

**Arqueo Analítico y Prospectivo de los Procesos de Gestión del Talento Humano  
(Selección e Inducción) en la Empresa Frigorífico Surcolombiano SAS, en el Año 2023**

**Presentado por:**

Luz Adriana González Losada

Juan Diego Chaparro Suarez

Juan Carlos Alarcón Pérez

**Grupo:**

12

**Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD**

**Enero**

**2023**

## **Dedicatoria**

Este trabajo escrito, como proyecto de grado está dedicado a mi Familia.

A mis padres quienes gracias a su amor, dedicación y apoyo pude realizar pasos para alcanzar uno de mis sueños más grandes, alcanzar mi sueño de convertirme un profesional en el área administrativa y que, gracias a sus esfuerzos personales y laborales, me han dado fortaleza, gracias a Dios por permitirme la oportunidad de vivir esta gran experiencia.

Mis hermanos, mi abuela y mi pareja por su amor, cariño y apoyo durante esta etapa de mi vida, donde demostraron un gran apoyo, mediante su apoyo emocional y económico representando una parte importante de mi vida.

Finalizando, quiero dedicar el presente proyecto de grado a mis amigos, amigas por apoyar esta gran parte de mi vida.

## **Agradecimientos**

Quiero dar un total agradecimiento a el equipo profesional, administrativo y educativo de la Universidad Nacional Abierta y a distancia, también quiero agradecer a la empresa Frigorífico Sur colombiano SAS, ubicada en la ciudad de Isnos, Huila, por su disposición y buen ánimo para la construcción de esta iniciativa de proyecto académico.

Agradecimientos a toda la Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios, Al tutor Carlos Antonio Jiménez, Yesid Alexander Garcés Pulido a quienes, gracias a sus conocimientos compartidos durante la etapa universitaria, me apoyaron a dar este gran paso, a punto de ser profesional en el área administrativa y finalmente a todos los compañeros de estudio que apoyaron y participaron la realización del presente trabajo, como opción de grado.

## Resumen

En la presente investigación se busca fomentar una mejora para el proceso de reclutamiento, selección, contratación, inducción y evaluación de la empresa Frigorífico Sur colombiano SAS ubicada en la ciudad de Isnos, la cual está situada dentro del departamento del Huila, ya que se evidencia que no existe procesos formales y estandarizados que le permita a la empresa estar acorde con el avance y la mejora continua que exige mercado, también se denota que existe una alta rotación de empleados de los cuales algunos no alcanzan a cumplir su periodo de prueba, lo que genera retrocesos y evidencian falta de una correcta planeación, pues debe contratarse nuevamente a otro colaborador, generando pérdidas para la organización, puesto que el proceso demanda recursos como tiempo, lo que determina analizar el proceso de inducción creando una estrategia de mejora para que los procesos tengan sinergia y se mejore el área de recursos humanos dentro de la organización para ello se realizará una investigación cualitativa, con el fin de obtener de fuentes verídicas un proceso completo para aumentar la competitividad de la organización.

**Palabras Claves:** Reclutamiento, selección, contratación, inducción, administración de personal, capacitación.

### **Abstract**

The present investigation seeks to promote an improvement for the process of recruitment, selection, hiring, induction and evaluation of the Colombian company Frigorífico Sur SAS located in the city of Isnos, which is located within the department of Huila, since it is evident that there are no formal and standardized processes that allow the company to be in line with the market, it is also denoted that there is a high turnover of employees who do not reach their trial period, which generates reprocessing because another collaborator must be hired again, generating losses for the organization, since the process demands resources such as time, which determines analyzing the induction process, creating an improvement strategy so that the processes have synergy and the human resources area within the organization is improved. a qualitative investigation, in order to obtain from true sources a complete process to increase the competitiveness organization.

**Keywords:** Recruitment, selection, hiring, induction, personnel administration, training.

## Tabla De Contenido

Introducción .....	7
Planteamiento Del Problema .....	8
<b>Justificación</b> .....	11
Objetivos .....	13
Objetivo General .....	13
Objetivos Específicos .....	13
Antecedentes .....	14
Marco Teórico .....	16
Marco Legal .....	20
Metodología .....	22
Resultados .....	31
Conclusiones .....	35
Recomendaciones .....	36
Referencias .....	37

## Introducción

Collins (2008) afirma que, la dinámica de las empresas en la economía cada vez más globalizada exige que se lleven políticas de gestión del talento humano más acordes a las exigencias de competitividad, eficiencia y eficacia. En una de sus últimas obras, Peter Drucker en su estudio titulado “Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI” publicado en 1999, coincide en que el recurso humano es la parte más importante de una empresa, ya que son quienes poseen las habilidades y competencias necesarias para desarrollar su función dentro de la organización. La competitividad entonces empuja la búsqueda de talento humano cada vez más calificado y que de esta manera, se cree verdadera gestión de este.

Dentro de las organizaciones existen variedad de procesos dentro de ellos se tiene el llamado planeación estratégica la cual involucra en su área de talento humano el reclutamiento y selección de personal (Ducker, 2014). Tener un personal apto para llevar a cabo las diferentes operaciones es el punto clave, pues para cada uno de los cargos y sus debidas funciones es necesario que el perfil se acople y cumpla a cabalidad con lo requerido en la organización, logrando así un capital humano comprometido y competitivo en un mercado que cada vez es más exigente.

