

**Plan de mejoramiento para la selección de personal de la empresa lácteos san Ángel del
municipio de Cumbal.**

Natali Milena Tarapues Enríquez

Claudia Marcela Mina Lozano

Daniela Córdoba Bravo

Lucy Ximena Benavides Hoyos

Cristian Gerardo Flórez Pupiales

Director

M.g. Andrés Felipe Pérez Saavedra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2021

Dedicatoria

A Dios, por otorgarnos con su bendición la vida y sostenernos en los momentos de dificultad. A nuestros padres , quienes con gran humildad y dedicación nos brindan estabilidad en nuestros hogares brindándonos valores y principios fundamentales para avanzar en el camino que nos forjamos como profesionales , a aquellas personas compañeras y compañeros de vida que con su apoyo han sido nuestro soporte en días y noches de desvelo para llegar a el fin de nuestro propósito con gran éxito, a nuestros hijos que han sido nuestra fuente de inspiración, a nuestros amigos que siempre estuvieron allí en una llamada o una palabra de fortalecimiento a seguir adelante y poder lograr lo que para muchos es imposible ser un gran profesional. A ellos infinitas gracias y bendiciones.

Agradecimientos

Queremos agradecer a nuestros tutores, por fomentar en nosotros el amor por el aprendizaje en procura de profesionalización.

A la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, por brindarnos la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y encaminarnos al logro de ideales y sueños que conforman hoy un marco exitoso en el ámbito educativo.

A cada familia que se encuentra detrás de todo este proceso formativo, quienes han sido testigos presentes de cada esfuerzo para cumplir este sueño.

Resumen

El presente trabajo se desarrolló, con el objetivo de solucionar la inexistencia del proceso de selección de personal en la empresa Lácteos San Ángel, en donde debido a la no conformación del área de talento humano, se ha evidenciado falencias que se derivan a causa de la omisión y del no desarrollo del proceso selectivo para incorporar personal a la planta de producción. Para ello, este proyecto se cimentó en los principios empresariales de gestión que contiene el Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano y el interés académico que fortalezca los conocimientos para culminación de la etapa formativa, por lo cual se presentará un plan de mejoramiento para que se lleve a cabo un adecuado proceso de selección de personal. De igual manera la investigación se apoyará en el método cuantitativo para determinar el grado de afectación que ocasiona la falta de selección de personal tanto para la empresa como para el entorno social y así, brindar la oportunidad de otorgar herramientas que favorezcan y fortalezcan la vinculación laboral en la empresa la cual busca mejorar procesos organizacionales de acuerdo a las normas vigentes y principios de calidad y sostenibilidad.

Palabras claves: competencias, estrategia, proceso, talento humano, vinculación.

Abstract

The present work was developed, with the objective of solve the nonexistence of the selection process of the personnel in the lacteous san Angel company, where due to the don't conformation of area of human talent, it has been evidenced flaws that are derived to cause of the omission and of the non-development of the selective process for incorporate staff to the production plant. For it, this project was based in the business beginnings management that contains the Diploma of Deepening in Human Talent Management and the academy interest that strengthens knowledge for culmination of the formative stage, whereby will present a plan of improvement for that is carried out a suitable process of staff selection. Similarly, the investigation will be support of a quantitative method for determine the affectation grade that causes the lack of choice of staff for both for the company and for the social environment and so, for offer the opportunity of give tools that favor and strengthen the employment entailment in the company which seeks to improve organizational processes in accordance with current standards and principles of quality and sustainability.

Keywords: competencies, strategy, process, human talent, bonding.

Tabla de Contenido

Introducción	10
Planteamiento del Problema	11
Justificación	13
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos.....	15
Antecedentes	16
Marco Conceptual.....	18
Marco Teórico.....	19
Marco Demográfico	20
Marco Geográfico	21
Marco Legal	22
Metodología de Investigación.....	26
Cualitativo.....	26
Cuantitativa.....	26
Tipo de Investigación.....	26
Población y/o Muestra	27
Resultados.....	29
Conclusiones.....	39
Recomendaciones	41
Bibliografía	44

Lista de Figuras

Figura 1. <i>Ubicación geográfica municipio de Cumbal Nariño.</i>	21
Figura 2. <i>Pregunta No. 1 de la encuesta aplicada.</i>	29
Figura 3. <i>Pregunta No. 2 de la encuesta aplicada.</i>	30
Figura 4. <i>Pregunta No. 3 de la encuesta aplicada.</i>	31
Figura 5. <i>Pregunta No. 4 de la encuesta aplicada.</i>	32
Figura 6. <i>Pregunta No. 5 de la encuesta aplicada.</i>	33
Figura 7. <i>Pregunta No. 6 de la encuesta aplicada.</i>	34
Figura 8. <i>Pregunta No. 7 de la encuesta aplicada.</i>	35
Figura 9. <i>Pregunta No. 8 de la encuesta aplicada.</i>	36
Figura 10. <i>Pregunta No. 9 de la encuesta aplicada.</i>	37
Figura 11. <i>Pregunta No. 10 de la encuesta aplicada.</i>	38

Lista de Tablas

Tabla 1. *Plan de mejoramiento para la empresa de lácteos san Ángel del municipio de Cumbal.*

..... 27

Lista de Anexos

Anexos 1. <i>Encuesta</i>	46
---------------------------------	----

Introducción

La empresa lácteos san Ángel del municipio de Cumbal, es una microempresa que cuenta, con 12 trabajadores, que tienen como función transformar la materia prima (leche) en productos como es el queso doble crema y la mantequilla, esta empresa no cuenta con el área específica de talento humano, siendo esta, una de las más importantes para administrar el personal, en donde es necesario que una persona se encargue de la tramitación y ejecución de los procesos de vinculación de empleados a la empresa, la cual requiere personal idóneo en conocimientos, habilidades, aptitudes y valores acordes a los requerimientos propios de cada puesto.

Una buena administración, busca el logro de los objetivos de una empresa en donde el talento humano es fundamental. Es por eso, que las empresas deben prestar especial atención a sus colaboradores ya que esto puede aportar la creatividad en la empresa, por tal razón, en este trabajo se presentará la propuesta de un plan de mejoramiento para que se seleccione de manera correcta, el proceso de selección de personal que se incorpora a la empresa y así lograr un excelente desarrollo y crecimiento, considerando las necesidades y objetivos de la misma.

Planteamiento del Problema

En el principio del siglo XXI, las empresas quieren lograr una cultura organizacional donde lo más importante sería el proceso de selección de personal, en donde se tendría como gran importancia los valores que cada persona tiene, midiendo sus capacidades de lograr el cambio de cosas negativas a positivas, alcanzando los objetivos y las metas que como organización se tiene y de esta manera, cada trabajador tenga la satisfacción tanto profesional como personal. (Oltra Comorera, 2013).

Las empresas se encuentran en una etapa de resurgimiento ante las crisis económicas por las que se han visto expuestas en los últimos periodos, tanto así que todos aquellos procesos de vinculación de personal han pasado a un segundo plano, a fin de contenerse y esperar como se desenvuelven con una planta justa, estrictamente necesaria y con la incertidumbre de lograr buenos resultados.

Por lo anterior, han optado por recurrir a malas prácticas, tales como es inclinarse por incorporar personal recomendado, que a su vez otorgan economía de costos, economía de tiempo y esfuerzos. Esto está demostrado en que únicamente el 20% de las ofertas laborales están publicadas (ESCP Europe, 2012). Además, de que las pocas existentes contemplan un dato muy considerado en que fueran engañosos, a fin de alimentar bancos de datos con posibles aspirantes, pero que al final no garantizan la vinculación laboral. (Redondo, 2014).

En la actualidad con las exigencias del mercado laboral, las organizaciones tienen barreras en cuanto a la selección de personal, para atraer mano de obra calificada, como también a los cambios sociales y económicos que estamos viviendo, se mira que frecuentemente, los cargos que se ofrecen no se ajustan a las expectativas de los aspirantes.

Esto se da en todas las organizaciones, ya que se busca un buen desarrollo de servicios y la necesidad de contar con un talento humano adecuado. Actualmente con la pandemia del COVID-19 acelero el desempleo, por lo que se hace difícil la captación de personal adecuado para una empresa.

