

**Estructurar el proceso de atracción de candidatos y de selección del talento humano  
en la empresa Fordinox S.A.S.**

Patricia Elena Cifuentes García

Martha Ligia Giraldo Duque

Dillan Estiven Díaz Beltrán

John Jairo Bolívar Cañola

Lina Vanessa Atehortúa

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2021

## **Dedicatoria**

Nuestra dedicatoria va dirigida a todas aquellas personas que nos han influenciado y apoyado para lograr este importante proyecto.

### **Agradecimiento**

Este agradecimiento va primero a Dios, ya que sin su bendición no hubiéramos podido lograr este gran reto para nuestra vida. También a nuestras familias por apoyarnos y mostrarnos el camino a la superación y también agradecemos, por supuesto, a nuestros tutores y directores, los cuales a lo largo de los diferentes cursos nos han guiado de la mejor forma.

## Resumen

Los mercados actuales globalizados exigen que cada día en las empresas los procesos de contratación sean más efectivos, siendo estos un componente muy importante en el éxito de las empresas. Por esta razón el presente trabajo se enfoca en diseñar una metodología para el reclutamiento y selección de personal (operarios, soldadores, logísticos, conductores.) para Fordinox S.A.S., empresa de carpintería metálica, ubicada en Medellín, fundada desde 2014 por José Miguel Bolívar quien con otro miembro de su familia inicio sus operaciones en un pequeño taller en Belén Rincón. Esta compañía se centró inicialmente en la fabricación de manijas en acero decorativas para gas.

Debido a que reclutar y retener a las personas adecuadas es importante para el éxito de una empresa, es significativo que el proceso de reclutamiento se base en metodologías innovadoras que permitan ajustar varios parámetros que definen una descripción del puesto.

Este trabajo ha diseñado dicho proceso de contratación y selección teniendo en cuenta los factores importantes que intervienen en los distintos puestos de trabajo. Este proceso evalúa a los candidatos en cuanto a capacidades y calificaciones generalizadas, lo que le da al reclutador una base sólida para contratar a los mejores candidatos.

**Palabras clave:** selección de personal, reclutamiento, gestión humana, talento humano, incorporación.

### **Abstract**

Today's globalized markets require that every day the hiring processes are more effective in companies, these being a very important component in the success of companies. For this reason, the present work focuses on designing a methodology for the recruitment and selection of personnel (operators, welders, logistics, drivers.) For Fordinox S.A.S, a metal carpentry company, located in Medellin, founded since 2014 by José Miguel Bolívar who with another member of his family, he started his operations in a small workshop in Belen Rincon. This company initially focused on manufacturing decorative steel gas handles.

Because recruiting and retaining the right people is important to the success of a company, it is significant that the recruiting process is based on innovative methodologies that allow the adjustment of various parameters that define a job description.

This work has designed the recruitment and selection process taking into account the important factors involved in the different jobs. This process assesses candidates for overall skills and qualifications, giving the recruiter a solid foundation for hiring the best candidates.

**Keywords:** personnel selection, recruitment, human management, human talent, incorporation.

**Contenido**

Introducción .....	10
Planteamiento del Problema .....	11
Justificación .....	13
Objetivos .....	15
Breve reseña de la empresa Fordinox S.A.S. ....	16
Antecedentes .....	18
Marco Teórico.....	25
Marco legal .....	31
Metodología de la investigación .....	40
Resultados .....	43
Conclusiones .....	56
Recomendaciones .....	57
Referencias.....	60
Anexos .....	63

### Tabla de figuras

Figura 1. ....	16
<i>Punto de venta Fordinox S.A.S</i> .....	16
Figura 2. ....	17
<i>Productos de la Empresa Fordinox S.A.S</i> .....	17
Figura 3. ....	43
<i>Resultado de encuesta: ¿Qué cargo desempeña el entrevistado?</i> .....	43
Figura 4. ....	43
<i>Resultado de encuesta: ¿Le dieron algún documento de la empresa?</i> .....	43
Figura 5. ....	44
<i>Resultado de encuesta: ¿Tenía información del cargo?</i> .....	44
Figura 6. ....	45
<i>Resultado de encuesta: ¿El proceso de selección es correcto?</i> .....	45
Figura 7. ....	45
<i>Resultado de la encuesta: ¿Algo que adicionar al proceso de selección?</i> .....	45
Figura 8. ....	46
<i>Resultado de la encuesta: ¿Fue usted recomendado?</i> .....	46
Figura 9. ....	47
<i>Resultado de la encuesta: ¿Su experiencia está relacionada con el cargo?</i> .....	47
Figura 10. ....	48
<i>Resultado de la encuesta: ¿Cómo se enteró de la oferta?</i> .....	48
Figura 11. ....	48

<i>Resultado de la encuesta: ¿Fue claro el encargado del proceso?</i> .....	48
Figura 12. ....	49
<i>Resultado de la encuesta: ¿Le realizaron algún test?</i> .....	49
Figura 13. ....	50
<i>Resultado de la encuesta: ¿Le solicitaron exámenes médicos?</i> .....	50
Figura 14. ....	50
<i>Resultado de la encuesta: ¿Qué tal fue proceso de inducción?</i> .....	50

**Tabla de Anexos**

Anexo A. Enlace de la encuesta.....	63
Anexo B. La Encuesta a empleados de Fordinox S.A.S.....	63
Anexo C. Entrevista a los dueños de Fordinox S.A.S. ....	66

## **Introducción**

Con el siguiente trabajo se pretende diseñar un programa de atracción y contratación del talento humano en la empresa Fordinox S.A.S., la cual fue escogida para elaborar el trabajo de grado de la carrera administración de empresas. Para la elaboración del trabajo se realizará el estudio a profundidad de los principales planteamientos teóricos a cerca de la mejor forma de elaborar un plan de acción que permita a la empresa ubicada en el sector industrial lograr sus objetivos de generación de valor, a partir del mejor proceso de identificación de las necesidades del cargo y la estimulación de sus respectivos candidatos a postularse, para aumentar el éxito contratación del talento humano.

De acuerdo con lo anterior para el desarrollo del trabajo se tendrán en cuantas varias etapas las cuales comprenden la selección de la empresa, planteamiento del problema, objetivos, marco teórico y legal, justificación y presentación de resultados, las cuales se definen teniendo en cuenta las indicaciones para la elaboración de trabajos de grado.

Finalmente, para la elaboración del trabajo se tuvo en cuenta las estrategias más apropiadas para que la empresa Fordinox S.A.S., logre contratar sus colaboradores con las mejores habilidades y competencias como aporte al mejoramiento de la productividad en las organizaciones.

### **Planteamiento del Problema**

El desarrollo empresarial ha traído consigo grandes retos, desde el inicio de la revolución industrial con el auge de la producción donde empresas y hombres empezaron una relación más estrecha y permanente que hicieron a las personas cambiar para siempre el modo de trabajar, este modo exigía que los obreros se sometieran a condiciones laborales no tan buenas, que para en ese momento se daba inicio el sistema capitalista, que crecería con el pasar de los años. El crecimiento vertiginoso de la producción y las necesidades de las ciudades hicieron que cada vez más personas se establecieran en los centros urbanos, creando con esto un movimiento obrero de incalculables dimensiones que exigían cada vez mejores condiciones de trabajo.

Con el pasar de los años se fueron desarrollando nuevos planteamientos acerca del direccionamiento del talento humano, esto con el fin de que se mejorarán las condiciones laborales de los obreros, cuyos procesos de contratación solo tenían como objetivo la producción, descuidando por completo la parte de su bienestar.

En la actualidad los procesos de direccionamiento están basados principalmente en las personas ya que estas se consideran como el principal activo que puede llevar a las organizaciones a la consecución de sus objetivos. La selección de personal es un proceso muy importante que le permite a la empresa elegir el candidato adecuado, esto incluye realizar procesos como entrevistas o análisis que definirán quien será el candidato más apropiado para lo cual en las actuales circunstancias del ámbito empresarial colombiano se hace necesario que las pyme establezcan estos procesos dentro de sus estrategias, ya que la competitividad de los mercados hace cada vez más exigentes tener el talento adecuado para sus operaciones.

Para el caso de estudio en la empresa Fordinox S.A.S., ésta no cuenta en la actualidad con un proceso de selección de personas estructurado y claro, sus procesos de selección se basan en la confianza y en la recomendación por personas cercanas, por esta razón se hace necesario formular un modelo de selección, adecuado para la situación actual de la empresa que le permita continuar con su crecimiento y posicionamiento en el sector de la industria de la carpintería metálica.

### **Problema**

Estructurar el proceso de atracción de candidatos y de selección del talento humano en la empresa Fordinox S.A.S.

