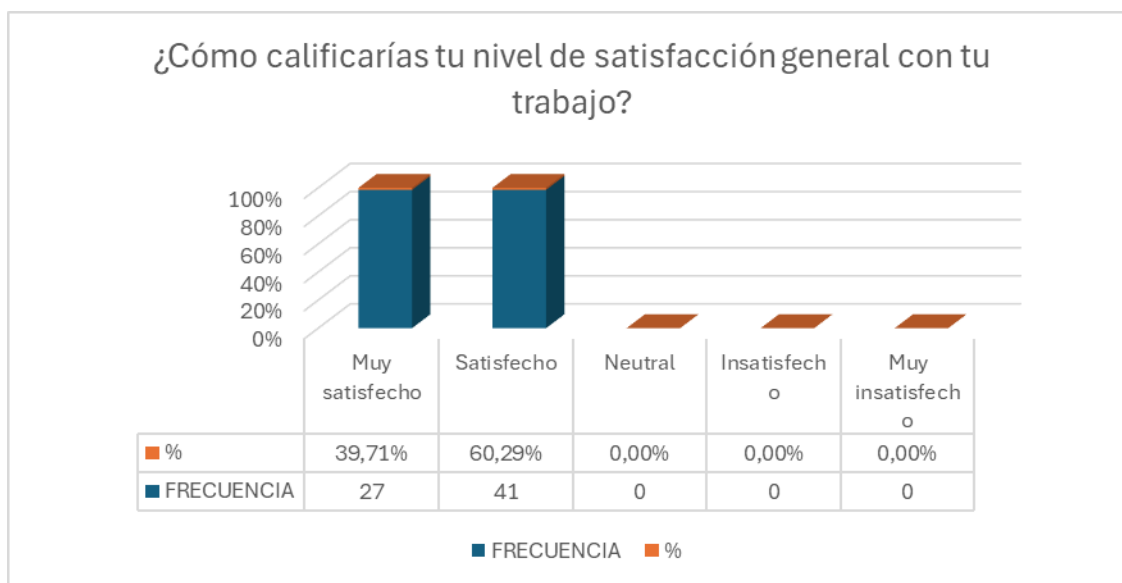
Se resalta que el 70,59 % de los colaboradores no quieren recibir capacitación acerca del trabajo, queda el interrogante la razón porque cual no quieren recibir capacitación acerca de algún área específica.

6.Reconocimiento y Satisfacción



Fuente: Elaboración propia

El resultado fue satisfactorio con un 89,71% se siente valorado por su trabajo, es de gran importancia este es un factor de retención del colaborador en la organización.



Fuente: Elaboración propia

El 60,29 se considera satisfecho con el trabajo parte importante en los procesos de entrenamiento porque los colaboradores van a transmitir esa misma satisfacción a la empresa.

Primer resultado

En la satisfacción de los colaboradores en el proceso selección de personal arroja 62.24% cambiando la metodología de la entrevista e incluyendo pruebas psicotécnicas en un porcentaje del 36,76%.

Se resalta que el 70,59 % de los colaboradores no quieren recibir capacitación acerca de las áreas de trabajo, se pueden plantear que la empresa no tiene un plan de bienestar y desarrollo para el trabajador enfocado al mejoramiento a los procesos de producción de la empresa, no han creado la cultura de desarrollo del personal en la parte técnica de la tarea.

Se propone realizar un plan de compensación orientado en la capacitación para el mejoramiento de los procesos de producción de cultivos, considerando que estas estrategias

adoptan sentido de pertenencia a la organización y retención de los colaboradores y adicional fortalecen el mejoramiento en la calidad, producción y comercialización del champiñón en la organización.

Las condiciones laborales del trabajo que también realiza un impacto importante dentro de la rotación del personal operario, dado que se encuentra un porcentaje del 17,65 considera que son regulares las condiciones de trabajo.

Entrevista en profundidad

Líder de SGSST (Sistema de Gestión y seguridad y salud en el trabajo)