Efectuar un mal reclutamiento de personal en una empresa genera inconvenientes a mediano y largo plazo, que afectan directamente a pilares fundamentales de la empresa como son bajos índices de productividad y altos costos.

(¿Problemas en la selección de personal? Causas y Soluciones, 2021).

La selección de personal debe considerarse dentro de un plan estratégico interno de toda organización, a fin de lograr atraer el mejor candidato a ocupar una vacante.

Lácteos san Ángel es una microempresa ubicada en la cabecera municipal de Cumbal – Nariño, dedicada a la producción y comercialización de derivados lácteos como es el queso doble crema y mantequilla de excelente calidad, fresca y sabor. Cuenta con 12 trabajadores, que tienen como función elaborar productos a partir de la leche.

La empresa lácteos san Ángel, no cuenta con el direccionamiento administrativo del recurso humano, debido a las competencias necesarias que deben tener sus trabajadores para ocupar alguno de los cargos, puesto que no son los adecuados para el mejoramiento de sus procesos de selección, y esto ha generado la mala toma de decisiones y en efecto se termina contratando personas equivocadas que no cuentan con el perfil que demanda la empresa.

Justificación

Al elaborar un adecuado plan de mejoramiento para la selección de personal de la empresa Lácteos San Ángel del municipio de Cumbal, se contribuirá a su fortalecimiento organizacional y al mejoramiento de los procesos de vinculación de personal a la misma. De donde se marque un punto de disloque, teniendo como referencia un antes y un después de evaluación de conveniencia del estudio en curso.

Se lograría identificar la necesidad de establecer un método adecuado a los propósitos de la empresa, para que despliegue actividades acordes a la selección de un adecuado personal y el cuál se sienta desde un principio comprometido con sus propias expectativas y con los objetivos de la organización, en la que busca una oportunidad laboral. De ahí que, tanto la persona como la empresa se beneficien mutuamente.

Es necesario recalcar que lo más valioso y significativo dentro de una organización es crear bases con el mejor capital humano posible, que le permita desempeñar todas y cada una de las actividades de su propósito funcional y de enfrentar las incontables y no menos esperadas situaciones que el entorno atrae, otorgando la responsabilidad y descargando toda la confianza en el personal que fue incorporado para enfrentar las desventuras que merodean a las empresas, así como para guiar los caminos que al éxito conducen y que son visualizados por personas con un alto grado de preparación y compromiso.

Pues bien, si para la empresa Lácteos San Ángel, un plan de mejoramiento para la selección de personal le otorga tanta conveniencia y relevancia, es menester llamar al beneficio que brindaría a la comunidad del municipio de Cumbal, quienes lograría identificarla como un foco generador de empleo bajo condiciones de fortalecimiento humano, en donde no únicamente se obtenga un reconocimiento monetario a cambio del trabajo sino que sea referida como una

organización en donde las personas se sientan a gusto en desempeñar sus labores, debido al compromiso ético y moral que ambienta la empresa y que les permite transmitirla en sus círculos familiares y sociales. Todo esto, dado al altísimo y favorable ambiente laboral que solidifique a la organización en su entorno geográfico y en su entorno empresarial, logrando el reconocimiento de sus empleados, de la comunidad de Cumbal, de sus clientes y de las demás empresas del sector de los lácteos.

Objetivos

Objetivo General

Elaborar un plan de mejoramiento para la selección de personal de la empresa lácteos san Ángel del municipio de Cumbal.

Objetivos Específicos

Identificar cual es el método que la empresa utiliza actualmente para incorporar el personal.

Realizar una caracterización de las áreas de la empresa, identificando las necesidades del cargo.

Formular un modelo del plan de mejoramiento que permita realizar una selección de personal efectiva.

Antecedentes

Para empresas que carecen de un sistema de selección de personal, es necesario evaluarlas a partir de la observación de sectores álgidos de los cuales, se logre información acerca del funcionamiento. Una de las herramientas aplicadas por (GD Yépez Matute, 2017), en la empresa de Lácteos La Polac Gustalac S.A. consistió en detallar la alta rotación del personal que presentaba la empresa y con el compromiso de los propietarios y administradores de la misma, determinaron a que no se contaba con ningún tipo de proceso de selección de personal, haciendo frente a la vinculación de mano de obra con un desarrollo demasiado básico para atender los requerimientos de funcionalidad de la empresa. Esto gracias a la observación sistemática y entrevistas que permitieron reunir datos para lograr el análisis de la situación. (Yépez Matute, 2017).

Según García, A. (2013) en el del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel se estableció que en el proceso de selección y reclutamiento de personal no se han planteado herramientas que se puedan aplicar eficientemente para proporcionarle personal con muy buenas capacidades a la institución, además la inducción del personal no tiene gran importancia en esta institución es por ello que no cuentan con un aplicable de inducción. Al no contar con la evaluación del personal no se transmite lo bueno que es trabajar en conjunto, hay personas que entienden los beneficios, pero hay otras que se encuentran reacias a este tema y es allí donde hay que trabajar para poderles cambiar su pensamiento y empiecen a trabajar en conjunto para bien de las organizaciones En conclusión, la institución no cuenta con medidas para el ingreso del personal a dicha institución con el perfil indicado y de esta manera se garantice un buen trabajo en lo que tiene que hacer, como lo dice en la encuesta hecha al 82% de personas encuestadas. (Rojas Reyes, 2018).

López, (2017) realizó un trabajo nombrado como: su objetivo principal fue implementar una propuesta de mejora que buscará la buena administración de la gestión del talento, dentro de ella se encontraba (reclutamiento, selección e inducción) El diseño metodológico utilizado fue el método descriptivo analítico con el cual se desarrolló un diagnóstico de los procesos y técnicas que se estaban implementando en la empresa, con el fin de conocer los problemas que se estaba enfrentando el área de RH, todo ello en pro de encontrar soluciones. Finalmente se concluye que las empresas construidas empíricamente padecen unas necesidades de planeación y estructuración en los procesos administrativos, los cuales si se corrigen van a mejorar la productividad y la administración interna a presente y futuro, por otra parte mencionan que en el reclutamiento, entre más amplia sea la cobertura de candidatos por elegir, existirá más asertividad al momento de la elección de la persona idónea, puesto que la cantidad y la diversidad representa una acercamiento, de ese modo tener unos lineamientos de selección definidos y alineados con el objetivo y las políticas de la empresa será la clave para la generación de valor por medio de la nueva contratación; lo anterior es crucial al momento de medir la generación de valor de cualquier empleado. (López, 2017).

Según (María Carolina Díaz Rodríguez, 2006) En el trabajo de grado donde se propone la creación del área de talento humano para la empresa M.R.G.E.U” se presenta una propuesta que permita alcanzar una mejor organización del Talento humano, como es mediante la creación del Manual de funciones y valoración de puestos, estructuración del proceso de selección, inducción, entrenamiento, permitiendo unas bases reales para evitar el manejo rutinario que utilizar, todo esto para obtener información acertada y confiable del personal y como también reducir los posibles riesgos que se puedan presentar en la empresa. (Rodríguez, 2006).

Marco Conceptual

Se reconoce el proceso de selección de personal como parte fundamental en una empresa, donde este proceso se realiza a través de diferentes técnicas efectivas.

Porque es en ese momento donde se eligen a los mejores candidatos a una vacante para ir de la mano con la planeación estratégica y con su visión de crecimiento.

Los individuos y las empresas están ligados por un continuo proceso de atracción mutua, informándose y formando diversas opiniones respecto a ellas, en las empresas tratan de atraer a las personas y obtener información, puesto que el proceso de elección no es fácil.

La selección de personal consiste en atraer a los candidatos más idóneos, donde estén calificados capaces de ocupar el puesto dentro de la empresa, esto mediante la oferta de oportunidades laborales al mercado de talento humano, para lograr el éxito de este proceso es necesario contar con suficientes candidatos para proveer el proceso de selección.

El reclutamiento de una empresa se hace difícil cuando los perfiles del cargo por cubrir no están bien definidos, de acuerdo a ello sus requisitos siempre deben definirse lo más exactamente posible para que la selección del personal sea eficaz.