### **Justificación**

La presente investigación tiene el propósito de diseñar un plan para implementar el proceso de atracción de candidatos y de selección del talento humano en la empresa Fordinox S.A.S., ya que la empresa no cuenta en la actualidad con procesos estructurados de direccionamiento del talento humano específicamente la forma en que se contratan los colaboradores en la actualidad.

El proyecto tiene la finalidad de aplicar los conocimientos aprendidos en una empresa del sector industrial, ya que la implementación de este modelo facilitará el proceso de selección a la persona encargada de realizarlo de una forma adecuada.

Con la implementación de estos procesos, la empresa Fordinox S.A.S, logrará que el personal reclutado cumpla con los conocimientos y requisitos básicos mejorando la productividad, al tener personal competente y adecuado para desempeñar el puesto de trabajo de la forma correcta, contribuyendo al logro de los objetivos de esta empresa.

La realización de este proyecto no solo trae beneficios a la empresa y a empleados, sino también al sistema empresarial de la ciudad, en empresas que no cuenten con este proceso permitiendo que la organización objeto de estudio compartir sus logros con otras empresas, creando con esto tejido empresarial con las pymes de la ciudad, para que establezcan sus procesos administrativos de una forma correcta, segura y de calidad.

En la empresa Fordinox S.A.S., es oportuno desarrollar un plan para implementar el proceso de atracción de candidatos y de selección del talento humano, esto con el fin de agilizar y hacer más efectivo el proceso de selección de personal de igual forma realizar la contratación

del personal que cuente con las suficientes actitudes, capacidades y habilidades necesarias para el desarrollo de cada función, si bien la tasa de rotación es alta al igual que la productividad, es necesario implementar un proceso estructurado de atracción de candidatos y selección de personal; proceso que incrementa las capacidades de los candidatos para su excelente desempeño en el puesto de trabajo

La propuesta tiene un propósito general, guiado por el análisis de la estructura organizacional y selección de talento humano de Fordinox S.A.S., y resuelve fundamentalmente el eje temático: Toma de decisiones en el macroproceso incorporación y adaptación de las personas a la organización.

La empresa Fordinox S.A.S. está formada por doce (12) personas en promedio, lo que es un número representativo de personas para desarrollar un buen trabajo investigativo, donde se describa y explique el proceso de selección del talento humano, mediante el desarrollo del eje temático que soporta el diplomado de profundización en gerencia del talento humano

La gestión de Fordinox S.A.S. enfatiza la importancia de un proceso de gestión basado en cuatro (4) funciones importantes: planificación, organización, dirección y control (Terry, 2016 citado por Blandez). Sin embargo, la empresa carece de un proceso de selección de personal que promueva eficazmente el desarrollo de sus objetivos corporativos, por lo que es necesario realizar este trabajo, teniendo en cuenta los documentos de selección de personal necesarios y para establecer contactos con empresas calificadas.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar un proceso de atracción y selección del talento humano para la empresa Fordinox S.A.S.

### **Objetivos Específicos**

Aplicar los conocimientos adquiridos en el diplomado de profundización de Gerencia de Talento humano a la empresa Fordinox S.A.S.

Establecer un plan de acción para llevar a cabo la estructuración del proceso de atracción y selección del talento humano en la empresa seleccionada.

Formular el proceso de selección adecuado para satisfacer las necesidades de contratación de la organización objeto de estudio.

## Breve reseña de la empresa Fordinox S.A.S.

### Figura 1.

*Punto de venta Fordinox S.A.S*



*Nota.* Adaptado de *Punto de venta de Fordinox S.A.S.2021*.Elaboracion propia

La empresa nació como un emprendimiento familiar en el año 2014, cuando José Miguel Bolívar decidió aplicar los conocimientos adquiridos luego de haber trabajado más de 15 años en el sector metalmecánico, en compañía de otro familiar tomaron la decisión de fundar la empresa en un pequeño taller e iniciar así con la fabricación inicial de manijas de acero para gas, y pasamanos. En la actualidad la empresa ya tiene una sede propia de 500 m<sup>2</sup>, ubicada en Belén Aguas Frías y un punto de venta en Belén la 30, Medellín, Antioquia; cuenta con 12 empleados y un portafolio variado que atiende varios clientes a nivel Antioquia. En la figura 2 se mostrarán algunos productos:

**Figura 2.**

*Productos de la Empresa Fordinox S.A.S.*



Repisas de vidrio.



Pasamanos en hilos.



Pasamanos en acero y vidrio.



Cabinas de baño de acero y vidrio templado.

*Nota.* Adaptado de *Productos de la Empresa Fordinox S.A.S.2021.Elaboracion propia.*

### **Antecedentes**

La empresa Fordinox S.A.S. viene en un proceso de crecimiento que le ha permitido ir estructurando poco a poco sus estrategias para competir en el mercado de la remodelación en Antioquia; algunas de sus evoluciones actualmente es que se está dando crecimiento en las ventas, en el aumento de número de clientes por ejemplo la planta de personal paso de 5 empleados a 12 empleados además se ha venido especializando en tareas de su cargo, como trabajo en alturas para montaje de estructuras e instalación de vidrios. Como consecuencia de esto la empresa necesita establecer sus procesos de selección de personal de manera concreta y ordenada siguiendo para esto un plan para su implementación que le ayudara a atraer los mejores talentos para llevar a cabo sus operaciones tanto en planta, como en el área administrativa.

El siguiente estudio pretende abordar los nuevos conceptos sobre dirección del talento humano y aplicarlos a dicha organización en lo que respecta a la atracción y selección del personal idóneo para desempeñar las funciones en los puestos vacantes que se presenten a futuro.

(Noya et al., 2001) Entre los primeros antecedentes se encuentra que en 1918 se crea la primera fundación de consultoría psicológica llamada “Scoff Company of Philadelphia donde se señala que la actividad primordial de los psicólogos de la Industria ha sido la selección de personal. En 1912 surge en Estados Unidos el departamento de personal en un concepto moderno, al principio quien realizaba el proceso de personal eran los jefes de línea, con el tiempo las necesidades se incrementaron a llevarse a cabo registros y elaborarse nóminas, es así como como se creó el “Oficinista” así surgió el primer especialista de selección.

En varios estudios realizados sobre el tema de selección de personal y que se refieren a establecer los procesos en empresas que no los tienen definidos, tenemos que (Sofia et al., s. f.) En su trabajo “Diseñar y establecer un proceso para la selección de personal de la empresa Financiera Comultrasan, habla del proceso de selección de personal de la empresa en mención, el objetivo del trabajo fue fortalecer el proceso de selección de personal actual diseñando un proceso estratégico y de calidad, logrando con este trabajo realizar un diagnóstico que permitió a la empresa lograr las condiciones para estructurar las estrategias con los requisitos de contratación de personal exigidos por la ley. Con la revisión de este trabajo nos brinda la posibilidad de estructurar un plan que permita posibilidad de llevar a cabo una mejor selección en la empresa Fordinox S.A.S.

Actualmente en la empresa Fordinox S.A.S. los procesos de selección van dirigidos solo a personas conocidas y con referencias cercanas, no hay un manual o políticas establecidas para dichas contrataciones y algunos procesos productivos aún son muy manuales.

Dicho esto, se puede decir que la selección de personal en pequeñas empresas Pymes debe tener unas características las cuales nombraremos a continuación:

Enfatiza en los beneficios que ofrece tu pyme: Bien sea que utilices una bolsa de empleo, redes sociales o estrategia boca a boca, debes hacer que tus ofertas laborales tengan un toque diferencial, y no pases desapercibido para los candidatos.

Para empezar, es importante que, desde la descripción del trabajo, comentes a los empleados potenciales: cuáles serán los requisitos, responsabilidades (resalta por qué la posición

es única) y condiciones de trabajo, así como beneficios empresariales (horarios flexibles, llevar la mascota a la oficina, servicios de cuidado de niños y trabajo en casa).

Haz pruebas especializadas: seguramente, hay más pymes que están en tu rubro o empresas especializadas en RRHH, que se dedican a automatizar la gestión del talento humano. Conéctate con ellas para buscar ayuda tercerizada, implementando pruebas que evalúen más allá de las habilidades y talentos que tienen los candidatos.

Por ejemplo: busca proveedores que te ayuden a conocer: cuáles son las aptitudes cognitivas e inteligencia emocional (creatividad, autoconfianza y resolución de problemas). Para ello, alíate con expertos que te brinden alternativas de pruebas en línea, por video o gamificadas (un sistema de puntos que pondere quién de los candidatos, obtuvo mayor calificación).

Programa de participación en ganancias: el éxito de una empresa está en la participación, niveles de productividad y cumplimiento de las metas que tenga el equipo de trabajo. Objetivos que se transforman en mayores ingresos y el escalamiento de la realidad de negocio como Pyme.