No.	Pregunta	Respuesta
1	¿ Podría describir el proceso general de selección de personal en su empresa ?	Existiendo la vacante las hojas de vida se reciben físicamente en la portería, luego se realiza una clasificación según su experiencia, en trabajos realizados en cultivos, como flores y lechugas, luego las hojas de vida las revisa la gerente y el líder del SGSST, que es quien realiza la primera entrevista, pasando por esta entrevista, se realiza una segunda entrevista con el jefe de área de producción y por último con la gerente Yomaira. Pasando estos pasos el aspirante lo enviamos a realizar los exámenes de ingreso y solicitud de documentos y finalizando con la firma del contrato.
2.	¿Qué métodos utilizan para atraer candidatos? Por ejemplo, un portal de empleo o agencia de reclutamiento.	No, utilizamos tecnología, como te había dicho las hojas de vida las recibimos en la portería de la empresa, ya que se busca contratar a las personas cerca de la vereda Chacal, donde se ubica la empresa y además es una estrategia que las personas vivan cerca de la empresa para disminuir llegadas tarde y quede cerca la llegada después de la jornada laboral.
3.	¿Qué criterios son los más importantes para la etapa de preselección de candidatos ?	Se busca que el candidato tenga experiencia trabajando en cultivos como flores y lechuga, no discriminamos edad, si puede trabajar y pasa las entrevistas se deja trabajar.

4.	¿Podría explicar cómo evalúan las habilidades técnicas y las competencias?	Las habilidades técnicas, las realiza el líder de SGSST, indagando acerca de su experiencia y las tareas que realizaba en sus anteriores trabajos.
5	¿Utilizan algún tipo de pruebas o evaluaciones específicas durante el proceso de selección?	La realidad no tenemos implementado ningún sistema de pruebas, acá solo se realiza las entrevistas mencionadas anteriormente.
6.	¿Cuáles son los desafíos que enfrenta el proceso de selección de personal en la empresa?	Los desafíos, es que no tenemos implementado un proceso de selección de personal adecuado para reclutar colaboradores para las tareas de producción, pero que además cumplan con criterios los cuales sirvan a la empresa después de ser contratado como por ejemplo que se ponga la camiseta a la hora de realiza horas extras, que se alinea con los valores de la empresa y su clima laboral y organizacional.

Segundo resultado

La entrevista permite identificar las falencias en el proceso de selección, en las entrevistas y las pruebas psicotécnicas, considerando que quienes realizan las entrevistas no estructuradas son la gerente y el líder de seguridad y salud en el trabajo, se plantea crear el área de recursos humanos o implementar procesos que ayuden a la mejora en la selección del perfil idóneo para la tarea de producción.

El proceso se debe llevar a cabo con si quiera una persona especializada encargada de esta labor; Dado que en la investigación realizada en la Organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A se identifica que la manera de reclutar el personal es informal sin un protocolo establecido, y sin el personal idóneo para la tarea.

Hay un aspecto pilar en la sostenibilidad de la empresa considerando que el ambiente laboral en una organización es la clave para la ejecución de la labor con eficacia y eficiencia de los colaboradores, la investigación nos muestra un resultado del 10,29% que el ambiente laboral es muy malo, y el 38,88% nos da respuesta de neutro no genera ningún impacto el ambiente

laboral de la organización, se considera un plan de acción para este resultado, ya que también es un factor clave para la consecuencia de la rotación de personal operario que ocurre en la organización.

Estrategias para la mejora del proceso de selección requeridas para el personal operario de producción de la organización Agrícola del Campo S.A, Vereda Chacal Km 7 Vía Siberia – Tenjo.

El análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) herramienta estratégica que brinda a las empresas una visión integral de las áreas, evaluando la eficacia en este caso del proceso de selección de personal operario, abarcando otras áreas para identificar la mejora y aprovechar oportunidades para atraer y retener los colaboradores idóneos.

Reclutamiento, inducción, contratación de personal	Fortalezas	Debilidades
Análisis interno	1.La empresa ofrece prestaciones de ley y buenos salarios. 2.La empresa ofrece trabajo a los habitantes de la vereda donde está ubicada. 3.El trabajo es exigente, pero es bien compensado.	1.No hay recurso humano para la selección de personal. 2.No realizan pruebas psicotécnicas ni psicométricas, test psicológicos estableciendo características del individuo. 3.No existe procesos definidos en selección de personal.
Análisis externo	Oportunidades	Amenazas
	1.Establecer el proceso de selección de personal adecuado lograra una contratación confiable. 2.Estableciendo pruebas psicotécnicas, psicométricas y test psicológicos se identificaría el personal	1.Las pruebas en línea se les podría dificultar para realizarlas por su nivel académico. 2.Perfil psicológico del candidato no confiable. 3. Alta competitividad en el mercado.