El proceso de selección del personal consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitante debe ser contratado, el proceso inicia en el momento cuando una persona solicita el empleo, y termina cuando se produce la decisión de contratar uno de los solicitantes. (William, 2000).

Marco Teórico

En Colombia, como en todas partes del mundo se han realizado muchos trabajos y proyectos de grado sobre el tema de talento humano, entre ellos encontramos los siguientes:

En el trabajo de grado titulado “Diagnóstico selectivo y propuesta de mejoramiento a los procesos de talento humano de AUDIEPS Ltda. Empresa del grupo SALUDCOOP” se diseña una propuesta de mejoramiento con el propósito de optimizar y obtener un buen resultado, en los procesos de: vinculación, capacitación, evaluación de desempeño, bienestar y plan de carrera. (Cetina Ramos, 2008).

En el trabajo de grado titulado “Diseño del departamento de talento humano en la empresa mecanizados y troquelados RC LTDA” se propone el diseño del departamento de talento humano dentro de la compañía, con el fin de lograr mayor desempeño de los trabajadores, salarios justos, cargos de acuerdo a las capacidades de cada uno, buena comunicación asertiva de sus empleados en todas sus áreas. (Fuentes, 2010).

En el trabajo de grado titulado “Propuesta para la creación del área de talento humano en el fondo de valorización del municipio de Medellín-FONVALMED” propone diseñar los perfiles, procesos y procedimientos que permita a la organización gestionar y coordinar todas las actividades relacionadas con el reclutamiento, selección, contratación, vinculación, remuneración, capacitación, bienestar social laboral y evaluación de desempeño del personal que trabaja en la organización, teniendo en cuenta que la empresa FONVALMED no cuenta con un área de gestión humana. (Sánchez Restrepo, 2014).

Marco Demográfico

El municipio de Cumbal ubicado en el departamento de Nariño, fue fundado por el Cacique CUMBE “fonema que hace referencia, a que el nombre de Cumbal es de origen Maya.

El Municipio de Cumbal, se caracteriza por poseer en un 93% población indígena perteneciente a la etnia de los Pastos.

Mientras que el 7% restante es comunidad mestiza. Teniendo en cuenta el Censo DANE de 2020, en Cumbal existe una población total de 37.635 habitantes. (Ruano, 2020).

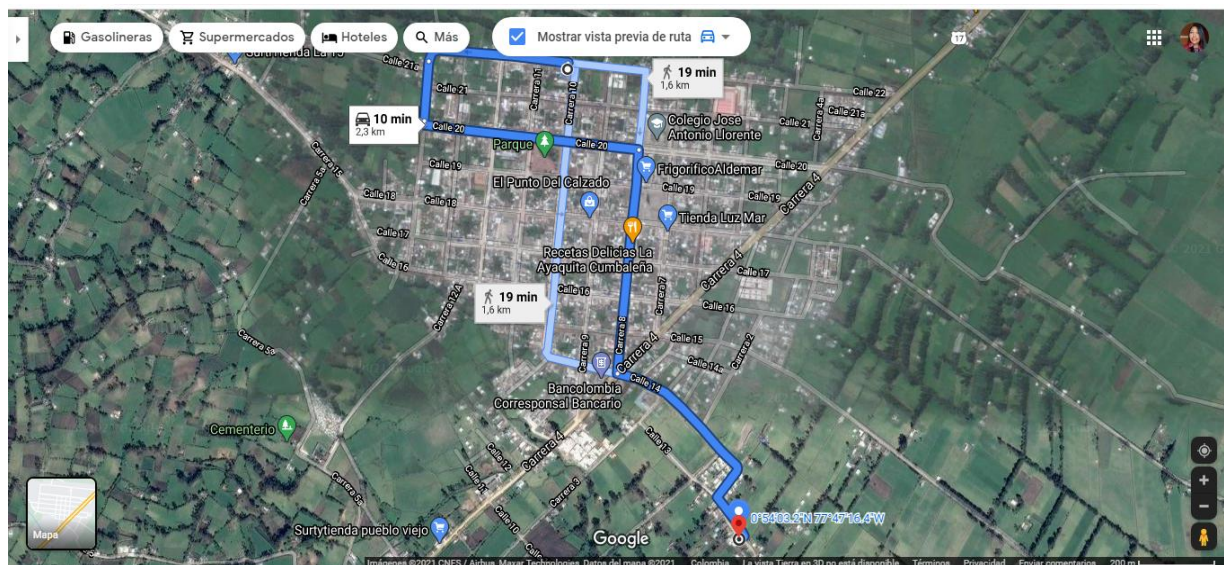
Marco Geográfico

El Municipio de Cumbal se localiza en la frontera entre Colombia y Ecuador, al Sur Occidente del Departamento de Nariño con una temperatura promedio de 10 grados centígrados y una altura de 3.032 m.s.n.m, localizada a $0^{\circ}55''$ de latitud norte y $77^{\circ} 48''$ latitud oeste, con una extensión de área de aproximadamente de 1.265 Km², limita: norte con los municipios de Guachucal, Mallama y Ricaurte; sur con la república del Ecuador; oriente con los municipios de Carlosama y Guachucal; Occidente con el municipio de Ricaurte y provincia del Carchi en el vecino país del Ecuador.

La empresa, desarrolla sus actividades en la zona rural del municipio de Cumbal Nariño.

Ver figura 1. *Ubicación geográfica: Cumbal Nariño.*

Figura 1. *Ubicación geográfica municipio de Cumbal Nariño.*



Nota: Fuente (maps, 2021)

Marco Legal

Lácteos san Ángel, es una microempresa que se encuentra legalmente constituida, bajo el Nit: No. 87513086-1, ubicada en el municipio de Cumbal, departamento de Nariño. Con número de matrícula mercantil 24372, de fecha 23 de marzo del 2010. (Cámara de Comercio, 2010).

Registro sanitario (Invima) RSAU02I2412, mediante el cual se autoriza a una persona natural o jurídica para fabricar, envasar o importar un alimento con destino al consumo humano. (Invima, s.f.).

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. (Constitución Política de Colombia, 1991).

Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de estos deberán ser democráticos.

La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles. (Constitución Política de Colombia, 1991).

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre

derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Constitución Política de Colombia, 1991).

Artículo 10 del código sustantivo del trabajo. Igualdad de los Trabajadores. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley. (Código sustantivo del trabajo).

El artículo 4° de la Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de Protección Social, de acuerdo al artículo en mención, se regula la práctica de evaluaciones médicas de pre ingreso, las cuales se realizan para determinar las condiciones de salud física y mental, así como para detectar los comportamientos sociales del futuro trabajador, en función de las condiciones del trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo, su

objetivo es para El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente sus labores sin perjuicio de su salud o la de terceros.

Resolución 005109 DE 2005, por la cual se establece el reglamento técnico sobre los requisitos de rotulado o etiquetado que deben cumplir los alimentos envasados y materias primas de alimentos para consumo humano.

Normas técnicas colombianas:

NTC 1419: Productos lácteos. Leche líquida saborizada.

NTC 512-1: Industria alimentaria. Rotulado o etiquetado parte 1: norma general.

NTC 512-2: Industria alimentaria. Rotulado o etiquetado parte 2: rotulado nutricional de alimentos envasados.

Ley 9ª de 1979, código sanitario nacional.

Ley 9 de 24 de enero de 1979, norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

Ley 914 DE 2004, por la cual se crea el Sistema Nacional de Identificación e Información de Ganado Bovino.

Ley 995 de 10 de noviembre de 2005, por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.

Ley 1010 de 23 de enero de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 0616 de 2006, por el cual se expide el Reglamento Técnico sobre los requisitos que debe cumplir la leche para el consumo humano que se obtenga, procese, envase, transporte, comercialice, expendan, importe o exporte en el país.

Ley 1496 de 29 de noviembre de 2011, Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre hombres y mujeres.