Para ello, ofrece a tus empleados un programa de participación en ganancias, en el que, a través del cumplimiento de un contrato o el cierre de un negocio, se brinde un porcentaje al equipo por estos cierres. Lleva estas estrategias internas, al escenario de la selección de personal, haciendo de éste un lema ante la búsqueda. Esto demostrará a los candidatos, cómo el equipo es una parte valiosa dentro de tu Pyme, demostrándoles el verdadero valor del talento humano en la compañía.

Desarrollar una estrategia de reclutamiento es clave para obtener mejores resultados en menor tiempo y ahorrando en costos.

Referencias de candidatos: bien dicen que el: boca a boca, es una de las estrategias de contratación más antiguas que existen. Solicita referencias en tu sector, con tus socios o amigos de Pymes (networking), que conozcan y puedan recomendar a talentos con los que trabajaron anteriormente. Finalmente, la persona que se atreva a referir se convierte en un reflejo de quiénes son ellos profesionalmente.

Utiliza el potencial de tus redes sociales y sitio web: Tu presencia digital es muy importante. Las redes sociales no sólo están para generar engagement y conexión con las publicaciones que hagas. Tus seguidores decidieron darte like, seguir, o conectar porque se conectan de alguna manera con tu industria, objetivos de negocio o tipo de empresa.

Para empezar, podrás usar LinkedIn, la red social profesional por excelencia, que no sólo te permite publicar anuncios de empleo desde tu cuenta, sino que aliándote con empresas que tienen herramientas de Inteligencia Artificial y análisis inteligente de información, puedan analizar los perfiles de LinkedIn según criterios que requieran tus vacantes, evitando que deban pasarte sus CVs, portafolio y diligenciamiento de formularios.

Al final, realiza un seguimiento de resultados, por ejemplo, preguntando a los candidatos cuál fue el medio por el que conocieron la oferta, esto hará que puedas definir cuál herramienta de captación te funciona mejor.

Pyme no es igual a pequeños talentos

*“Recuerda que ser una pequeña empresa no simboliza que no puedas contratar personas talentosas, pero sí depende de ti implementar un buen proceso de selección, en la que puedas*

*elegir a los aspirantes más aptos, teniendo en las entrevistas laborales los perfiles que más se convengan.”*

De acuerdo con lo anterior las Pymes deberían contar con procesos y políticas para realizar una buena selección, lo que no es solo de las grandes empresas, estos planes también se pueden implementar en las Pymes, fortaleciendo así sus planes de desarrollo a largo plazo. Para el caso de estudio en la empresa Fordinox S.A.S. los procesos de reclutamiento tienen una gran importancia para el desarrollo normal de las operaciones de producción y comercialización dentro de la organización, frente a este tema la empresa ha visto como es necesario empezar a incorporar dentro de sus planes de crecimiento y sostenibilidad acciones que conlleven a generar valor y mayor calidad de vida para sus empleados, es por eso que la organización no siendo ajena a este planteamiento estratégico, viene desarrollando acciones que buscan la mejor selección de los perfiles del talento humano logrando con esto valorar el recurso humano, conociendo sus habilidades y destrezas; adaptándolos mejor a su capacidades como candidatos en la selección y reclutamiento en la empresa Fordinox S.A.S.

Es por eso por lo que, según la postura de varios autores, se plantea revisar los aspectos más importantes con relación al proceso de reclutamiento.

Para empezar, podemos definir que el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procesos enfocados a la consecución de candidatos para desempeñar una vacante dentro de la empresa. Esta consiste en ofertar vacantes de empleo a través de diversas fuentes o medios, como las páginas de empleo o la voz; con la finalidad de atraer suficiente cantidad de candidatos

y dentro de estos, encontrar a aquellos que se adecuen a las necesidades del puesto que requiere la empresa objeto de estudio.

Del proceso de reclutamiento se derivan tres etapas:

### **Investigación interna de las necesidades**

En esta etapa se inicia con el reclutamiento en la propia, compañía, cubriendo el puesto con un empleado de la misma empresa, que puede ser ascendido, analizando que cumpla con los requerimientos del puesto.

### **Ventajas y desventajas del reclutamiento interno**

#### **Ventajas**

- Motivación para los empleados
- económico para la empresa y ahorro de tiempo.
- Se genera lealtad en el empleado
- Se crea un espíritu de competencia
- El tiempo de aprendizaje e inducción es menor

#### **Desventajas**

- Se pueden formar conflicto de intereses entre compañeros
- Proceso de reclutamiento imparcial
- Que no mejoren las condiciones salariales

### **Investigación externa del mercado**

Este se lleva a cabo cuando al existir una vacante en la compañía se ocupa con personas extrañas, realizando diferentes medios de reclutamiento para divulgarla. Como los siguientes:

Referidos de candidatos por parte de los funcionarios de la empresa.

Carteles o avisos en la puerta de la empresa.

Contactos con universidades, escuelas, directorios académicos.

Contactos con empresas que actúan en un mismo mercado, en términos de cooperación mutua.

Anuncios en diarios, en radio y páginas Web.

Agencias de reclutamiento.

### **Ventajas y desventajas del reclutamiento externo**

#### **Ventajas**

- Aportan nuevos conocimientos, según la experiencia adquirida en otras empresas, aprovechando la preparación brindada por estas.
- Fortalecimiento en el área del recurso humano.

#### **Desventajas**

- Puede ser menos seguro y afectar su política salarial.
- Generalmente lleva más tiempo y más costoso para la empresa.

### **Marco Teórico**

Otros referentes para estructurar el proceso de atracción de candidatos y de selección del talento humano en la empresa Fordinox S.A.S. Son:

(Alonso et al., 2015) ; Universidad de Santiago de Compostela, España, explica en “Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas” que tan significativo es para una empresa la elección de procesos y metodologías correctos para un proceso de reclutamiento ya que de hacer correctamente este nombramiento dependerá el éxito del mismo, es decir, conseguir encontrar excelentes aspirantes para los puestos propuestos en la organización.

(Moreno, s. f.) ;Universidad Tecnológica de Bolívar.

“Estudio de procesos de selección de personal utilizados en las diferentes compañías del sector hotelero en la ciudad de Cartagena de Indias”

Es importante saber que en las empresas la selección es un proceso dinámico cuyo objetivo es encontrar el postulante idóneo, es decir, aquel que se ajuste a las necesidades del cargo vacante. Durante este proceso se tienen en cuenta tipologías en función de sus conocimientos profesionales, experiencias y cualidades personales. Pero como cualquier otro proceso este debe tener una correcta organización y esta debe tener relación con el objetivo final.

Bretones, F. D. y Rodríguez, A. (2008). Universidad de Granada. Reclutamiento y Selección.

La selección de personal es un proceso psicosocial que se desarrolla en la organización, a través del cual se elige a unas personas para la realización de un trabajo. Por lo que a través de

este proceso se pretende tomar dos tipos de decisiones, una que va dirigida incorporar a nuevos miembros a una organización y otra que está enfocada en cambiar el cargo de la persona que está dentro de la empresa. El objetivo de la selección ha sido encontrar a los candidatos adecuados según el perfil requerido por la empresa, con la finalidad de optimizar su utilidad y lograr satisfacer así los intereses de la organización.

### **Teorías de gestión del talento humano**

Teorías de las relaciones humanas: (Soria & Soria, 1997) Autor: Elton Mayo- 1930. En esta hipótesis se tiene un fuerte enfoque sistémico en materia de la competitividad del talento humano quien fortificará y afianzará el conocimiento necesario para la estructuración del proceso de atracción de candidatos y de selección del talento humano en la empresa Fordinox S.A.S.

### **Experimento de Hawthorne**

- Trata a la organización como un grupo de personas.
- Hace énfasis en las relaciones entre las personas.
- Inspirada en Sistemas de la Psicología.
- Delega Autoridad.
- Autonomía del empleado.
- Confianza en la personas y apertura.

### **Teoría de la Pirámide de necesidades de Maslow**

(Angarita, s. f.) Autor: Abraham Maslow-1943: Esta teoría se ha aplicado en el ámbito personal, profesional y organizacional y sigue siendo estudiada como referente cada vez que se

habla sobre la motivación y su importancia en la integralidad del ser humano. Es por ello que estas necesidades descritas en la pirámide como: necesidades de autorrealización, necesidades de autoestima, necesidades sociales, necesidades de seguridad, necesidades fisiológicas o básicas, permiten ampliar la perspectiva dentro de la misión y visión organizacional de como contribuir a cada una de ellas, generando así uno lazos fuertes entre colaboradores y empleadores.

### **Ventajas de la pirámide de Maslow**

Sencilla. Es muy fácil de entender y de ponerla en práctica en diferentes ámbitos.