	<p>idóneo y alineado con las políticas de la empresa.</p> <p>3.Documentar los procedimientos, protocolos y técnicas para la selección de personal.</p>	<p>4. avances en la tecnología y redes sociales.</p>
--	--	--

Cruce de estrategias

Factores Interno Factores externos	Fortalezas	Debilidades
	<p>1.La empresa ofrece prestaciones de ley y buenos salarios.</p> <p>2.La empresa ofrece trabajo a los habitantes de la vereda donde está ubicada.</p> <p>3.El trabajo es exigente, pero es bien compensado.</p>	<p>1.No hay recurso humano para la selección de personal.</p> <p>2.No realizan pruebas psicotécnicas ni psicométricas, test psicológicos estableciendo características del individuo.</p> <p>3.No existe procesos definidos en selección de personal.</p>
Amenazas	Estrategias FA	Estrategias DA
<p>.Las pruebas en línea se les podría dificultar realizarlas por su nivel académico.</p> <p>2.Perfil psicológico del candidato no confiable.</p> <p>3. Alta competitividad</p> <p>4. avances en la tecnología y redes sociales.</p> <p>4. Incumplir con legislación laboral</p>	<p>Utilizar la competitividad de la empresa para fortalecer y destacar los beneficios de los trabajadores en las redes sociales.</p> <p>Establecer los procesos de selección de personal según lo establecido por la legislación laboral.</p>	<p>Implementar pruebas estandarizadas, entrevistas estructuradas permitiendo reclutar el personal idóneo.</p> <p>Contratación de una persona con conocimiento en recursos humanos.</p>
Oportunidades	Estrategias FO	Estrategias DO
<p>1.Establecer el proceso de selección de personal adecuado lograra una contratación confiable.</p> <p>2.Estableciendo pruebas psicotécnicas, psicométricas y test psicológicos se identificaría el personal idóneo y alineado con las políticas de la empresa.</p> <p>3.Documentar los procedimientos, protocolos y técnicas para la selección de personal.</p>	<p>Implementar y documentar los procesos de selección de personal para los operarios de producción, y con esto ofreciendo una mayor estabilidad laboral a las personas de la vereda Chacal.</p>	<p>Utilizando tecnología para implementar herramientas de evaluación psicológica y psicométrica en línea para destacar la eficiencia del proceso de selección de la empresa.</p>

Fuente: elaboración propia

Tercer resultado

El análisis FODA y cruce de estrategias permite identificar y desarrollar acciones estratégicas orientadas al mejoramiento del proceso de selección de la empresa AGRICOLA DEL CAMPO S.A.

Aprovechamiento de Fortalezas y Oportunidades (FO)

Nos permitirá atraer y seleccionar a los mejores candidatos, con la implementación y documentación de los procesos de selección de personal para los operarios de producción, mejorando la adecuación y preparación de los candidatos, asegurando un mejor acoplamiento en la empresa y apuntando a un mejor rendimiento laboral.

Superación de Debilidades mediante Oportunidades (DO)

Fortalecimiento de los procesos mediante tecnología, contribuyendo a implementar herramientas de evaluación psicológica y psicométrica para destacar la eficiencia del proceso de selección de la empresa.

Fortalecimiento ante Amenazas (FA)

Fortalecer la competitividad de la empresa para destacar los beneficios de los trabajadores en las redes sociales página oficial de la empresa.

Documentar el proceso de selección de personal según las normas para mitigar el riesgo de incumplimientos legales.

Reducción de Debilidades frente a Amenazas (DA)

Ingreso de una persona capacitada en recursos humanos para la adopción de herramientas como las pruebas estandarizadas, entrevistas estructuradas permitiendo reclutar el personal idóneo, para garantizar que la empresa mantenga competitiva en el mercado.

Plan de acción para la mejora del proceso de selección operario de producción de la organización Agrícola del Campo S.A, vereda Chacal km 7 Vía Siberia – Tenjo.

El presente plan de acción se estructura para proponer un mejoramiento en el proceso de selección operario de la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A se busca mejorar las debilidades actuales, aprovechando las fortalezas existentes, adoptando las mejores acciones para el proceso, en busca de la eficacia y efectividad en el proceso y ser alineados con los objetivos estratégicos de la organización, fomentando en el colaborador una cultura de compromiso laboral.