La selección de personal cuenta con varios campos de acción, donde actúan factores tanto psicológicos como de conocimientos. De acuerdo con González (2005), Todas las empresas que están obligadas a realizar el proceso de selección deben tener la certeza de que la elección es la más adecuada, se ajusta al perfil requerido y resultara ser beneficiosa para la empresa. Ortiz (2012) afirma que, “el desempeño de la empresa tiene que ver con el rendimiento de las personas que trabajan en ella”. Un empleado debe tener las actitudes y aptitudes necesarias pro la organización las cuales aporten al desarrollo de esta.

## **Planteamiento Del Problema**

En Colombia y en el mundo los inicios de las empresas se dan producto de la oportunidad de suplir una demanda o por la necesidad de familiar de subsistir de alguna forma, es así como muchas empresas comienzan de manera empírica o producto del resultado de un negocio que se comenzó de manera rústica o improvisada que va tomando fuerza con el tiempo es decir alcanzo un éxito o una aceptación. (Arzuza, 2006)

Luego por necesidad ya sea para cumplimiento de ley o mayor crecimiento de la empresa se ve la importancia de acudir a profesionales o sistemas administrativos que permitan que estas puedan operar y seguir creciendo interna y externamente, quienes dirigen las empresas no visualizan del todo la importancia de una formación estratégica a nivel interno, de manejar el recurso humano que es al fin y al cabo el fuerte vital para su funcionamiento.

El recurso humano debe ser seleccionado y manejado mediante un proceso analítico, para que funcione junto con la misión y visión de la empresa, ya que con el paso del tiempo no se puede improvisar el manejo del personal o el bienestar del mismo, de esta manera es cómo surge la necesidad de implementar la gestión del talento Humano a través de planes de acción para la empresa de Frigoríficos Surcolombiano, la cual está ubicada en la zona rural Vereda Florida, km 1 de la ciudad de Isnos (Huila) la cual ofrece productos y servicios desde 1981.

A la fecha, cuatro de febrero del dos mil veintitrés no hay evidencia de investigación o evaluación de las técnicas de gestión del talento humano diseñadas o establecidas formalmente por su gerencia para comprender las deficiencias o fallas en la gestión del talento.

Normalmente el área de recursos humanos se incorpora en el proceso normal de crecimiento de la organización cuando los dueños o administradores de la misma empiezan a



sentir la necesidad de implementar o apoyarse con un área especializada en funciones que se van haciendo progresivamente complicadas, donde no solo basta con realizar la contratación y el pago de nómina, si no que se debe plantear una serie de procedimientos que permitan desarrollar el correcto proceso de reclutamiento, selección, contratación, inducción y evaluación de cada uno de sus colaboradores (Frigorífico Surcolombiano SAS, 2017).

Actualmente el problema radica en la falta de desarrollo en campo de la gestión de personal en la organización la cual no está estructurada, todo lo relacionado con el personal es informal y no se aplican técnicas de gestión de personal. Un ejemplo de su carácter informal es la falta de procesos de reclutamiento, selección, contratación, evaluación, falta de personal en ciertas áreas, falta de procedimientos disciplinarios, candidatos inadecuados para ciertas actividades, falta de planes de beneficios, entre otros.

Según la fuente y la investigación llevada a cabo en Frigorífico Surcolombiano se contrata el personal de manera empírica e informal, sin medir las consecuencias que esto puede acarrear.

Es importante resaltar que la falta de contratos escritos, falta de afiliación al sistema de seguridad social, incremento o falta de colaboradores puede generar gastos innecesarios o por lo contrario afectar el correcto desarrollo de las actividades de la empresa (Santos, 2010).

El problema más grave con que cuenta la empresa en materia de gestión del talento humano es que no existe un procedimiento claro, no hay un manual de funciones, falta planeación en cuanto a reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación y evaluación de desempeño del personal. El ingreso de personal en la empresa se hace sin realizar ningún tipo de

filtro ya sea pruebas o entrevistas, no se utiliza ningún criterio de selección (Frigorífico Sur colombiano SAS, 2017).

Por las anteriores razones y entre otras deficiencias es recomendable que existan unas políticas claras que establezcan la forma técnica de planear, reclutar, seleccionar, contratar, inducir, capacitar y evaluar el desempeño del personal, con el fin de que solo ingresen a la empresa las personas idóneas y motivadas para desarrollar y comprometerse con la empresa

Se infiere que la empresa está perdiendo la oportunidad de contar con las herramientas que le permitan realizar adecuadamente el reclutamiento, selección, contratación, inducción y evaluación, de los colaboradores (Santos, 2010).

## Justificación

Consideramos que la importancia de la presente investigación se basa en los resultados negativos que ha tenido la empresa Frigorífico Sur colombiano SAS, donde debido a algunas fallas en los procesos de contratación, se ha tenido una alta rotación de personal, donde Chiavenato (1999), afirma “entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficacia y el desempeño laboral” por lo cual es necesario innovar aspectos dentro de los servicios de reclutamiento y selección de personal, lo que permitirá contar con trabajadores más idóneos, eficientes y que realmente cumplan con las necesidades del perfil solicitado por la empresa Frigorífico Sur colombiano SAS,

Las estrategias para plantear dentro del desarrollo de la presente investigación se enfocan en mejorar aspectos de la selección de personal de la empresa, desarrollando así mecanismos para contar con personal calificado y competente, teniendo en cuenta que las empresas ya cuentan con competencias establecidas para el desarrollo de su actividad económica, posibilitando a la empresa tener mejores bases en futuros procesos de selección.