De visualización comprensible. La pirámide gráfica es explicativa en sí misma, fácil de memorizar.

Muy aplicable a la realidad. Muchas personas de diversos perfiles encuentran útil e inspirador aplicar la pirámide a su vida cotidiana.

Innovadora. Frente al mecanicismo y reduccionismo de las corrientes conductistas, aporta flexibilidad e integración de planteamientos.

### **Desventajas de la pirámide de Maslow**

Bastante ambigua. Algunas necesidades son fáciles de medir (como la respiración, la alimentación, etc.), pero otras son más abstractas (como el afecto o la autorrealización). Por eso, la teoría resulta discutible en el entorno científico.

Teorías más sofisticadas. Autores como McGregor (1969) o Alderfer (1972) propusieron, posteriormente, otras explicaciones sobre la motivación. Ambas se basaban en la propia pirámide de Maslow.

Optimismo exagerado. Maslow creía fervientemente en la voluntad y la capacidad humanas. Es más, sus palabras fueron «cuando la gente parece ser otra cosa que buena y decente, es solo porque están reaccionando al estrés o a la privación de necesidades como la seguridad, amor y autoestima». De este modo, dejaba muchas otras variables psicosociales fuera de la ecuación.

### **Teorías de los dos factores**

Autor Frederick Herzberg – 1959. Esta teoría se convierte en un instrumento potenciador de los planes de acción del índice de satisfacción o insatisfacción laboral dentro proceso a diseñar un proceso de atracción y selección del talento humano para la empresa Fordinox SAS.

Esta teoría también llamada Teoría Motivación-Higiene o Teoría del Factor Dual, fue escrita por Frederick Herzberg en 1959. Este psicólogo americano, quien estuvo muy interesado en la motivación y la satisfacción laboral de las personas, propuso la teoría. Él llevo a cabo la investigación preguntándole a un grupo de personas sobre sus buenas y malas experiencias en el trabajo. Estaba sorprendido de que el grupo respondiera preguntas sobre sus buenas experiencias de una manera muy diferente a las de sus malas experiencias.

Basado en esto, desarrolló la teoría de que la satisfacción laboral de las personas depende de dos clases de factores. Factores de satisfacción (motivadores/satisfacientes) y factores de insatisfacción (factores de higiene/cosas que generan insatisfacción).

El desempeño, el reconocimiento, el estatus laboral, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento están bajo los motivadores y satisfactores.

Los factores de higiene consisten en el salario, las condiciones de trabajo secundarias, la relación con los colegas, el lugar de trabajo físico y la relación entre el supervisor y el empleado.

### **Teoría X /Y**

Empresa X. El empleado es perezoso y evita responsabilidades, la empresa ordena y sanciona, el resultado será evitado por el empleado y le disgusta trabajar. Empresa Y: el empleado siente motivación y desea perfeccionarse, la empresa orienta, escucha y acompaña, el resultado es favorece porque el empleado trabaja en un entorno motivador.

Dentro de las organizaciones siempre existirán la teoría X/Y, Teniendo en cuenta las diferentes personalidades de los empleados y caracterización de la empresa, es por ello que desde la gestión del talento humano se debe generar acciones para lograr un mayor liderazgo en la teoría y, la cual es propositiva y aportará al bienestar de los trabajadores y a la productividad de las empresas.

### **Teoría de desarrollo Organizacional (DO)**

Autores, Bennis, Blake, Mouton, Lawrence, Beckhard 1962-1976. Esta teoría es un instrumento para la gestión del talento humano que lleva a la excelencia para el cambio y la eficiencia de la organización y se ha caracterizado por estar vigente al promover la competencia a nivel nacional e internacional. Es una teoría que va al ritmo acelerado de los cambios internos y externos de la organización y mejora continua del clima laboral.

*En la década de 1970 surge el Desarrollo Organización*, como una respuesta a las características de continuo cambio de las organizaciones. Sus principales creadores son:

Warren Bennis y Richard Beckhard. El desarrollo organizacional se basa en los siguientes supuestos:

Cada época crea la forma de organización más acorde con sus características y necesidades. Los cambios en la sociedad originan la necesidad de revitalizar y reconstruir las estructuras organizacionales.

La única forma de cambiar las organizaciones consiste en modificar la cultura organizacional, o sea, el conjunto de valores, necesidades, expectativas, creencias, políticas y normas practicadas en una organización.

Las personas deben poseer una nueva conciencia social.

## **Marco legal**

### **Constitución Política De Colombia**

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y recibirán la misma protección y trato por parte de las autoridades, y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin discriminación alguna por motivos de género, raza, etnia u origen familiar, idioma, religión, u opiniones, política o filosofía.

El Estado promoverá la autenticidad y efectividad de la igualdad de condiciones y adoptará medidas que beneficien a los grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a quienes se encuentren en un estado de aparente debilidad por condiciones económicas, físicas o mentales, y castigará los abusos o abusos cometidos en su contra.

Artículo 25. 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.

### **Código Sustantivo Del Trabajo**

Artículo 5. definición de trabajo. Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o temporal, son personas físicas al servicio de los demás de manera consciente, cualquiera que sea su finalidad, siempre que se lleve a cabo bajo la ejecución de un contrato de trabajo.

Artículo 8. libertad de trabajo. Nadie puede impedir que otros trabajen o se dediquen a sus ocupaciones, industrias u oficios que le plazca. Si sus actividades son lícitas a menos que se apruebe la resolución de la autoridad competente destinada a proteger los derechos de los trabajadores o de la sociedad. La ley se encuentra en las siguientes circunstancias.

Artículo 9. protección al trabajo. El estado protege el trabajo en la forma prescrita por la Constitución y las leyes nacionales. Los funcionarios públicos están obligados a brindar una protección adecuada y oportuna para la garantía y efectividad de los derechos de los trabajadores con base en la pertenencia de los trabajadores.

Artículo 10. igualdad de los trabajadores. Todos los trabajadores son iguales ante la ley y gozan de la misma protección y seguridad. Por lo tanto, debido a la naturaleza intelectual o material del trabajo, la forma de trabajo o la remuneración, se ha abolido cualquier distinción legal entre trabajadores, salvo excepciones. estipulado por el Ministerio de Trabajo. ley

Artículo 11. derecho al trabajo. Todos tienen derecho a trabajar y pueden elegir libremente ocupación o industria. dentro de las normas descritas por la Constitución y Ley.

Artículo 23. elementos esenciales. a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c. Un

salario como retribución del servicio.” Teniendo en cuenta la relación que existe entre estos tres elementos, podemos decir que existe una relación de trabajo y no deja de serlo por otras condiciones ajenas o modalidades que se agregue a estas.

Artículo 29. Capacidad. La capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, la tienen todas las personas mayores de dieciocho (18) años.

Artículo 104. Definición. Las regulaciones laborales son un conjunto de normas que se utilizan para determinar las condiciones que los empleadores y sus trabajadores deben cumplir al brindar servicios.

Artículo 105. obligación de adoptarlo. 1. Todo empleador que emplee a más de cinco (5) trabajadores a largo en una empresa comercial, o más de diez (10) en una empresa industrial, o más de veinte (20) en una empresa agrícola, ganaderas o forestales, está obligado a cumplir con leyes y reglamentos laborales o tener un reglamento de trabajo.

2. En una empresa conjunta, cuando un empleador emplea a más de diez (10) trabajadores, existe la obligación de formular regulaciones laborales.

Artículo 106. elaboración. Los empleadores pueden hacer regulaciones sin intervención externa, a menos que estén estipuladas en contratos, convenios colectivos, decisiones arbitrales o acuerdos con los trabajadores.

Artículo 107. efecto jurídico. Salvo estipulación en contrario, la estipulación forma parte del contrato de trabajo individual de cada trabajador de la empresa correspondiente, pero solo puede beneficiar al trabajador.

Artículo 108. contenido. El reglamento debe incluir las siguientes disposiciones normativas:

1. Describa el empleador y la institución o lugar de trabajo que cubre el reglamento.
2. Requisitos de ingreso, condiciones de estudio y período de prueba.
3. Trabajadores temporales o trabajadores temporales.
4. El tiempo de entrada y salida de los trabajadores, si el trabajo se realiza en equipo, el número de horas al inicio y al final de cada turno y el tiempo de comidas y descanso durante la jornada.
5. Horas extraordinarias y nocturnas: su autorización, aprobación y pago.
6. Días de descanso legal, varias horas o días. Descanso regular o adicional; vacaciones pagadas; permiso, especialmente en la actuación de los comités sindicales, asistencia en el entierro de compañeros y desastres domésticos graves.
7. El salario mínimo legal o tradicional.
8. Lugar de pago, fecha, hora y período de supervisión.
9. Cuándo y cómo los trabajadores deben recibir los servicios médicos proporcionados por sus empleadores.
10. Orden y requisitos de seguridad.
11. Instrucciones para prevenir riesgos laborales e instrucciones para prestar primeros auxilios en caso de accidente.
12. El orden de rango del representante del empleador, jefe de sección, capataz y guardia.