Ley 1562 de 13 de julio de 2012, Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Metodología de Investigación

Para lograr presentar una propuesta de plan de mejoramiento para la selección de personal en la empresa Lácteos San Ángel, se tiene en cuenta los siguientes enfoques investigativos:

Cualitativo

Este se lleva a cabo a partir de las interpretaciones de la realidad que acontece en el entorno y están sujetas a la observación de los sucesos.

Cuantitativa

Esta hace referencia a la recopilación y análisis de datos estadísticos medibles.

Tipo de Investigación

Para este proyecto se llevará a cabo el tipo investigación descriptiva, que implica medir e interpretar la situación con respecto a la selección de personal de la empresa Lácteos San Ángel.

En este proceso se realizará un conteo y definición de los aspectos que hacen parte de la selección de personal, para así conocer cuáles son los procesos en los que está fallando, con el fin de realizar una propuesta de plan de mejoramiento para la selección de personal y a partir de ahí incorporar la fase de selección de personal que se vincularán a la empresa.

Población y/o Muestra

La muestra poblacional para este proyecto de investigación es la actual planta de personal con la que cuenta la empresa lácteos San Ángel.

La forma de recopilar información será con entrevistas y encuestas aplicadas al personal que integra la empresa, a fin de lograr la mayor información posible que permita brindar solución a la problemática en cuestión.

Tabla 1. *Plan de mejoramiento para la empresa de lácteos san Ángel del municipio de Cumbal.*

Objetivos	Acciones	Responsables	Plazo
Considerar la importancia que requiere el proceso de selección de personal para la empresa.	Capacitarse en manejo de personal.	Gerente de la empresa.	Hasta el 31 de abril del 2022.
	Conformar el área de talento humano.		
Incorporar la selección de personal como política organizacional.	Crear la sección de selección de personal.	Gerente de la empresa.	Hasta el 31 de mayo del 2022.
	Formular el desarrollo de la selección de personal como pilar fundamental para el logro de objetivos empresariales.		
Crear las vacantes.	Anunciar al área de talento humano cuales son las vacantes a cubrir.	Jefes de áreas.	Del 1 al 4 de junio de 2022
	Delegar funciones y responsabilidades.	Gerente de la empresa.	Hasta el 5 de junio de 2022
Convocar el máximo número de aspirantes a los cargos.	Abrir las convocatorias y divulgar por distintos medios.	Jefe de proceso de selección de personal.	Desde el 6 hasta el 14 de junio de 2022
	Recibir hojas de vida.		

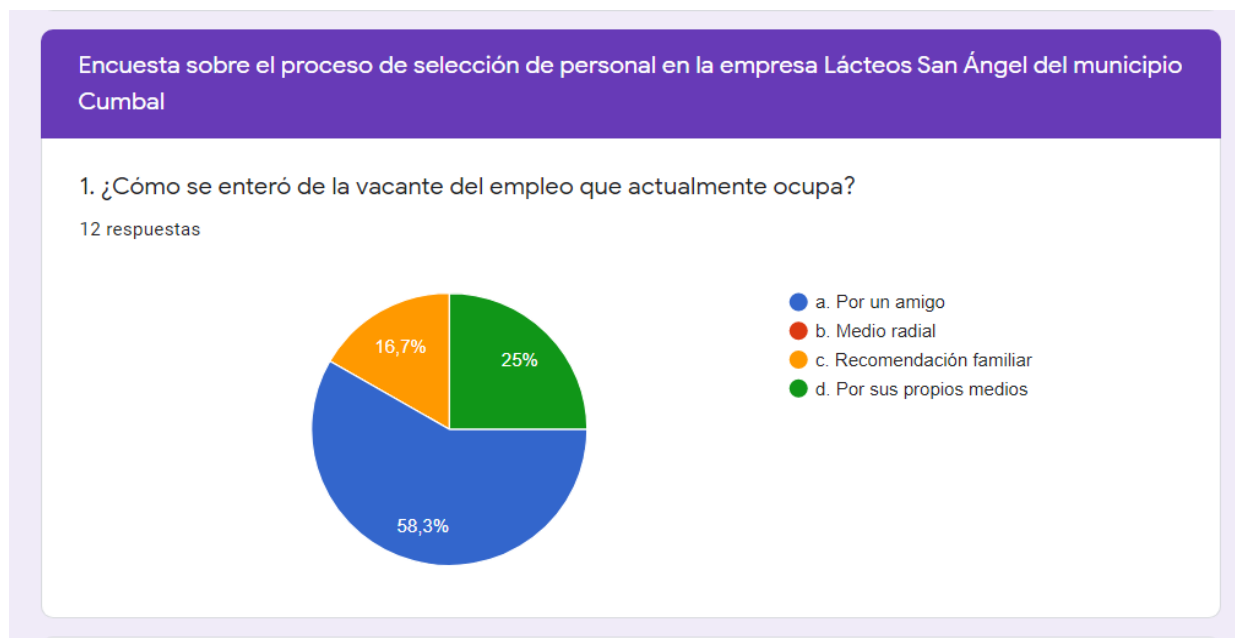
Objetivos	Acciones	Responsables	Plazo
Evaluar las postulaciones de acuerdo a los requerimientos.	Estudiar cada una de las hojas de vida de los postulantes.	Jefe de proceso de selección de personal.	Desde el 15 al 20 de junio de 2022
	Descartar las hojas de vida de quienes no reúnen los requisitos exigidos.		
	Realizar entrevistas.		
	Aplicar prueba de conocimientos.		
Analizar a los preseleccionados de forma directa.	Desarrollar pruebas de simulación del trabajo.	Jefe de proceso de selección de personal.	Desde el 21 al 27 de junio de 2022
	Realizar visita domiciliaria.		
	Efectuar estudio de seguridad y confiabilidad.		
Incorporar el mejor talento humano a la empresa san Ángel.	Elaboración y formalización del contrato laboral.	Gerente de la empresa, Jefe de proceso de selección de personal.	Del 28 de junio al 02 de julio de 2022

Nota. Fuente elaboración propia.

Resultados

Encuesta sobre el proceso de selección de personal en la empresa Lácteos San Ángel del municipio Cumbal

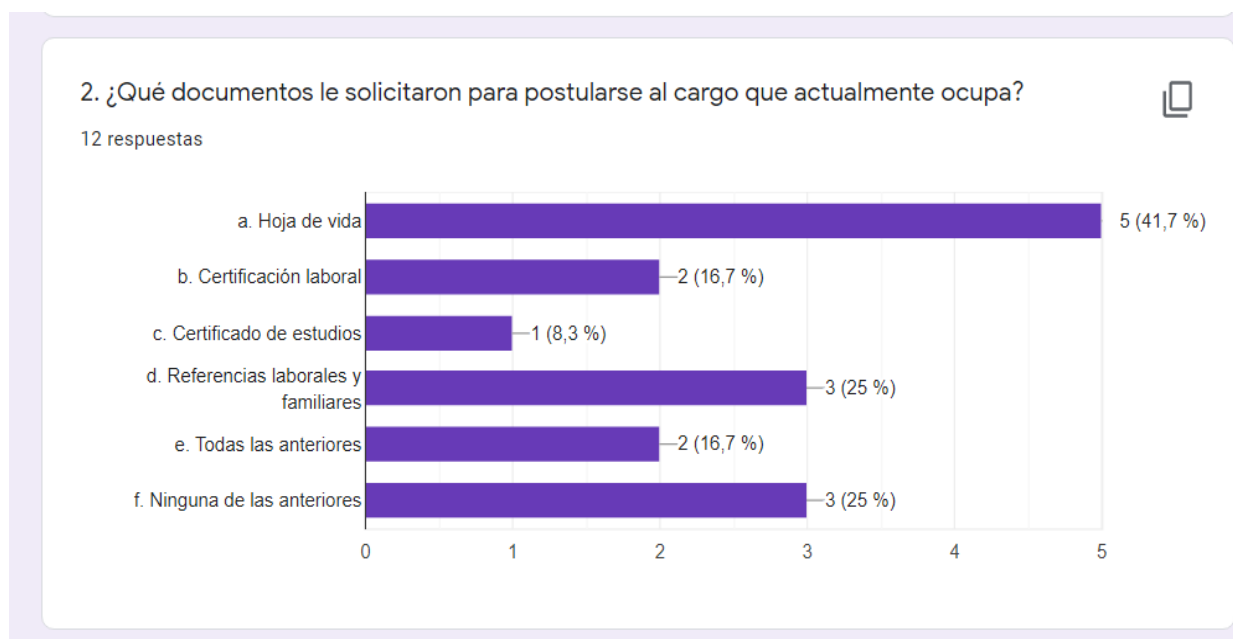
Figura 2. *Pregunta No. 1 de la encuesta aplicada.*



Nota. Fuente elaboración propia.