Según Heroles (2007) “la rotación del personal causa costos a las empresas en el reclutamiento y la capacitación” lo que representa para la empresa Frigorífico Sur colombiano SAS una afectación y de acuerdo a estadísticas de la bolsa de empleo Bumerán, que es una firma de recursos humanos y bolsa de trabajo, que el 45% del personal permanecerá máximo seis meses, el 16.15% seis meses y un año, los datos estadísticos (Flores, 2008)

También se incentiva, que para la empresa Frigorífico Sur Colombiano SAS, es necesario el apoyo a empleados mediante la capacitación permanente para la facilitación de las actividades,

según afirma “La capacitación es un acto intencionado que proporciona los medios para hacer posible el aprendizaje” (Rodríguez, 2002)

Es importante para la empresa Frigorífico Sur colombiano SAS desarrollar el proyecto, debido a que se evidencia el mal manejo que el área de recursos humanos, ha dado al proceso de selección de personal, lo que ha tenido como consecuencias rotación de personal, malas conductas dentro de la empresa, debido a que algunos empleados fueron contratados sin el respectivo proceso de selección.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Evaluar el plan de proceso de selección de la empresa Frigorífico Sur colombiano SAS

### **Objetivos Específicos**

Analizar el proceso de selección de personal de la empresa Frigorífico Sur colombiano SAS

Definir las falencias que presenta los procesos de selección de personal de la empresa Frigorífico Sur colombiano SAS

Realizar un informe investigativo que permita a la empresa Frigorífico Sur colombiano SAS definir acciones a futuro, basándose en la opinión grupal de diferentes empleados de la empresa.

## **Antecedentes**

De acuerdo con Chiavenato (2011) una buena gestión del talento humano se convierte en un elemento crucial para el desarrollo de la empresa, de manera que, a esto también se dirige esta investigación, a mejorar el desempeño laboral empresa Frigorífico Sur colombiano SAS, pues de acuerdo con el autor, la selección de personal es el medio para lograr los objetivos.

De acuerdo con Torres (2020) llevar a cabo eficientes procesos de gestión humana les permite a las empresas contar con talento humano clave para el desempeño de las operaciones de la misma, de esta manera, le permitirá a la empresa Frigorífico Sur colombiano SAS desarrollar procesos de gestión estratégica. Además, debido a que la empresa cuenta con una dimensión clave que es la de servicio al cliente, la selección de personal se debe convertir en ventaja competitiva y consolidación empresarial.

Como menciona Cabrera (2014) el recurso humano a través del tiempo ha cobrado mayor importancia, esto se remonta al siglo pasado donde se empieza a prestar atención a condiciones del personal dentro de una empresa, el experimento de modificación de las condiciones laborales permitió ver que los trabajadores mejoraban su productividad cuando existía influencia de factores psicológicos y sociológicos, lo que daba como resultado mayor motivación a la hora de trabajar, con la escuela científica de la administración se defiende la mejora en la comunicación, las motivaciones no económicas y la participación de los empleados en las decisiones, esto se trata de la humanización del trabajo

Chruden (1992) afirma "al empezar la década de 1920, por consiguiente, el campo de administración y personal se encontraba bien establecido y existía ya un departamento de personal en muchas de las compañías más grandes y en las organizaciones gubernamentales". A partir de la primera década del siglo XX, en América Latina se iniciaron varios intentos por

trasplantar las disposiciones del Servicio Civil de Estados Unidos. Es preciso observar que, “en la mayoría de los países hispanoamericanos, donde por diversas circunstancias Estados Unidos ejerció su autoridad militar o civil, se legisló en el sentido de instituir sistemas de administración de personal público; tales sistemas, independientemente de desconocer los valores sociales, económicos y culturales de las naciones donde se aplicaron, no recibieron el debido respaldo de la opinión pública, lo cual los hizo inoperantes”.

## Marco Teórico

La teoría de formación de la estrategia de Mintzberg, explica la capacidad de análisis de la empresa, mediante la implementación a futuro de acciones que le permitan mejorar las actividades que en el presente cao refieren a la selección de personal, como expresa “la formación de la estrategia ha tendido a ser tratada como un proceso analítico para el establecimiento de metas de largo plazo y planes de acción para una organización” (Montoya, 2023).

Es fundamental definir el significado de estrategia y para ello es importante definir que en la historia esta nació en la guerra, y proviene del término griego estrategos que significa “un general”, aunado a esto el termino el termino griego estratego significa “planificar la destrucción del enemigo en razón del uso eficaz de los recursos” (Mintzberg, 1997). Sin embargo, el significado de esta palabra y la relación que se tiene en la actualidad para el sector empresarial en el mundo no es directamente su significado en la historia, ya que no se busca la destrucción de la competencia, si no por el contrario se busca es mejorar en cuanto a la productividad y que las cifras aumenten y estén por encima de la competencia directa e indirecta.

El significado que ha tomado o que se le ha dado a la estrategia en el sector empresarial se define como un elemento que permite determinar las metas esenciales en una empresa en el mediano y largo plazo, de tal manera que se utilicen los recursos necesarios que permitan optimizar resultados y alcanzar las metas.