13. Especificación de tareas que no se les permite realizar a mujeres y menores de dieciséis (16) años.
14. De acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, se deben observar reglas especiales en los distintos puestos de trabajo para lograr la máxima higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
15. Obligaciones y prohibiciones especiales de empleadores y trabajadores.
16. Escala de ausencias y procedimientos de verificación, escala y formas aplicables de acción disciplinaria.
17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.
18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.
19. Publicación y vigencia del reglamento.

Artículo 348. medidas de higiene y seguridad. Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.

### **Otra normatividad nacional**

Ley 50 de 1990: cuyo objetivo principal es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Así mismo, regula las relaciones de derecho Individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.

De acuerdo con las funciones y procesos que se desarrollan en la empresa Fordinox S.A.S., se establecerán condiciones laborales seguras, en las cuales se asignen a los colaboradores los recursos necesarios que les permitan cumplir con sus funciones, garantizar la salud y seguridad en los trabajadores, con la implementación de medidas de higiene y seguridad para la protección de la vida de estos.

Ley 590 de 2000: la existencia formal de microempresas de servicios en Colombia se rige básicamente por la Ley 590, de la siguiente manera:

Las disposiciones para la promoción del desarrollo se dictaron a través de la ley. Pequeñas, medianas y microempresas. Promulgada por el Senado de la República el día 10 En julio de 2000 se estableció un parámetro que representa a las pequeñas y medianas empresas.

Las pymes colombianas son las siguientes: para todos los efectos, se entiende por empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades agropecuarias, Industriales, comerciales o de servicios, en el área rural o urbana. Para la clasificación por tamaño empresarial, entiéndase micro, pequeña, mediana y gran empresa, se podrá utilizar uno o varios de los siguientes criterios;). Número de trabajadores totales. 2. Valor de ventas brutas anuales,3. Valores activos totales (Senado de la República, 2000) Esta ley ha

recibido modificaciones que se refieran a la valoración de los criterios mencionados, por cuenta de la Ley 905 del 2 de agosto de 2004 y el Decreto 957 del 5 de junio de 2019, definiendo que para el sector Servicios, que es de la competencia del presente trabajo, es una: Microempresa. Está es aquella cuyos ingresos por el desarrollo de su actividad sean inferiores o iguales a treinta y dos mil novecientos ochenta y ocho UVT (32.988).

Pequeña Empresa: es aquella cuyos ingresos por el desarrollo de su actividad sean superiores a treinta y dos mil novecientos ochenta y ocho UVT (32.988) e inferiores o Iguales a ciento treinta y un mil novecientos cincuenta y un UVT (131.951).

Sentencia 1-1266 de 2008. La corte constitucional señaló frente a los criterios de selección de personal:

Proceso de selección 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 requisitos previamente fijados y publicados, o cuando dichos requerimientos son inconstitucionales en sí mismos.”

Así las cosas, las entidades privadas pueden exigir requisitos de ingreso en un proceso de selección, siempre que estos no violen el derecho a la igualdad de las personas, ni fijen de forma implícita o explícita discriminación o preferencia alguna y siempre que estén contenidos en el reglamento de trabajo conforme a lo establecido por el artículo 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

La norma ISO 9001:2000. En términos de gestión de recursos humanos, incluso en su en pocas palabras, "las personas que se dedican al trabajo de proporcionar productos de calidad deben tener competencia basada en la educación, la formación, las habilidades y la experiencia adecuadas".

Por tanto, si la empresa quiere desarrollar un sistema de proceso de selección de personal, debe determinar las capacidades de los empleados, brindar información y evaluar la efectividad del trabajo. selección de personal, velando por la sensibilización, preservando su formación, educación, habilidades, talentos y experiencia.

En el caso específico es fundamental la calidad de la capacitación, ya que con ella se establece la idoneidad del personal para el cargo que se busca que desempeñe dentro de la empresa y las condiciones físicas y humanas del ambiente laboral.

Fundamentalmente la versión 2000 sustenta como principios:

- El liderazgo.
- Participación del personal.
- Enfoque del proceso.

- Gestión de los sistemas.
- Mejora continua.

### **Metodología de la investigación**

El estudio del proyecto está basado según el nivel de profundización del objeto de estudio en una investigación de tipo descriptiva en la cual se busca realizar una descripción lo más completa posible de la situación actual de la empresa Fordinox S.A.S. para el caso de la selección de personal, además se trabajará sobre la forma actual en que se vienen realizando los macroprocesos de gestión humana y la presentación de su interpretación de los hallazgos encontrados.

En cuanto a según el tipo de datos que utilizaremos para el estudio, se utilizara la investigación cualitativa la cual se centra en la observación realizada en los procesos actuales que se manejan por parte de las personas encargadas de realizar la selección y contratación del talento en la empresa Fordinox S.A.S.

Otros de los métodos utilizados para realizar la investigación teniendo en cuenta la forma de inferir la realidad es el método inductivo que se basa en la obtención de conclusiones a partir de la observación de los hechos que se vivencian en la empresa, como consecuencia de esto podemos establecer generalidades o predicciones de cómo será el desarrollo de los procesos de selección y contratación en la organización.

#### **Selección de la muestra**

Para el diseño de la encuesta se seleccionan los individuos utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia, siendo en total 10 trabajadores de la empresa de un universo de 12 empleados totales. La aplicación de la encuesta se aplicó haciendo uso de la herramienta, formularios de Google.

## **Técnicas de recolección de la información**

### **Fuentes secundarias**

Se utilizará información como manuales, políticas de la empresa además de la bibliografía relacionada con el tema de selección y contratación encontradas en textos y libros de autores que han trabajado el tema en otras empresas.

### **Fuentes primarias**

Se realizará por medio de observación directa, cuestionarios, formularios y entrevistas a los dueños. El formulario utilizara dos tipos de variables, cuantitativas y cualitativas; se estructura con preguntas de tipo cerradas ya que son fáciles de codificar y preparar para su análisis. Asimismo, estas preguntas requieren de un menor esfuerzo por parte de los respondientes. Éstos no tienen que escribir o verbalizar pensamientos, sino simplemente seleccionar la alternativa que describa mejor su respuesta, esto nos permitió conocer las técnicas de reclutamiento, políticas para el reclutamiento de personal, criterios de selección, estilo del reclutador, objetivos del colaborador participante y proceso de selección del área de talento humano.

Luego de realizar la encuesta se realiza un análisis descriptivo e inferencial utilizando para ello la herramienta formularia de Google. Con el uso de esta herramienta se pudo identificar la claridad, frecuencia de las respuestas de los participantes, facilito la relación entre los temas evaluados, la relación estadística de regresión lineal. También nos permitió concluir los aciertos en la formación y aprobación de los procesos del área de talento humano y los métodos que se

vienen llevando a cabo para la selección y contratación con el fin de contratar personal capacitado e idóneo en todas las áreas, zonas y procesos de la organización.

### **Instrumentos de recolección de la información**

Para realizar un buen estudio, se deben tener como referencia la información sobre otros procesos de reclutamiento que se llevan a cabo por empresas de reconocida trayectoria, lo cual repercute en la disminución de la rotación del personal, el aumento en el rendimiento de la productividad, cometer errores en la selección de los perfiles para los cargos, todo esto sumado a los problemas legales que puede acarrear una mala contratación y la ocurrencia de mayores costos en realización de los procesos en la selección y contratación.

Para el diseño metodológico se hace uso de la observación directa y el suministro de información secundaria como entrevistas, conversaciones por parte de la empresa como método de recopilación de datos y posteriormente se complementa el estudio aplicando la encuesta para obtener información primaria, a partir de un número representativo de individuos de la población de empleados.

## Resultados

### Análisis de resultados encuesta a empleados Fordinox S.A.S.

#### Figura 3.

Resultado de encuesta: *¿Qué cargo desempeña el entrevistado?*

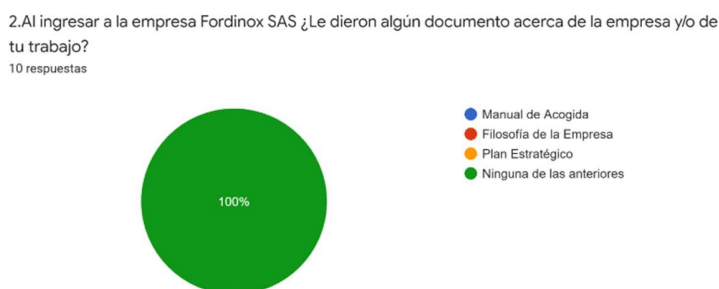


*Nota.* El grafico representa el resultado de la pregunta 1. Fuente: Formulario Google.