Acción	Responsable	Tiempo	Indicadores	Metas	Presupuesto
Creación del área de RRHH Contratación de una persona profesional en RRHH.	Gerente	2 Meses	Eficiencia del proceso de selección	Alcanzar una mejora del 40 % en el proceso de selección.	\$ 2.000.000
Documentar el proceso de selección de personal operario de producción	Líder de RRHH Gerente	6 Meses	Calidad y utilidad del documento del proceso de selección de personal operario.	Alcanzar el nivel de satisfacción del 90 % de la utilidad y reducción del 25 % en errores y retrabajos el primer año después de la implementación del documento.	\$ 400.000

Implementar herramientas de evaluación psicológicas y psicométrica en línea	Líder de RRHH Gerente	6 Meses	Eficiencia de las herramientas de evaluación psicológicas y psicométricas en línea en el proceso de selección de operario.	Alcanzar una selección del 85%, una reducción del 30% en el tiempo de selección, una satisfacción del 90% del equipo de selección y una mejora del 20% en la calidad de los candidatos en el primer año de implementado las herramientas.	\$ 500.000
Implementar plan de desarrollo y capacitación	Líder de RRHH Gerente	6 meses	Efectividad del plan de desarrollo y capacitación	Alcanzar un incremento del 18% en la productividad, una reducción del 25% en la rotación de personal, un aumento del 25% en la satisfacción de los empleados y una tasa de finalización de capacitación del 100% en el primer año.	\$ 600.000
Total					\$ 3.500.000

Fuente: elaboración propia

Conclusiones

Se realizó el diagnóstico de la situación actual de la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A respecto al proceso de selección operativo de producción, permitiendo identificar varios aspectos clave que afectan la eficiencia y efectividad de este proceso, la empresa puede optimizar su proceso con la incorporación de una persona cualificada que aportara una mejora en la eficiencia operativa en general.

Se Plantea estrategias efectivas para la mejora del proceso de selección para el personal operativo de producción, es crucial para el éxito y crecimiento sostenible de la empresa, las estrategias abordan las necesidades actuales como oportunidades de mejora en función general de la empresa.

Se Propone un plan de acción para la mejora del proceso de selección de operarios, las estrategias planteadas proporcionan una guía clara para la implantación de acciones que mejoraran el proceso de selección. Con un seguimiento continuo y ajustando las acciones según los resultados.

La mejora de proceso de selección de personal no es un acontecimiento de una vez, es un esfuerzo continuo que requiere la aplicación de todo proceso, la planificación estratégica, el realizar las acciones, verificarlas y llevar a cabo las tareas.

La utilización de tecnología ayuda a implementar las mejoras en el proceso, realizando impacto en toda la organización y con esto asegurando el éxito para la organización a largo plazo.

Recomendaciones

Para la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A, implementar un plan de desarrollo y capacitación requiere una estructura y una persona con conocimiento en el actuar para llevar a cabo las actividades y seguimientos continuos, contribuyendo a los trabajadores la capacidad de enfrentar desafíos que se puedan presentar en la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A y con esto, tener herramientas para superarlos con éxito.

Con al menos una persona especializada en el tema de selección de personal y reclutamiento, preferiblemente profesional en psicología o especialista en recursos humanos, quien tiene la capacidad en resolución de conflictos en asuntos con índole de cultura organizacional y clima laboral, tema importante para captar y retener a los colaboradores, ya que ellos se sienten parte de la compañía y toman parte en sus desafíos y éxitos, cuando la organización hace parte de sus problemas y avance personal y profesional, resaltando aun mas el nivel académico y socioeconómico que la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A , donde ellos buscan la seguridad laboral para brindarles a sus familias esa misma seguridad económica, y social.

Se puede plantear que al contar con una persona profesional en el área de recursos humanos podrían tener un plan de bienestar y desarrollo para el trabajador enfocado al mejoramiento continuo de los procesos, proporcionado en gran medida a un buen ambiente laboral, incrementando la satisfacción y el bienestar del empleado, lo que a su vez mejora la productividad y reducción de la rotación de personal, fortaleciendo el compromiso con la organización AGRICOLA DEL CAMPO S.A.

Referencias

Alles, M. A. (2016). Selección por competencias. (2a. ed.). Ediciones Granica. (pp.20-74).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/114189?page=20>

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

(pp.30-35).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30>

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

(pp.56-65).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.

(pp.373-407).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>

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.18-51).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=18>

Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.107-140).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>

Anexos

Anexo 1. Cuestionario entrevista

Anexo 2. Tabulación encuesta

Anexo 1

Encuesta de Satisfacción a Trabajadores del Área de Producción AGRICOLA DEL CAMPO S.A



Instrucciones: Por favor, complete esta encuesta con sinceridad. Sus respuestas son confidenciales y se utilizarán para mejorar nuestras condiciones de trabajo.

1. Información General

Nombre (opcional):

Departamento:

Puesto de Trabajo:

Antigüedad en la Empresa:

1. Satisfacción de los empleados con el proceso de selección de personal

¿Cómo calificarías el proceso de contratación e inducción de la empresa?