De acuerdo a la gráfica anterior, se evidencia que el 58,3 de la población afirmó que se enteró de la vacante por medio de un amigo, el 25% se enteró por sus propios medios y el 16,7% fue recomendado por un familiar, lo cual indica que la empresa no utiliza medios innovadores puesto que se encuentra ubicada en un sector pequeño, y la mayoría de la población se conoce y puede enterarse fácilmente de la vacante.

Figura 3. *Pregunta No. 2 de la encuesta aplicada.*



Nota. Fuente elaboración propia.

Con respecto a la pregunta sobre ¿Qué tipo de documentos le solicitaron para postularse al cargo que actualmente ocupa? Se obtuvo un resultado mayor del 41,7% equivalente a 5 personas a quienes se le solicitó la hoja de vida, seguidamente se encontró las referencias laborales y familiares con el 25% que corresponden a 3 personas. Luego las certificaciones laborales con el 16,7%, que equivale a 2 personas. Posterior a esto, hubo un 16,7 % de personas a quienes se les solicitó todos los documentos relacionados y finalmente con un 25% de la población a quienes no se les solicitó ningún tipo de documento para su postulación.

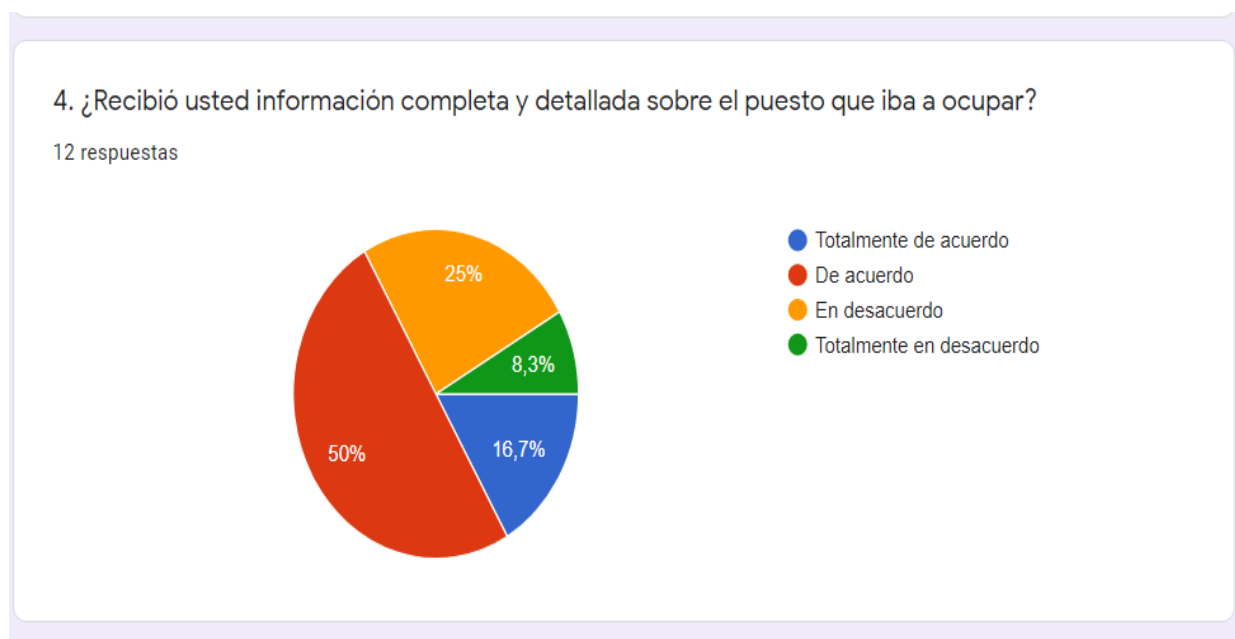
Figura 4. *Pregunta No. 3 de la encuesta aplicada.*



Nota. Fuente elaboración propia.

De acuerdo a la pregunta 3, ¿Cuáles de las siguientes etapas, le practicaron para incorporarse a la empresa? Dominó la respuesta de entrevista con el gerente con un 66,7% correspondiente a 8 personas que efectuaron esta etapa. Luego, con un 16,7% que equivale a 2 personas, respondieron que se les efectuó la entrevista. Seguidamente, con un 16,7% equivalente a 2 personas a quienes no se les practicó ninguna de las etapas en mención. Y para finalizar con un 0,0%, a ninguna de las personas encuestadas se le practicó una prueba psicotécnica para su incorporación.

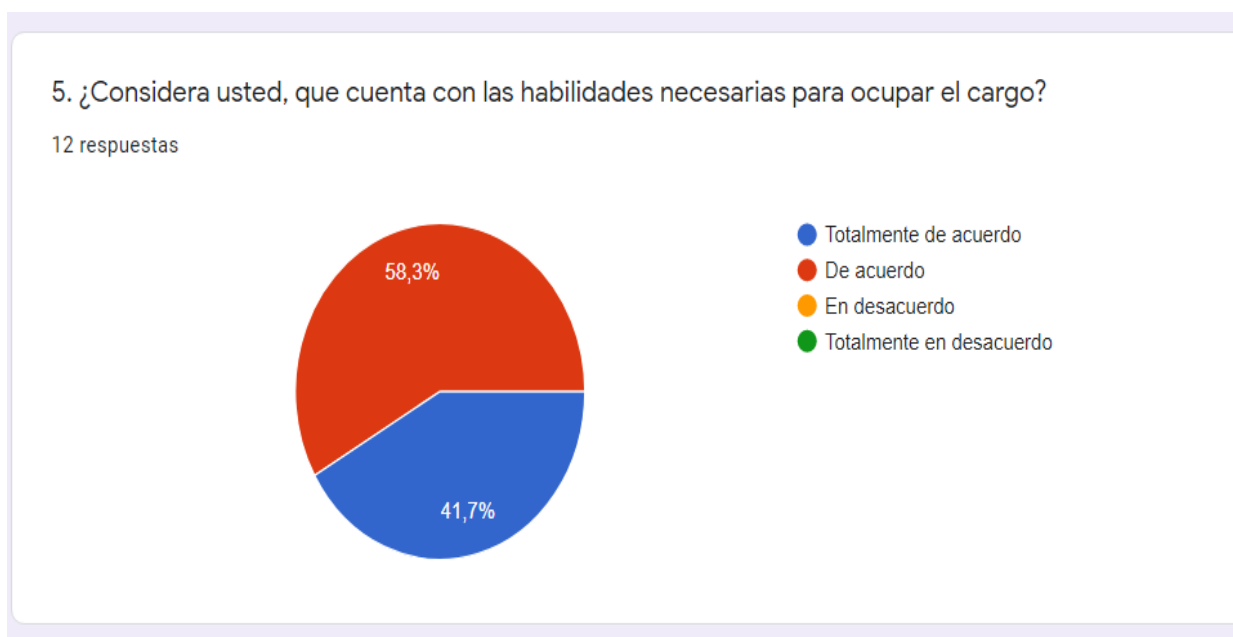
Figura 5. *Pregunta No. 4 de la encuesta aplicada.*



Nota. Fuente elaboración propia.

Teniendo en cuenta lo anterior, la mitad de la población representada con 50% manifestó que se encuentra de acuerdo, con relación a que sí recibió una información completa y detallada acerca del puesto que ocupa actualmente. Sin embargo, el 25% y el 8,3% se encuentra en desacuerdo lo cual indica que se debe generar estrategias para brindar una información completa y lograr que el 100% de los futuros empleados se encuentren enterados de todas las funcionalidades que puede llevar su puesto de trabajo.