<https://forms.gle/sFkDjphLyHSLsxtv6>

#### Figura 4.

Resultado de encuesta: *¿Le dieron algún documento de la empresa?*



*Nota.* El grafico representa el resultado de la pregunta 2. Fuente: Formulario Google.

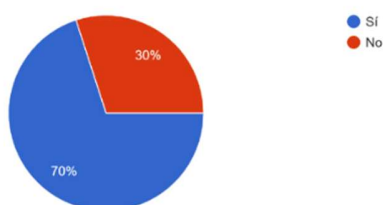
<https://forms.gle/sFkDjphLyHSLsxtv6>

Análisis: Los 10 trabajadores entre auxiliar logístico, conductores, instaladores y operativo, al ingresar a la empresa Fordinox S.A.S no recibieron información de la empresa con respecto a manual de acogida, Filosofía de la empresa, plan estratégico.

### Figura 5.

Resultado de encuesta: ¿Tenía información del cargo?

3. ¿La convocatoria a la que se presentó usted contaba con la información suficiente y clara para saber si era apto para el cargo?  
10 respuestas



Nota. El gráfico representa el resultado de la pregunta 3. Fuente: Formulario Google.

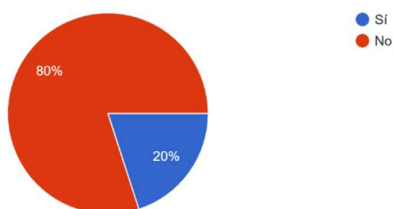
<https://forms.gle/sFkDjphLyHSLsxtv6>

Análisis: El 70% de las personas encuestadas contaba con información suficiente y clara para saber si era apto para el cargo, el 30% de los encuestados no la tenía.

**Figura 6.**

*Resultado de encuesta: ¿El proceso de selección es correcto?*

4. ¿considera usted que es correcto el proceso de selección que utilizó Fordinox S.A.S para contratarlo?  
10 respuestas



*Nota.* El grafico representa el resultado de la pregunta 4. Fuente: Formulario Google.

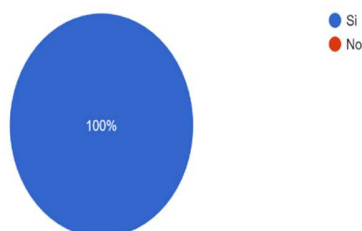
<https://forms.gle/sFkDjphLyHSLsxtv6>

*Análisis:* El 80% del personal encuestado considera que el proceso de selección que utilizo Fordinox S.A.S fue correcto y el 20% no lo considera.

**Figura 7.**

*Resultado de la encuesta: ¿Algo que adicionar al proceso de selección?*

5. ¿Adicionaría algo al proceso de selección que emplea Fordinox S.A.?  
10 respuestas



*Nota.* El grafico representa el resultado de la pregunta 5. Fuente: Formulario Google.

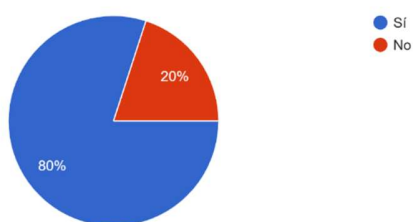
<https://forms.gle/sFkDjphLyHSLsxtv6>

Análisis: El 100% de la población encuestadas adicionaría algo en el proceso de selección.

### Figura 8.

Resultado de la encuesta: ¿Fue usted recomendado?

6. ¿Fue usted recomendado para el trabajo que esta realizando, por alguna persona cercana a la empresa Fordinox SAS?  
10 respuestas



Nota. El grafico representa el resultado de la pregunta 6. Fuente: Formulario Google.

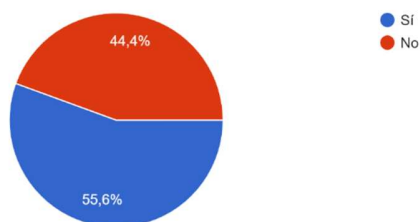
<https://forms.gle/sFkDjphLyHSLsxtv6>

Análisis: De acuerdo con los resultados, predomina la recomendación de los candidatos al proceso de selección orgánico que actualmente implementa la organización.

**Figura 9.**

*Resultado de la encuesta: ¿Su experiencia está relacionada con el cargo?*

7. ¿Su experiencia y formación está relacionada con el cargo que desempeña en la empresa?  
9 respuestas



*Nota.* El gráfico representa el resultado de la pregunta 7. Fuente: Formulario Google.

<https://forms.gle/sFkDjphLyHSLsxtv6>

*Análisis:* Existe una diferencia mínima porcentual, entre los que su experiencia y formación está relacionada con el cargo que desempeña.

**Figura 10.**

*Resultado de la encuesta: ¿Cómo se enteró de la oferta?*



*Nota.* El grafico representa el resultado de la pregunta 8. Fuente: Formulario Google.

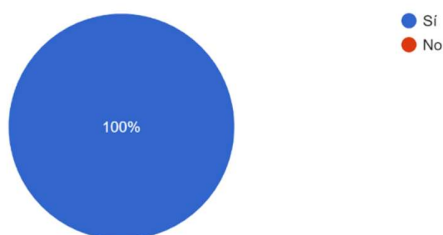
<https://forms.gle/sFkDjphLyHSLsxtv6>

Análisis: EL 80% de los empleados fueron referidos por amigos para la postulación del cargo a ocupar, seguido de las redes sociales.

**Figura 11.**

*Resultado de la encuesta: ¿Fue claro el encargado del proceso?*

9. ¿Cree usted que el encargado del proceso de selección fue lo suficientemente claro con todos los detalles del puesto?  
10 respuestas



*Nota.* El grafico representa el resultado de la pregunta 9. Fuente: Formulario Google.

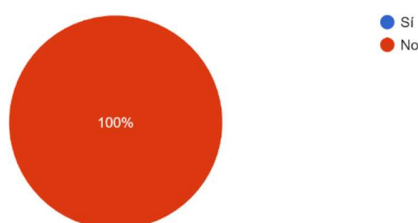
<https://forms.gle/sFkDjphLyHSLsxtv6>

Análisis: El 100% considera que el encargo del proceso de selección fue claro con todos los detalles del puesto.

### Figura 12.

Resultado de la encuesta: ¿Le realizaron algún test?

10. ¿Durante la entrevista para el cargo en le empresa Fordinox S.A.S le realizaron a usted test de personalidad, conocimiento o experiencia?  
10 respuestas



Nota. El grafico representa el resultado de la pregunta 10. Fuente: Formulario Google.

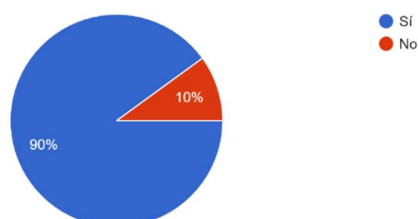
<https://forms.gle/sFkDjphLyHSLsxtv6>

Análisis: El 100% de los encuestados durante el proceso no realizaron test de personalidad, conocimiento o experiencia.

### Figura 13.

*Resultado de la encuesta: ¿Le solicitaron exámenes médicos?*

11. ¿Una vez contratado en la empresa Fordinox S.A.S, le solicitaron los exámenes médicos ocupacionales de ingreso?  
10 respuestas



*Nota.* El grafico representa el resultado de la pregunta 11. Fuente: Formulario Google.

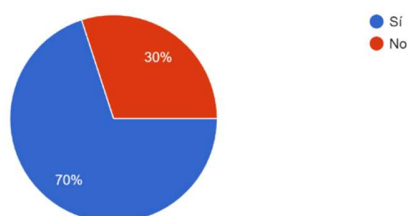
<https://forms.gle/sFkDjphLyHSLsxtv6>

*Análisis:* El 90% de los empleados contratados se les realizo los exámenes médicos ocupacionales y el 10% no se los realizaron.

### Figura 14.

*Resultado de la encuesta: ¿Qué tal fue proceso de inducción?*

12. ¿ El proceso de inducción para su desempeño del cargo en la empresa Fordinox S.A.S le pareció acorde a sus funciones ?  
10 respuestas



*Nota.* El grafico representa el resultado de la pregunta 12. Fuente: Formulario Google.

<https://forms.gle/sFkDjphLyHSLsxtv6>

Análisis: El 70% de los empleados considera que el proceso de inducción no le pareció acorde a sus funciones y el 10% si lo considera acorde a sus funciones.