De acuerdo con Andrews (2017), esta se compone de un patrón de “objetivos, propósitos o metas, así como las políticas y los planes principales” esto con el fin de obtener los mejores resultados y a su vez enfocar las acciones que permitan definir la actividad principal de una empresa, el perfil al que se dedique o lo que se busca que sea la empresa. A su vez Ansoff (1965)



define la estrategia como un ‘hilo conductor’ que corría entre las actividades de la empresa y de los productos o mercados.

Dicho esto, se define que la estrategia se ha concebido como la planeación que permite definir un futuro prometedor para las empresas, a través de una serie de acciones que los gerentes toman para incrementar el desempeño de su empresa con relación a su crecimiento y a la competencia empresarial y todo lo que este implica.

### **Administración de Recursos Humanos.**

Sotomayor en su tesis de grado titulado Administración de recursos humanos Su proceso organizacional define que, las organizaciones se enfocan y priorizan la atención del personal o colaboradores, es por esto que mantener y mejorar la gestión y/o administración del recurso humano es invaluable ya que este permite una dinámica distinta que a su vez permite la creatividad y la disponibilidad para realizar aportes y trabajar en equipo para lograr los objetivos. Además, sostiene que es considerado como un activo invaluable que constituye una ventaja competitiva en el mundo empresarial estando dentro de ello la planeación con bases firmes, estudiar y analizar aspectos monetarios derivados en este campo y presentar soluciones a casos imponderables que se presentan originados por las turbulencias locales, nacionales y mundiales.

La “administración de Recursos Humanos es una función derivada de la administración general que en las organizaciones atiende profesionalmente lo relacionado al personal y su trabajo, observando para ello los aspectos legales, administrativos y éticos inherentes, comprendidos en las fases genéricas de planeación, ingreso, desarrollo y separación, así como su enfoque estratégico” (Sotomayor, 2008)

### **Gestión de Recursos Humanos**

Los recursos humanos tienen relevante importancia para el logro de las políticas, metas y objetivos organizacionales y se determinan como y la gestión de recursos humanos se determina según Cuesta (2011) “el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influye en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones del entorno”

La gestión de recursos humanos es la relación de las personas con la organización en las que se trabaja para alcanzar los objetivos tanto personales como empresariales (Chiavenato, 2008)

### **Inducción**

Dessler define a la inducción como “el procedimiento en el que a los nuevos empleados se les proporciona información básica sobre los antecedentes de la empresa” (Dessler, 2009)

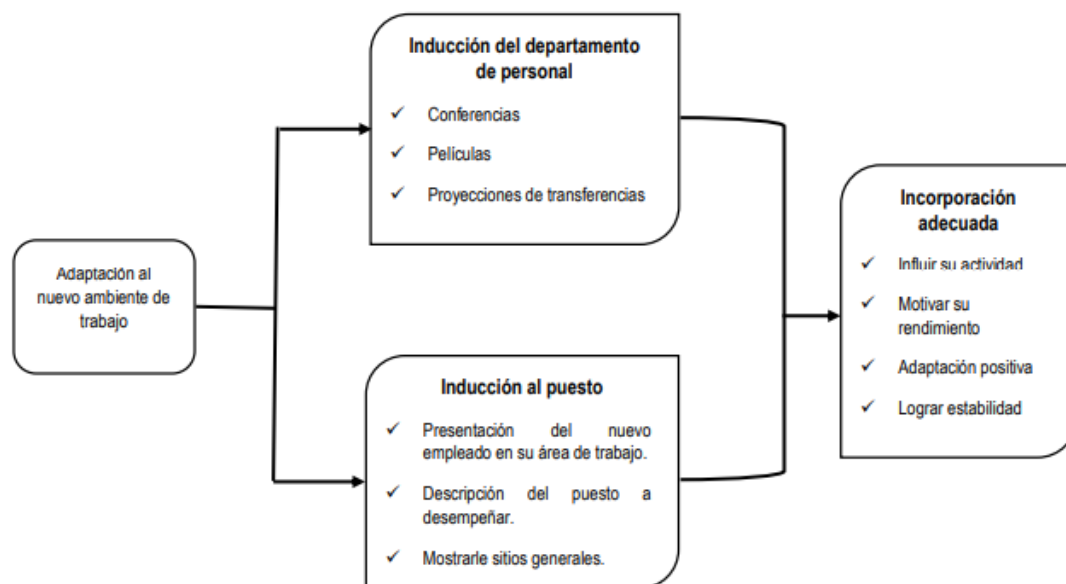
Rodríguez señala que “la inducción es el establecimiento de una conexión intrínseca entre colaborador y organización basada en la compensación y aceptación de los valores y normas organizacionales” (Rodríguez, 2000)

La autora Alles sostiene que la inducción es “un proceso formal, tendiente a familiarizar a los nuevos empleados con la organización, sus tareas y su unidad de trabajo” (Alles, 2011)

De acuerdo con Wayne (2010) “es un esfuerzo inicial de capacitación y desarrollo dirigido a los nuevos empleados para informales acerca de la compañía, el puesto de trabajo y el grupo de trabajo” (Wayne, 2010)

## Figura 1

*Proceso de inducción al personal. Fuente: Rodríguez (2007)*



Para Alles, (2011) la inducción consta de tres etapas:

Inducción General

Inducción Específica al puesto de trabajo

Evaluación y Seguimiento

### **Marco Legal**

Art. 1 lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Art. 11 Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Art. 22 Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración y quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. (Función Pública, 2019)

Artículo 7°.- Programas de Inducción y reintucción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintucción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y

organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. (Función Pública, 2019)

## **Metodología**

Teniendo en cuenta la finalidad de la presente investigación, se buscó reunir datos cualitativos, de manera grupal se seleccionó la entrevista semiestructurada, donde la muestra fue de 19 empleados de la empresa frigorífico Sur Colombiano SAS, componiéndose de diferentes preguntas de la opinión personal sobre algunos procesos de inducción, capacitación, selección de personal y clima laboral generado dentro de la empresa, con el objetivo de analizar, si la empresa cumple ciertos requisitos y en caso de que no, poder ser reevaluados, para mejorar el desempeño de las diferentes áreas de la empresa.

### **Técnica**

La metodología utilizada para la presente investigación será de carácter cualitativo en vista de que los datos no son de forma cuantificable, sino que se basa de una revisión documental de diferentes estrategias para generar un plan de selección, capacitación e inducción adecuado en la organización, por lo tanto, se utilizará tanto fuentes primarias como secundarias.

### **Instrumento**

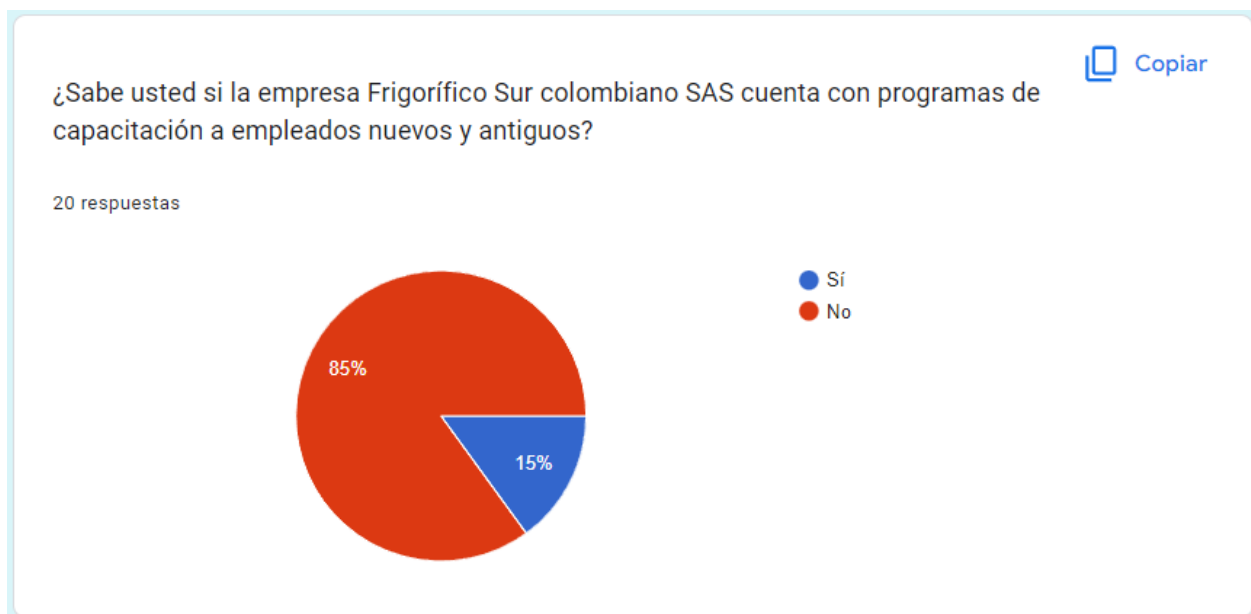
Se utilizará la entrevista semiestructurada, con el fin de tomar la información necesaria en la recolección de datos que permita crear un proceso de reclutamiento, selección, contratación, inducción y evaluación de la empresa Frigorífico Sur colombiano SAS ubicada en la ciudad de Isnos, Huila de forma óptima.

### **Muestra:**

La muestra, fue 20 empleados de la empresa Frigorífica Sur Colombiano SAS, ubicado en la ciudad de Isnos, departamento del Huila.

**Figura 2**

*Respuesta de la entrevista semiestructurada aplicada. Fuente: Elaboración propia*