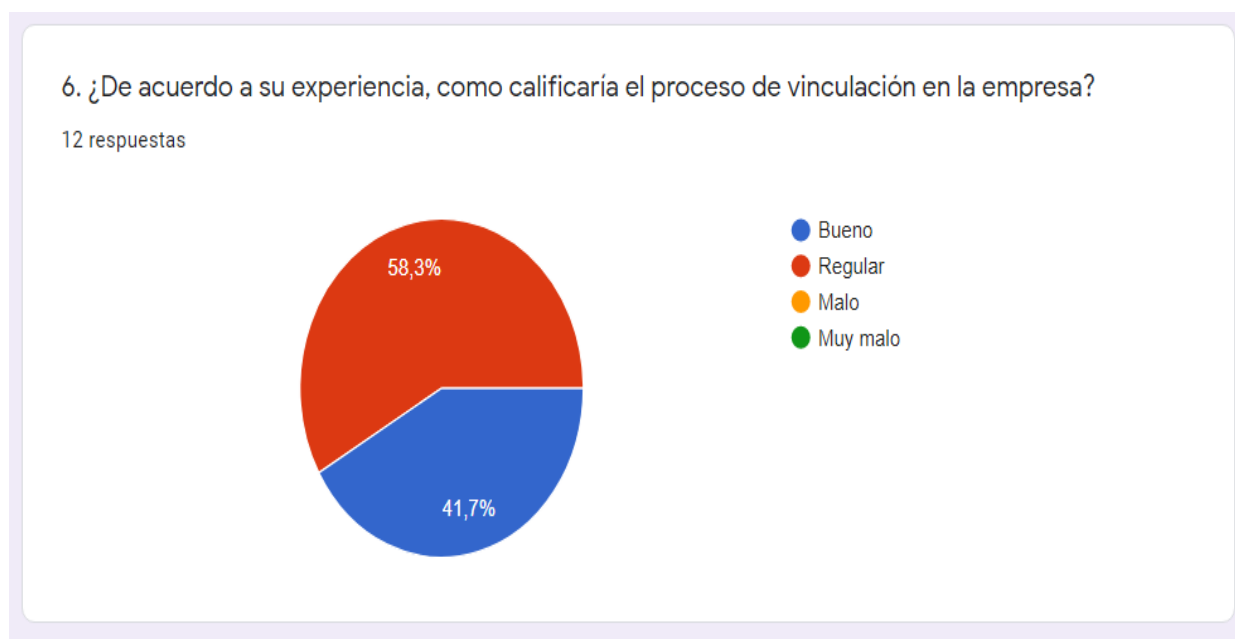
Figura 6. *Pregunta No. 5 de la encuesta aplicada.*



Nota. Fuente elaboración propia.

De acuerdo a la pregunta numeral 5, el 58,3% está totalmente de acuerdo con que cuenta con las habilidades necesarias para ocupar el cargo, mientras que un 41,7% considera que está de acuerdo, dando a entender que el porcentaje menor no se encuentran seguros al momento de ocupar el cargo.

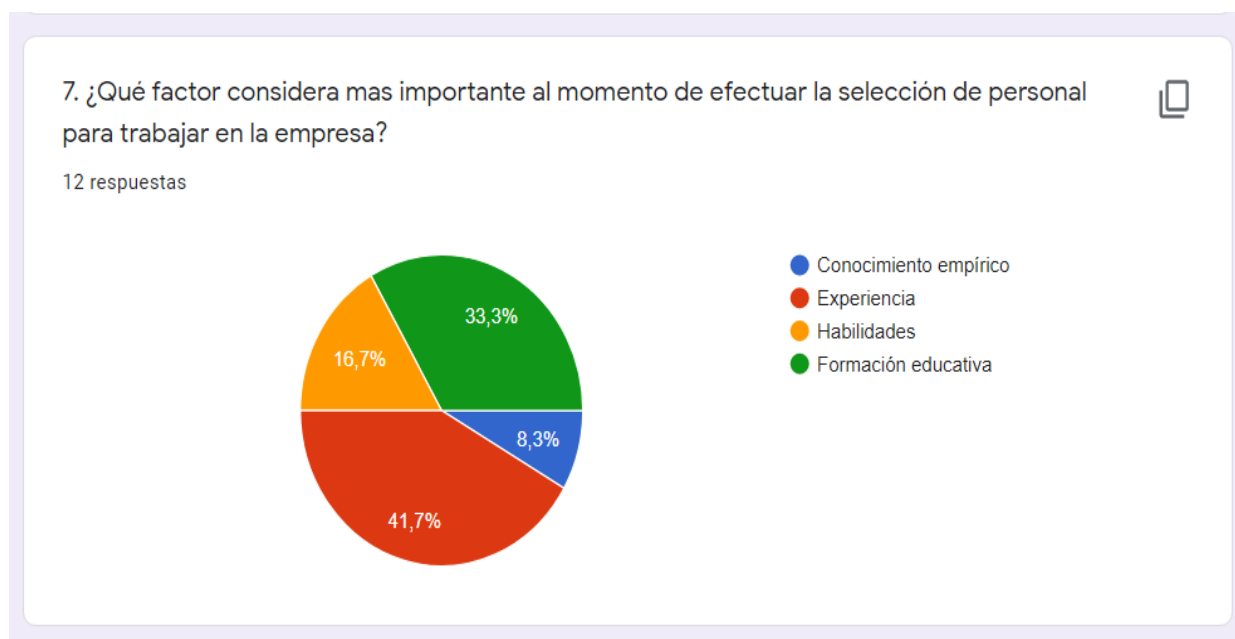
Figura 7. *Pregunta No. 6 de la encuesta aplicada.*



Nota. Fuente elaboración propia.

De acuerdo a la pregunta anterior, el 58,3% de los encuestados, manifiestan que su experiencia en cuanto al proceso de vinculación en la empresa es regular, lo que es un resultado negativo, puesto que indica que la empresa debe analizar los factores que inciden en esta problemática, para luego mejorar el proceso de contratación que garantice que sea eficaz de inicio a fin durante una vinculación laboral y que cumpla con todos los requerimientos de ella, por otra parte el 41,7% manifestó que su experiencia fue buena.

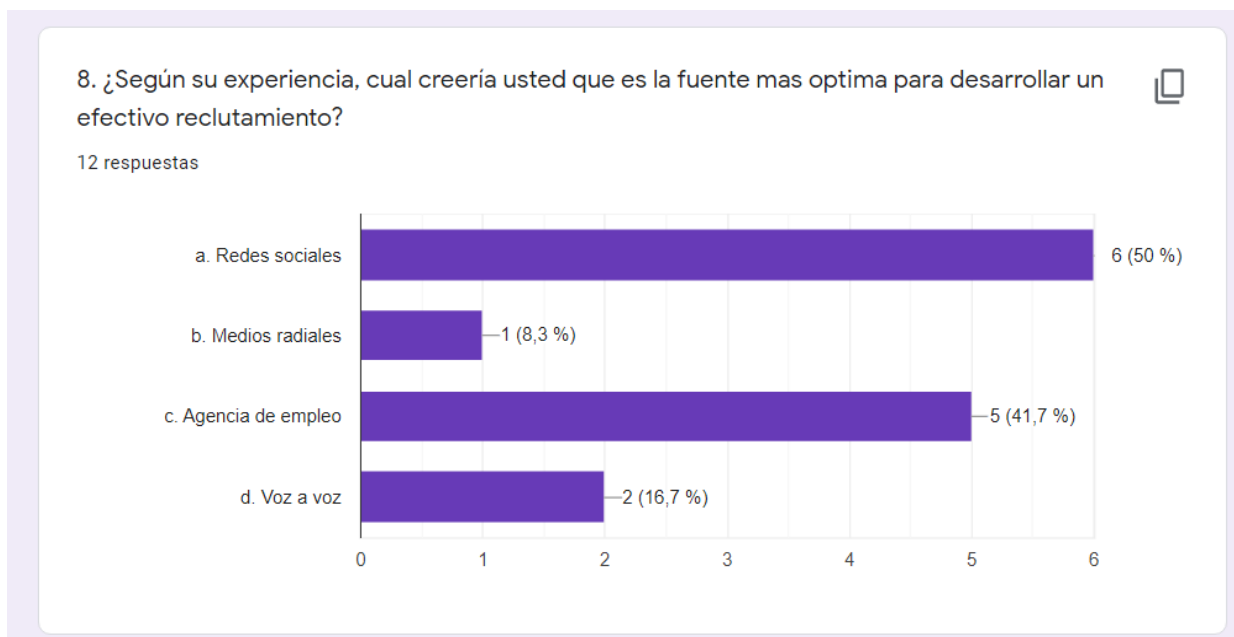
Figura 8. *Pregunta No. 7 de la encuesta aplicada.*



Nota. Fuente elaboración propia.