### **Análisis de resultados entrevista realizada a socio de la empresa Fordinox S.A.S.**

A continuación, analizaremos algunas respuestas del socio de la empresa Fordinox S.A.S. Hay algunas que quedaran sin un análisis ya que corresponden a datos informativos de la empresa.:

1. ¿Háblanos un poco acerca de cuál es el modelo de negocio, a que se dedica tu empresa?

R/ Si la empresa se dedica a la fabricación de productos de acero inoxidable como manijas de gas, pasamanos, y todo lo relacionado con la carpintería metálica.

2. ¿Cuánto tiempo hace que se creó la empresa?

R/ Comenta que la empresa se creó hace aproximadamente 7 años, en aquel momento solo contaba con un empleado.

3. ¿En qué sector de actividad empresarial opera?

R/ El sector donde opera la empresa es el sector secundario, ósea transformación de materiales para la construcción y la remodelación.

4. Aproximadamente, ¿Cuántos empleados tiene?

R/ La empresa cuenta actualmente con 12 empleados distribuidos entre personal administrativo, de planta y operaciones.

5. ¿Cuáles son los aspectos del trabajo y de la empresa que más valora tu empresa?

R/ Lo que más se valora de la empresa es la gente, somos como una familia, nos apoyamos en todas situaciones difíciles para casar el negocio adelante.

Análisis: es muy importante que un líder considere a su equipo de trabajo como una familia, esto hará que sean unidos y trabajen bajo un mismo objetivo.

6. ¿Podrías hablarnos acerca de la estructura organizacional de la empresa, como es su organigrama?

R/ La empresa está compuesta por un gerente general, un jefe de planta, un supervisor de instalación, un representante de ventas, y los operarios e instaladores.

7. ¿Nos puedes comentar quien es la persona encargada de manejar los procesos de la gestión del talento Humano?

R/ La persona encargada de manejar en personal y de la contratación es Erika Milena, esposa de unos de los dueños.

8. ¿Háblanos un poco de cómo se hacen las solicitudes de un nuevo empleado por parte del área que lo requiere?

R/ Las solicitudes las realiza el encargado de cada área, donde exista la necesidad de una persona y se le pasa el requerimiento al gerente general para que este lo apruebe.

Análisis: en este punto empieza a ser importante tener un proceso establecido para la contratación de personal.

9. ¿Cuéntanos si tienen alguna política establecida como lineamiento para la contratación de personal?

R/ Si claro una de las políticas es que para planta solo se contrata personal masculino, que posea experiencia en el sector.

10. ¿Teniendo en cuenta que el reclutamiento es el primer paso para proporcionar recursos humanos apropiados a su organización, como realizan el proceso para localizar e invitar a los solicitantes potenciales a que participen por las vacantes?

R/ Los procesos se realizan por medio principalmente por recomendación de amigos y familiares ósea que son del mismo sector donde está ubicada la fábrica.

Análisis: a la hora de realizar un proceso se podrán establecer otros medios de comunicación que hagan más visible la oferta laboral.

11. ¿Qué fuentes internas y externas utilizan para el reclutamiento de los candidatos para ocupar los futuros puestos? (recomendación, amigos, bolsas de empleo, avisos, carteleros etc.).

R/ Se utilizan la recomendación y también se colocan carteles en lugares visibles del barrio, como la acción comunal además se utilizan las redes sociales para encontrar más rápido los candidatos.

Análisis: Uno de los puntos a tener en cuenta es que existen muchas aplicaciones que hacen que la oferta sea mucho mas visible que solo en una zona cercana a la empresa.

12. ¿Háblanos un poco de qué instrumentos de selección utilizan o han utilizado para obtener información del candidato y tomar la selección final?

Te voy a mencionar algunos

Hoja de vida

Análisis de antecedentes

Pruebas de conocimiento del puesto

Simulación de trabajo

Exámenes médicos

R/ Si se utiliza la simulación de trabajo, se invita a la persona a que realice un tipo de trabajo específico y hay nos damos cuenta si la persona si esta apta para el trabajo que se requiere.

Análisis: en este proceso haría falta un test sobre aptitudes y competencias, un test de personalidad o cualquier otro medio que ayude a conocer el comportamiento que puede tener en la empresa.

13. ¿Nos puedes contar sobre la rotación del personal, se presenta constante deserción?

R/ Hay muy poca deserción, ya que se cuenta con muy buen ambiente laboral y las personas se acogen como si fueran parte de la familia. Se le da garantía de que el trabajo es constante y duradero.

Análisis: el buen clima laboral es uno de los procesos más importantes de conseguir en un equipo de trabajo, así que teniendo en cuenta lo que se indica es un punto que facilitara mucho la implementación de nuevos procesos y mejoras.

14. ¿En el tema de salud y seguridad en el trabajo algún empleado ha tenido un accidente laboral con lesiones graves?

R/ En realidad, no hemos tenido accidentes graves, si se han presentado accidentes leves, ya que el personal cuenta con todos los instrumentos de seguridad como guantes, tapa oídos, debido a esto a que se tienen buenas normas de seguridad los accidentes son muy escasos.

Ya para terminar quiero darle las gracias a José Miguel Bolivar por sus opiniones.

Les gustaría dar alguna conclusión.

R/ Muchas gracias por la entrevista y la idea como empresa es seguir creciendo, aplicando la mayor calidad empleo, mayor calidad de vida para los empleados.

### **Conclusiones**

Una de las necesidades más importantes y urgentes que se presentan actualmente en la empresa Fordinox S.A.S. es la de tener un programa de selección de personal apropiado y especializado en sus necesidades.

En esta tesis se expuso que en la compañía Fordinox S.A.S. no se efectúan todas las gestiones necesarias para llevar a cabo las técnicas de reclutamiento y selección de personal de forma ordenada y sistemática.

La encuesta aplicada a los empleados operativos de la empresa Fordinox S.A.S. reflejan la necesidad de implementar el diseño actual del programa para la atracción y contratación del talento humano en la empresa, el cual fortalecerá la identificación de las necesidades del cargo y la estimulación de sus respectivos candidatos a postularse, para aumentar el éxito contratación del talento humano con sus mejores colaboradores en habilidades y competencias.

El trabajo realizado le permitiría a la empresa Fordinox S.A.S mejorar sus procesos de contratación y con esto lograr un crecimiento sostenido lo cual haría que se logren los objetivos con mucha mayor rapidez.

Se concluye que la estandarización y mejora del proceso de selección permite fortalecer el talento humano de la empresa Fordinox S.A.S. permitiéndole al encargado del proceso de selección hacer del proceso más eficiente y lograr ejecutarlo de la manera indicada y correcta para contratar el personal más competente y necesario para fortalecer la empresa, y lograr mantener el equilibrio y el estándar adecuado para contribuir al fortalecimiento de la producción con el fin de mantener la competitividad en el mercado.

## **Recomendaciones**

En la actualidad la empresa Fordinox S.A.S necesita adaptarse para competir en el mercado de la remodelación, para ello se requiere desarrollar una serie de prácticas que le permitan atraer, incorporar, y retener al personal más adecuado para que desempeñe los puestos que se requieren dentro de la empresa.

Dentro de las recomendaciones que se proponen para que la empresa lleve a cabo una correcta gestión estratégica de selección, así como sus respectivas fases y las técnicas que comprenden, se propone diseñar un Programa de selección.

A continuación, se indica el proceso a seguir para una correcta incorporación de personal a la empresa, todo esto con el ánimo de que se facilite un instrumento operativo para que la persona encargada pueda realizar las tareas de selección de personal.

### **Fases para el proceso de selección en Fordinox S.A.S.**

#### **Análisis de necesidades**

Esta primera fase se refiere a la recolección y análisis de la información necesaria para entrar a la persona apropiada para el cargo que se requiere. Para esto es importante que la persona encargada del proceso tenga en cuenta los siguientes temas: origen de la demanda del puesto, diseño /descripción y perfil del puesto de trabajo, la cultura de la empresa, los valores, la misión y la visión, la jerarquización del puesto, quienes serán los jefes, a quien se supervisará.

## **Diseño e implementación**

En este punto se dará inicio al diseño del proceso de selección. Para esto es importante que la persona encargada del proceso tenga en cuenta las siguientes actividades:

### **Reclutamiento**

A través de esta fase se busca establecer los canales que se usaran para reclutar el máximo de candidatos acordes con las necesidades del puesto. Es importante que en esta fase se tenga en cuenta que las fuentes pueden ser internas o externa.

### **Preselección**

A través de esta fase se analizará con qué criterios se darán las clasificaciones a los postulantes al puesto dependiendo si son o no adecuadas con la necesidad de la empresa y cargo. Una forma de realizar dicha clasificación es tener en cuenta, las candidaturas adecuadas, las que eventualmente podría ser adecuadas y las inadecuadas.