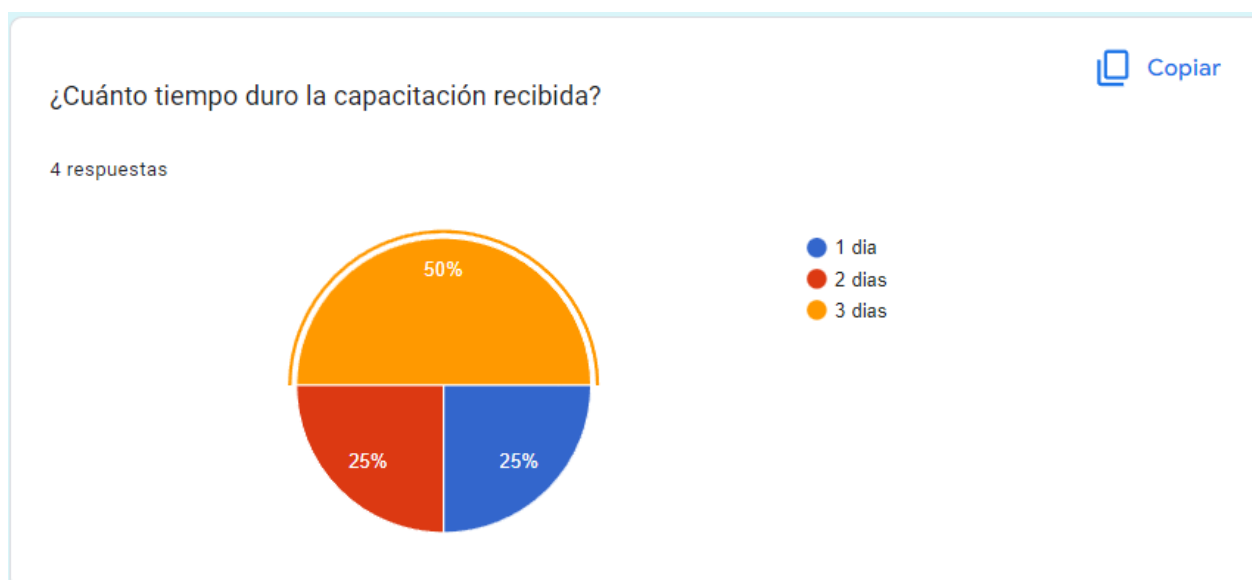
**Figura 3**

*Respuesta de la entrevista semiestructurada aplicada. Fuente: Elaboración propia*



**Figura 4**

Respuesta de la entrevista semiestructurada aplicada. Fuente: Elaboración propia

**Figura 5**

Respuesta de la entrevista semiestructurada aplicada. Fuente: Elaboración propia





## Figura 6

*Respuesta de la entrevista semiestructurada aplicada. Fuente: Elaboración propia*

¿en caso, responder si cual sería la mejora que usted propondría para futuros candidatos a los diferentes empleos de la empresa Frigorífico Sur colombiano SAS?

18 respuestas

- No aplica
- que tengan mayor tiempo de capacitacion
- que haya mas coordinacion en el empalme
- que haya uyn equipo de capacitacion
- empalme de un mes de anterioridad al inicio de el contrato
- menor tiempo al empalm,e
- que haya programacion para los nuevos empleados y tambien para los antiguos, para que cuenten con conocimientos mas solidos
- Que los nuevos empleados o candidatos cuenten con programas que los capaciten segun su cargo a ocupar en la empresa

## Figura 7

*Respuesta de la entrevista semiestructurada aplicada. Fuente: Elaboración propia*

¿en caso, responder si cual sería la mejora que usted propondría para futuros candidatos a los diferentes empleos de la empresa Frigorífico Sur colombiano SAS?

18 respuestas

- Que los nuevos empleados o candidatos cuenten con programas que los capaciten segun su cargo a ocupar en la empresa
- que se implemente un area especial de recibimiento a nuevos empleados la cual este capacitada.
- que haya un tiempo prudente al cargo
- que la empresa cuente con personal idoneo para brindar capacitaciones nuevas y antiguos empleados
- que se de un tiempo prudente para la capacitacion y la enseñanza sea de acuerdo al puesto de trabajo que se v a a ocupar
- que la empresa brinde a los empleados nuevos una buena capacitacion de acuerdo al puesto que van a ocupar y q para los empleados antiguos hayan constantes capacitaciones, ya que el aumento de la tecnologia requiere que nos actualicemos en conocimientos continuamente
- brinden capacitaciones mas seguidas y de una manera mas coordinada y de acuerdo al area

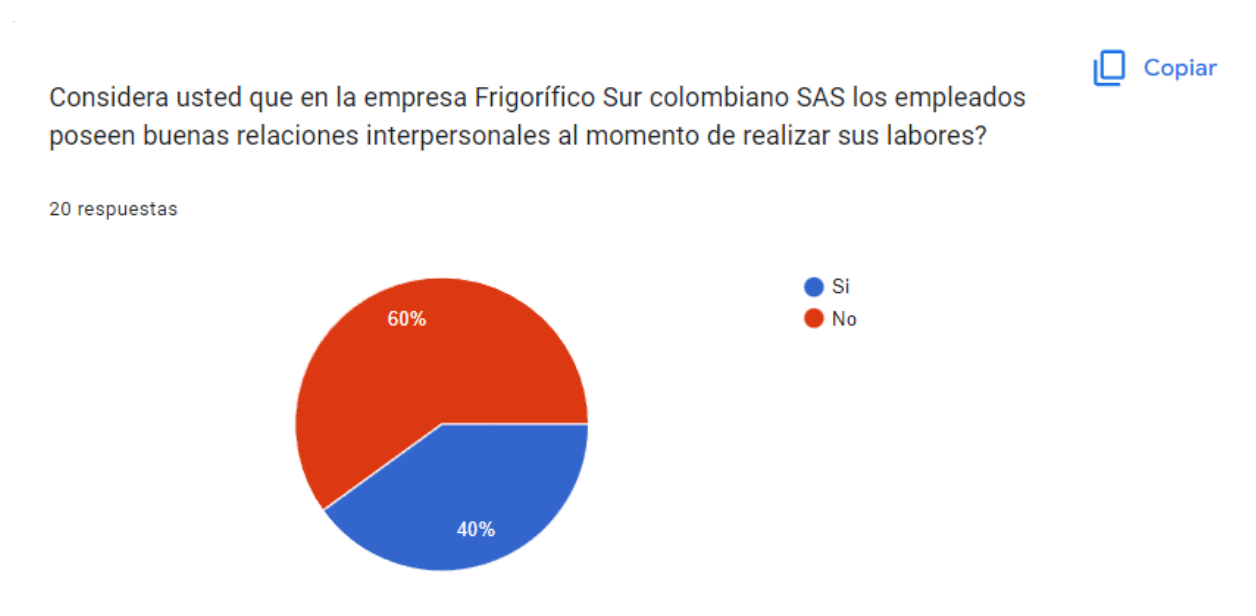
## Figura 8

*Respuesta de la entrevista semiestructurada aplicada. Fuente: Elaboración propia*