Teniendo en cuenta la pregunta numeral 7, el 41.7% considera que el factor más importante al momento de efectuar la selección de personal es la experiencia, mientras que un 33,3% considera que es la formación académica, un 16,7% considera que son las habilidades y un 8,3% considera que es el conocimiento empírico.

Figura 9. *Pregunta No. 8 de la encuesta aplicada.*



Nota. Fuente elaboración propia.

De acuerdo a la pregunta 8 ¿según su experiencia cuál creería usted que es la fuente más óptima para desarrollar un efectivo reclutamiento? dentro de las personas encuestas las cuales manifiesta un 50% que las redes sociales quizá son el medio por el cual las personas han tenido más resultados a la hora de aplicar a la oferta dentro de las vacantes laborales de la empresa para la cual se realiza el estudio, y se refleja la necesidad de fortalecer los otros medios y lograr un adecuado proceso de vinculación a la empresa.

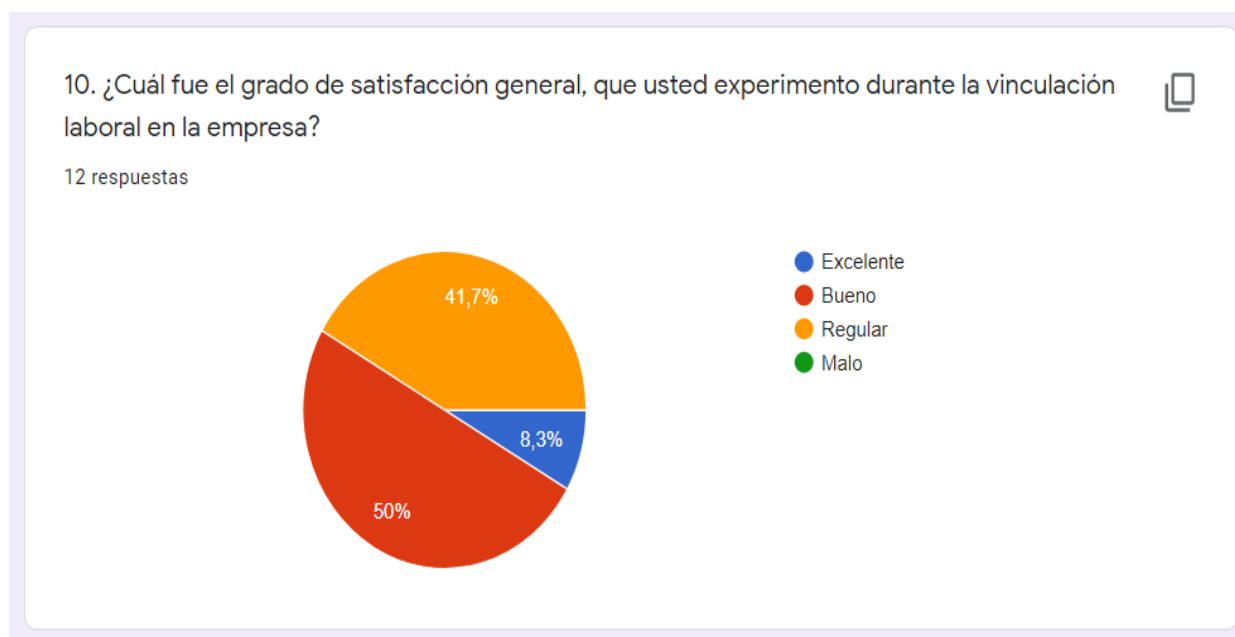
Figura 10. Pregunta No. 9 de la encuesta aplicada.



Nota. Fuente elaboración propia.

Analizando la gráfica de la pregunta 9 ¿cree usted que es importante que la empresa efectúe un proceso de selección de personal? Se puede evidenciar que de las personas a las cuales se les realizó la encuesta un 91.7 %, de las personas están de acuerdo con que la empresa efectúe un proceso de selección de personal adecuado, por tal motivo es uno de los factores importantes a fortalecer ya que con este resultado se evidencio falencias de tipo interno a la hora de realizar vinculación de personal a la empresa. Minimizando riesgos de rotación de personal, deserción de personal y poder cumplir metas y objetivos trazados.

Figura 11. *Pregunta No. 10 de la encuesta aplicada.*



Nota. Fuente elaboración propia.

De acuerdo a la pregunta No. 10 ¿Cuál fue el grado de satisfacción general, que usted experimentó durante la vinculación laboral en la empresa? Se obtuvo que el 50% de la población respondió que su grado de satisfacción fue bueno y el 41.7% de las personas consideran que fue regular y finalmente se obtiene un 8.3% el cual representa que su nivel de satisfacción fue excelente. Ninguno de los encuestados experimentó una satisfacción mala, durante su proceso de vinculación.

Conclusiones

Las causas principales de no realizar un buen proceso de selección de personal pueden derivar de una mala imagen de la organización, como por ejemplo de no realizar una oferta competitiva, o de no tener claro qué buscamos en un candidato, entre otras: el no resolver estas dificultades puede tener consecuencias graves para nuestra empresa, desde el desgaste irreparable de nuestra la marca y como también pérdidas económicas repetidas.

El proceso de selección de personal es muy importante ya que de este depende que la empresa quede con una buena coordinación y un excelente equipo de trabajo los cuales serán los encargados de cumplir las metas y los objetivos de la organización teniendo en cuenta que el capital humano está catalogado como la parte más importante de la organización.

Muchas empresas otorgan mayor importancia a temas monetarios y contables ante la posibilidad de invertir en el recurso humano, siendo este segundo relegado por mediciones en el cumplimiento de metas, en la elaboración de productos y en dividendos favorables, que no son nada comparativos cuando se ven desde la perspectiva que esto se logra si se cuenta con personal calificado en el desarrollo de todas la áreas de una organización.

En este momento todas las empresas del país deben de entender la importancia de tener establecido dentro de cada organización o empresa el área de recursos humano, ya que nuestra variable economía y estabilidad laboral cada vez es más inestable, esto quizá no nos garantiza una estabilidad permanente, pero sí minimiza el riesgo de una mala vinculación o una rotación de personal que lo único que genera es retroceso a la productividad en la empresa u organización.

Al desarrollar la metodología de investigación descriptiva, se pretende demostrar la cantidad de personas que han sido vinculadas a la empresa Lácteos San Ángel, la frecuencia de rotación de personal, la periodicidad de incorporación laboral. Así como los detalles que surgen a

raíz de todo lo relacionado al antes, durante y después de la conformación de la planta de trabajo en la empresa.

Recomendaciones

De acuerdo a la información obtenida en la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Lácteos San Ángel, se puede recomendar lo siguiente:

El proceso de reclutamiento y contratación es muy importante, es por ello que la empresa debería reorganizarse inicialmente al momento de ofertar los posibles vacantes, una de las soluciones es hacerlo por medios llamativos que usualmente las personas tienen acceso a la información, esto debido a que en la encuesta se preguntó ¿cuál fue el medio donde se enteró del cargo que ocupaba actualmente? y gran parte de la población se enteró por medio de un amigo, lo que en el mercado laboral que está cada día tan cambiante es necesario implementarlo sobre los canales de comunicación de una empresa con el exterior y esto permitirá que la vacante tenga varios posibles candidatos para que al momento de la selección se escoja al más eficiente, o la persona que mejor se adapte al cargo.