### **Núcleo de selección**

En esta fase se debe establecer los medios que se utilizara para conseguir el máximo de información posible de los postulantes al cargo. Esta fase es tal vez la más larga, pues debemos tener en cuenta que información es relevante sobre los candidatos. Se pueden establecer como necesario tener el historial de académico o profesional, conocimientos y capacidades o las motivaciones al cargo.

### **Post Selección**

Está siendo la última fase es a través de la cual se debe establecer como se comunicará la decisión de si un postulante cumple o no con lo requerido por el cargo. también será necesario evaluar el trabajo realizado y obtenido a través del proceso de selección y por último se debe llevar un seguimiento de la persona elegida para el cargo.

Es importante que en esta fase se cuiden detalles como; hacer un cierre correcto del proceso, estandarizar un sistema en el que podamos archivar y controlar los procesos del equipo de trabajo y asegurarnos que la aplicación de los procesos posteriores a la contratación e inducción sean los apropiados.

Otra recomendación sería colocar en práctica las acciones planteadas en el presente diseño, de tal modo que se dé un uso formal al proceso de reclutamiento y selección, al emplear el método diseñado, al igual se propone su reajuste y transformación cuando se considere necesario.

Durante la entrevista a socio de la empresa de Fordinox S.A.S. se puedo evidenciar a través de los análisis realizados a las respuestas de las preguntas 5,8,10,11,12 y 13, el nivel de valoración que representa los empleados y como de manera resiliente han conformado un gran equipo de trabajo, esto debido a que las personas que ingresan a laborar a la empresa son por medio de referencia de amigos del sector empresarial, familiar y publicaciones comunitarias dando un nivel de cercanía que actualmente se ve reflejado en el buen clima organizacional. Con respecto al componente técnico, actualmente se realiza simulación de la tarea a realizar el candidato durante la entrevista para determinar las habilidades y destrezas.

### Referencias

- Alonso, P., Moscoso, S., & Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 79-89. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>
- Alles, M. A. (2005). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Ediciones Granica. (pp.176-204)<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/66638>.
- Ávila, A. S., et al. (2020). Diseñar y establecer un proceso para la selección de personal de la empresa Financiera Comultrasan, cooperativa líder en el ahorro y crédito, en todas las sedes del departamento de Boyacá. [Curso de Profundización]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/38465>.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones. (pp.309-341)<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/69130>.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones*. McGraw-Hill. (pp.329-375).<http://www.ebooks7-24.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344>.
- Developing an employee selection process for small and medium-sized enterprises. 2.2.1. Selection methods and practices in SMEs. <https://pdfs.semanticscholar.org/d07c/49ca3515d1ef65d66ce0133d0ab7ed9144ce.pdf>.
- Fernández López, F. (2016). *Contratación laboral (UF0341)*. Editorial Tutor Formación (pp 47-93) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207>.

- Gan, F. y Triginé, J. (2012). Selección de personal. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/62722>.
- Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas. <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>.
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>.
- Moreno, R. (s. f.). Estudio de métodos de selección de personal utilizados en las diferentes empresas del. 60.
- 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.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>.
- Noya, M. G., Díez, E. H., & Bozal, J. J. J. (2001). Selección de personal. ESIC Editorial.
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>.
- Reclutamiento y Selección: Marco Teórico. (s. f.). Reclutamiento y Selección. Recuperado 20 de noviembre de 2021, de <http://0302-reclutamientoyseleccion.blogspot.com/p/marco-teorico.html>

Sofia, A. R. A., Marcela, J. D., Alejandra, M. M., & Claudia, S. D. (s. f.). Comultrasan, cooperativa líder en el ahorro y crédito, en todas las sedes del departamento. 49.

Soria, V. M., & Soria, V. (1997). Relaciones humanas. Editorial Limusa.

## Anexos

### Anexo A. Enlace de la encuesta

<https://forms.gle/fPWiRFQTLK46HXBDA>

### Anexo B. La Encuesta a empleados de Fordinox S.A.S.

FORDINOX S.A.S

Encuesta sobre el proceso de Selección

1. Cargo que desempeña en la empresa Fordinox SAS  
\_\_\_\_\_
2. Al ingresar a la empresa Fordinox SAS ¿Le dieron algún documento acerca de la empresa y/o de tu trabajo?
  - Manual de Acogida
  - Filosofía de la Empresa
  - Plan Estratégico
  - Ninguna de las anteriores
3. ¿La convocatoria a la que se presentó usted contaba con la información suficiente y clara para saber si era apto para el cargo?
  - Sí
  - No
4. ¿Considera usted que es correcto el proceso de selección que utilizó Fordinox S.A.S para contratarlo?
  - Sí

- No
5. ¿Adicionaría algo al proceso de selección que emplea Fordinox S.A.?
- Sí
  - No
6. ¿Fue usted recomendado para el trabajo que está realizando, por alguna persona cercana a la empresa Fordinox SAS?
- Sí
  - No
7. ¿Su experiencia y formación está relacionada con el cargo que desempeña en la empresa?
- Sí
  - No
8. ¿Cómo se enteró de la oferta laboral en la empresa Fordinox SAS?
- Amigos
  - Redes sociales
  - Agencia de empleo
9. ¿Cree usted que el encargado del proceso de selección fue lo suficientemente claro con todos los detalles del puesto?
- Sí
  - No
10. ¿Durante la entrevista para el cargo en le empresa Fordinox S.A.S le realizaron a usted test de personalidad, conocimiento o experiencia?

- Sí
- No

11. ¿Una vez contratado en la empresa Fordinox S.A.S, le solicitaron los exámenes médicos ocupacionales de ingreso?

- Sí
- No

12. ¿El proceso de inducción para su desempeño del cargo en la empresa Fordinox S.A.S le pareció acorde a sus funciones?

- Sí
- No

### **Anexo C. Entrevista a los dueños de Fordinox S.A.S.**

#### GUIÓN PARA LA ENTREVISTA A LOS DUEÑOS DE FORDINOX

Buenas noches.

Mi nombre es John Jairo Bolívar.

Estudiante de Admón. de Empresas.

De la Escuela de Ciencias administrativas, contables y de Negocios, UNAD.

La siguiente entrevista se realiza solo con fines académicos, la idea es hacer una entrevista personal, de opinión, la cual será grabada, para posteriormente presentar un informe académico.

El objetivo de la entrevista es obtener información acerca de los procesos de contratación, con el fin de Estructurar el proceso de atracción de candidatos y de selección del talento humano en la empresa Fordinox S.A.S.

Vamos a empezar primero que todo con presentar al entrevistado.

Nombre: José miguel Bolívar, 49 años edad, soldador de profesión

Experiencias en otras empresas

Comenta el entrevistado que tuvo experiencias en varias empresas del sector como operario de máquinas como fresadora, torno entre otra y fue allí donde adquirió la experiencia lo que lo llevo a pensar en crear su propio negocio.

### **Preguntas sobre la empresa**

1. ¿Háblanos un poco acerca de cuál es el modelo de negocio, a que se dedica tu empresa?
2. ¿Cuánto tiempo hace que se creó la empresa?
3. ¿En qué sector de actividad empresarial opera?
4. Aproximadamente, ¿Cuántos empleados tiene?
5. ¿Cuáles son los aspectos del trabajo y de la empresa que más valora tu empresa?
6. ¿Nos puedes comentar quien es la persona encargada de manejar los procesos de la gestión del talento Humano?
7. ¿Háblanos un poco de cómo se hacen las solicitudes de un nuevo empleado por parte del área que lo requiere?
8. ¿Cuéntanos si tienen alguna política establecida como lineamiento para la contratación de personal?
9. ¿Teniendo en cuenta que el reclutamiento es el primer paso para proporcionar recursos humanos apropiados a su organización, como realizan el proceso para localizar e invitar a los solicitantes potenciales a que participen por las vacantes?
10. ¿Qué fuentes internas y externas utilizan para el reclutamiento de los candidatos para ocupar los futuros puestos? (recomendación, amigos, bolsas de empleo, avisos, carteleras etc).
11. ¿Háblanos un poco de qué instrumentos de selección utilizan o han utilizado para obtener información del candidato y tomar la selección final?

Te voy a mencionar algunos

Hoja de vida

Análisis de antecedentes

Pruebas de conocimiento del puesto

Simulación de trabajo

Exámenes médicos

12. ¿Nos puedes contar sobre la rotación del personal, se presenta constante deserción?

13. ¿En el tema de salud y seguridad en el trabajo algún empleado ha tenido un accidente laboral con lesiones graves?

Ya para terminar quiero darle las gracias a José Miguel Bolívar por sus opiniones.

Les gustaría dar alguna conclusión.