capacitacion al cargo, capacitacion hacia donde se proyecta, capacitacion de como se forma la empresa
deben implementarse programas de capacitacion para nuevos y antiguos empleados
que se implementen mejoras y mejores programas de capacitacion para el ingreso de nuevo personal
que la empresa tenga una mejor organizacion en la capacitacion e induccion de empleados

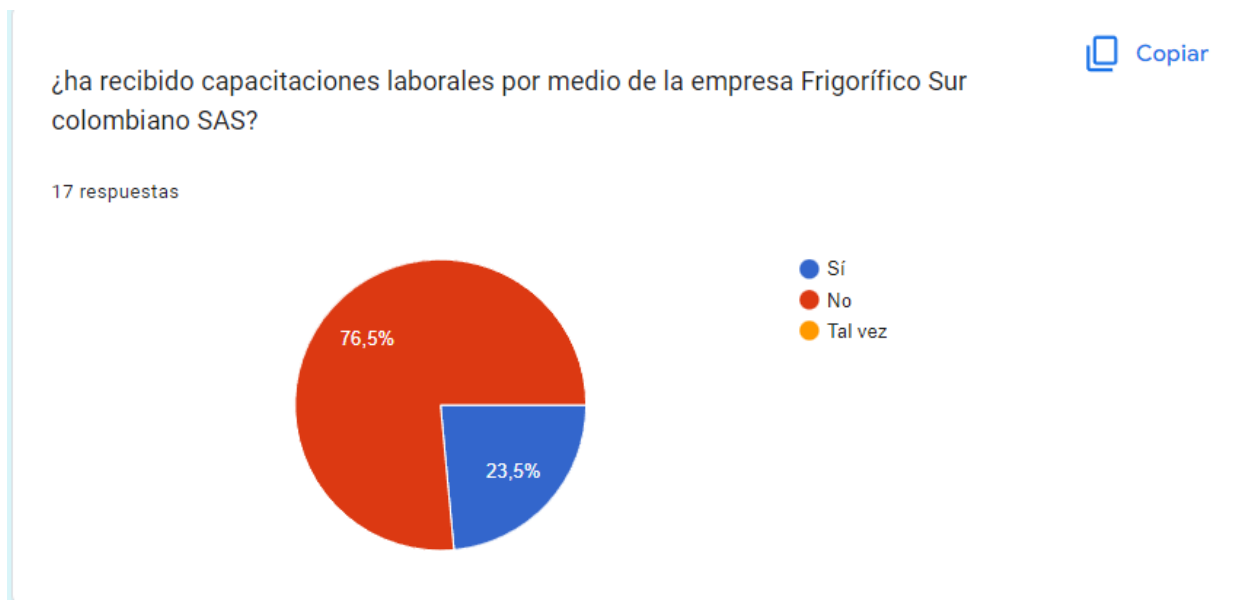
### Figura 9

Respuesta de la entrevista semiestructurada aplicada. Fuente: Elaboración propia



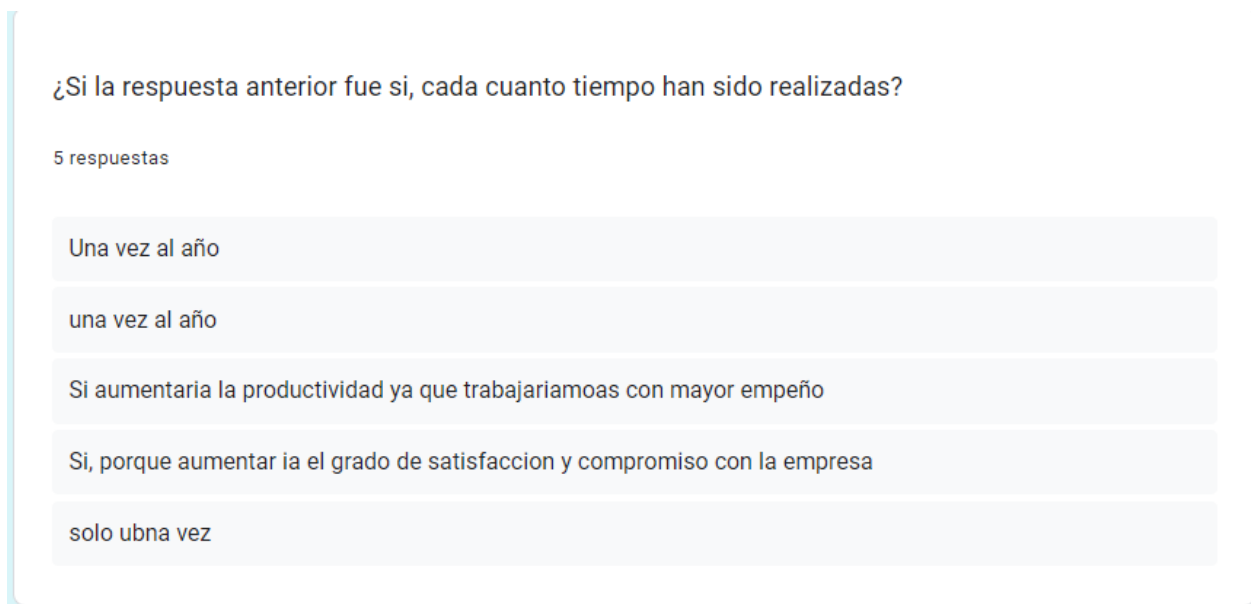
### Figura 10

Respuesta de la entrevista semiestructurada aplicada. Fuente: Elaboración propia



**Figura 11**

*Respuesta de la entrevista semiestructurada aplicada. Fuente: Elaboración propia*



**Figura 12**

*Respuesta de la entrevista semiestructurada aplicada. Fuente: Elaboración propia*

¿Si usted fuera recompensado en conjunto a sus compañeros de área por alcanzar los objetivos pactados por la empresa tendría satisfacción o mejoraría su productividad al momento de realizar sus actividades laborales, explique por qué?

17 respuestas

Claro que si, ya que la recompensa laboral hace que los empleados se motiven y desarrollen un sentido de pertenencia a la empresa

Si, ya que uno se motivaría y le pondría más empeño a las labores diarias

si, porque habría mayor motivación