Muy buenas

Buenas

Regulares

Malas

Muy malas

¿En qué aspectos debería mejorar la organización durante el proceso?

Publicación de la vacante

Metodología de la entrevista

Pruebas Psicotécnicas

Condiciones del trabajo

¿Estás satisfecho con la limpieza y el orden en tu área de trabajo?

Muy satisfecho

Satisfecho

Neutral

Insatisfecho

Muy insatisfecho

¿Consideras que los equipos y herramientas de trabajo son adecuados y están en buen estado?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

2.Ambiente Laboral

¿Cómo describirías el ambiente laboral en tu equipo de trabajo?

Muy bueno

Bueno

Neutral

Malo

Muy malo

¿Sientes que recibes el apoyo necesario de tus compañeros y superiores?

Siempre

Frecuentemente

A veces

Raramente

¿Consideras que la comunicación con tus superiores es clara y efectiva?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Formación y Desarrollo

¿Te sientes capacitado para realizar tus tareas diarias?

Totalmente capacitado

Capacitado

Neutral

Poco capacitado

Nada capacitado

¿Has recibido suficiente formación para realizar tu trabajo de manera eficiente?

Sí

No

¿Te gustaría recibir más formación o capacitación en algún área específica?

Sí

No

Reconocimiento y Satisfacción

¿Te sientes valorado por tu trabajo?

Siempre

Frecuentemente

A veces

Raramente

Nunca

¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción general con tu trabajo?

Muy satisfecho

Satisfecho

Neutral

Insatisfecho

Muy insatisfecho

¡Gracias por tu tiempo y tus respuestas! Tu opinión es muy importante para nosotros.

Anexo. 2

Tabulación de datos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	menos del año	Muy buenas	Publicación de la vacante	Muy buenas	Muy satisfecho	Totalmente de acuerdo	Muy bueno	Siempre	Totalmente de acuer	Totalmente capacitad	Si	Si	Siempre	Muy satisfecho
	mas de 1 año	Buenas	Metodología de la entrevista	Buenas	Satisfecho	De acuerdo	Buena	Frecuentemente	De acuerdo	Capacitado	No	No	Frecuentemente	Satisfecho
	3 años	Regulares	Pruebas Psicológicas	Regulares	Neutral	Neutral	Neutral	A veces	Neutral	Neutral			A veces	Neutral
	mas de 3 años	Malas		Malas	Insatisfecho	En desacuerdo	Malo	Raramente	En desacuerdo	Poco capacitado			Raramente	Insatisfecho
		Muy malas		Muy malas	Muy insatisfecho	Totalmente en desacue	Muy malo	Nunca	Totalmente en desac	Nada capacitado			Nunca	Muy insatisfecho

ENCUESTADOS	Antigüedad en la Empresa	¿Cómo calificarías el proceso de contratación e inducción de la empresa?	¿En qué aspectos debería mejorar la organización durante el proceso?	¿Cómo calificarías las condiciones generales de tu lugar de trabajo?	¿Estás satisfecho con la limpieza y el orden en tu área de trabajo?	¿Consideras que los equipos y herramientas de trabajo son adecuados y están en buen estado?	¿Cómo describirías el ambiente laboral en tu equipo de trabajo?	¿Sientes que recibes el apoyo necesario de tus compañeros y superiores?	¿Consideras que la comunicación con tus superiores es clara y efectiva?	¿Te sientes capacitado para realizar tus tareas diarias?	¿Has recibido suficiente formación para realizar tu trabajo de manera eficiente?	¿Te gustaría recibir más formación o capacitación en algún área específica?	¿Te sientes valorado por tu trabajo?	¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción general con tu trabajo?
1	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1
2	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1
3	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1
4	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1
5	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1
6	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1
7	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1
8	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1
9	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1
10	4	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1
11	4	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
12	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
13	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
14	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
15	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
16	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
17	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
18	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
19	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
20	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
21	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1
22	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1
23	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1
24	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1
25	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1
26	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1
27	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1
28	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
29	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
30	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
31	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
32	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
33	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
34	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
35	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
36	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
37	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
38	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
40	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
41	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
42	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
43	2	2	2	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2
44	2	2	2	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2
45	1	2	2	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2
46	1	2	2	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2
47	1	2	2	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2
48	1	2	2	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2
49	1	2	2	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2
50	1	2	2	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2
51	1	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2
52	1	2	2	5	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2
53	1	2	2	5	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2
54	1	2	2	5	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2
55	2	2	2	5	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2
56	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
57	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
58	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
59	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
60	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
61	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
62	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
63	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
64	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
65	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
66	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
67	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
68	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2