Por otra parte se recomienda que a todos los empleados los cuales se les realice una contratación se le exija documentos requeridos de puesto, para comprobar la veracidad de la información suministrada en la hoja de vida y determinar si realmente cumple con las características y si tiene la formación necesaria para desempeñarse, esto debido a que se encontró que el 25% de la población respondió que no se les solicitó ningún tipo de documento.

Dentro de la contratación se realizan diferentes etapas, por ello es necesario que para cada candidato nuevo, se practiquen las mismas etapas, puesto a que se detecta de acuerdo a la pregunta ¿Cuáles de las siguientes etapas le practicaron para incorporarse en la empresa?, y se obtuvo un resultado diferente para cada opción, y en las pruebas psicotécnicas se obtuvo un 0%, la empresa debe organizarse y detallar todos los factores que están realizando hoy en día con la

contratación y ejecutar un procedimiento que permita calificar adecuadamente a los candidatos y así determinar si son aptos para ocupar los puestos.

De acuerdo a datos adquiridos por el personal el cual, si se evidencia una información clara para la ocupación de los puestos, implementar un formulario de descripción de puesto y entrega del mismo para constancia del proceso realizado.

Dentro de cada empresa debe contar con un adecuado proceso de vinculación o selección del personal ya que es un proceso que ayuda a la estabilidad de la misma, tanto en la parte humana como en la parte productiva, en el proceso podemos detectar factores que ayudaran a fortalecer, crecer y minimizar riesgos de no tener el personal adecuado y capacitado que ayude al crecimiento de la empresa, brinda estabilidad tanto del empleador como el trabajador llegando a una estabilidad comercial y productiva.

Crear una página web empresarial donde se publique las vacantes que tiene la empresa donde uno de los factores predominantes para seleccionar el personal sea la experiencia seguida de la formación académica y la capacidad creativa para adaptarse al entorno empresarial.

Finalmente es menester la creación del área de talento humano para fortalecer las líneas de apoyo funcional para la empresa, más aun sabiendo que en las personas que llegan a la empresa lo hacen tras unos propósitos que deben alinearse al ambiente laboral que ya se encuentra desplegado en la organización, pero que requiere de cierto tiempo para que así sea y mientras esto ocurre, se cuenta tan solo con el estudio y análisis de hojas de vida previos a la incorporación del personal para observar su comportamiento, habilidades y desempeño. De allí la necesidad de que se efectúe una correcta selección de personal, para evitar deserción y alta rotación en los días inmediatos a la vinculación laboral.

Se requiere que la gerencia, delegue las responsabilidades de atención y manejo del talento humano de la empresa a personal con conocimientos y criterios de responsabilidad, capacidades y formación académica para fortalecer todos aquellos procesos que se relacionan al talento humano.

Poner en marcha la selección de personal lo más pronto posible, a fin de que la empresa logre la oportunidad de disponer y contar entre su organización con personal calificado y que cumpla con las expectativas que se requieren para el funcionamiento de una planta de productos lácteos, y que esto permita con inmediatez fomentar las buenas prácticas empresariales en cuanto al desarrollo del potencial humano, creando un excelente clima laboral, logrando que su personal se sienta satisfecho y comprometidos con el deber asignado, para así propender alcanzar un futuro exitoso.

Bibliografía

¿Problemas en la selección de personal? Causas y Soluciones. (27 de 01 de 2021).

<https://interimgrouphr.com/blog/gestion-talento/problemas-seleccion-personal/>

Cámara de Comercio, I. (23 de 03 de 2010). Ipiales.

Cetina Ramos, A. M. (2008). Diagnóstico selectivo y propuesta de mejoramiento a los procesos de talento humano de AUDIEPS Ltda, empresa del grupo SALUDCOOP.

Código sustantivo del trabajo. (s.f.). Colombia.

Constitución Política de Colombia (1991).

Fuentes, Y. J. (2010). Diseño del departamento de talento humano en la empresa mecanizados y troquelados RC LTDA.

Invima. (s.f.). <https://www.invima.gov.co/>.

López, J. S. (2017). *Reclutamiento, Selección e Inducción de personal en Inciteco S.A.S.* .

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/14137/LopezTorres-JuanSebastian-2017%20.pdf?sequence=1>

maps, G. (02 de 11 de 2021). <https://www.google.com/maps/place/Estadio/@0.9010306,-77.7885652,179m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x8e295d755ad16af3:0x75a9b3477cd341d4!8m2!3d0.9033001!4d-77.7892974?hl=es>

Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Barcelona: UOC.

Redondo, R. (. (2014). Una relación desequilibrada: la selección de personal en tiempos de crisis.

Revista de ciencias sociales, 2(1), 23-35.

Rojas Reyes, V. P. (Enero de 2018). *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal Del Puesto De Salud Sagrado Corazón de Jesús –*

Lima. Http:

[//repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario>

Ruano, A. (2020). *De la mano por Cumbal avancemos 2020-2023.* Cumbal.

Sánchez Restrepo, S. (2014). Propuesta para la creación del área de talento humano en el fondo de valorización del municipio de Medellín-FONVALMED.

William, B. W. (2000). *Reclutamiento y selección de personal.* [chrome-](#)

<extension://oemmndcbldboiebfnladdacbfdmadadm/http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/2457/Capitulo1.pdf>

Yépez Matute, G. D. (Marzo de 2017). *Diseño y mejoramiento de proceso de selección y perfiles para la empresa de alimentos Lácteos La Polaca Gustalac SA, en el periodo de marzo-julio 2017.* <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14473/1/UPS-QT12132.pdf>

Anexos

Encuesta aplicada a 12 personas, sobre el proceso de selección de personal en la empresa lácteos san Ángel del municipio Cumbal.

Anexos 1. Encuesta.

1. ¿Cómo se enteró de la vacante del empleo que actualmente ocupa?

Marque con una x la respuesta que usted considere apropiado.

- a. Por un amigo
- b. Medio radial
- c. Recomendación familiar
- d. Por sus propios medios

2. ¿Qué documentos le solicitaron para postularse al cargo que actualmente ocupa?

Seleccione una o más respuestas según sea el caso.

- a. Hoja de vida
- b. Certificación laboral
- c. Certificado de estudios
- d. Referencias laborales y familiares
- e. Todas las anteriores
- f. Ninguna de las anteriores

3. ¿Cuáles de las siguientes etapas, le practicaron para incorporarse a la empresa?

Marque con una x la respuesta apropiada.

- a. Entrevista
- b. Pruebas psicotécnicas
- c. Entrevista con el gerente

d. Ninguna de las anteriores

4. ¿Recibió usted información completa y detallada sobre el puesto que iba a ocupar?

Marque con una x la respuesta correcta.

a. Totalmente de acuerdo

b. De acuerdo

c. En desacuerdo

d. Totalmente en desacuerdo

5. ¿Considera usted, que cuenta con las habilidades necesarias para ocupar el cargo?

Marque con una x la respuesta que considere correcta.

a. Totalmente de acuerdo

b. De acuerdo

c. En desacuerdo

d. Totalmente en desacuerdo

6. ¿De acuerdo a su experiencia, cómo calificaría el proceso de vinculación en la empresa?

Marque con una X la respuesta que considere correcta.

a. Bueno

b. Regular

c. Malo

d. Muy malo

7. ¿Qué factor considera más importante al momento de efectuar la selección de personal para trabajar en la empresa?

Marque con una X la respuesta que considere correcta.

a. Conocimiento empírico

b. Experiencia

c. Habilidades

d. Formación educativa

8. ¿Según su experiencia, cual creería usted que es la fuente más óptima para desarrollar un efectivo reclutamiento?

Marque con una X la respuesta correcta.

a. Redes sociales

b. Medios radiales

c. Agencia de empleo

d. Voz a voz

9. ¿Cree usted, que es importante que la empresa efectuó un proceso de selección de personal?

a. Totalmente de acuerdo

b. De acuerdo

c. En desacuerdo

d. Totalmente en desacuerdo

10. ¿Cuál fue el grado de satisfacción general, que usted experimento durante la vinculación laboral en la empresa?

Marque con una X la respuesta.

a. Excelente

b. Bueno

c. Regular

d. Malo