si, ya que las recompensas motivación al realizar las labores de una manera más eficiente y comprometida

Si, ya que habría mayor motivación

si generara una gran satisfacción ya que se recompensara nuestra labor y compromisos con la empresa

Si generara una gran satisfacción ya que se recompensaría nuestras labores y compromisos con la empresa

Si mejoraría nuestra productividad ya que trabajaríamos con más empeño y compromiso

### Figura 13

Respuesta de la entrevista semiestructurada aplicada. Fuente: Elaboración propia

¿Si usted fuera recompensado en conjunto a sus compañeros de área por alcanzar los objetivos pactados por la empresa tendría satisfacción o mejoraría su productividad al momento de realizar sus actividades laborales, explique por qué?

17 respuestas

productividad y eficacia de la empresa

Si, mejoraría la productividad de la organización ya que un trabajador contento realiza sus labores de una forma más eficiente

si, ya que aumentaría nuestro compromiso con la empresa

Si se mejorara la productividad, ya que se trabajaría con mayor motivación

si aumentaría la productividad y eficiencia de la empresa, ya que habría un mayor compromiso de nuestra parte

claro, cada uno trabajaría con mayor esfuerzo y compromiso

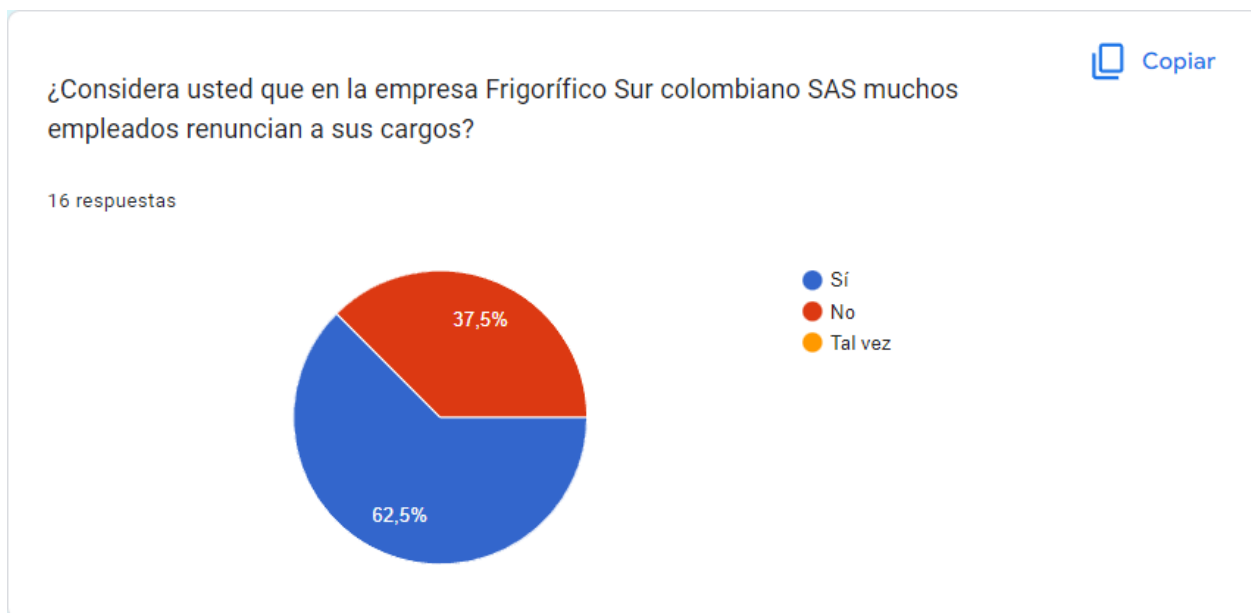
se incrementa la productividad, ya que motiva a los empleados

si mejora la productividad porque va a haber empleados satisfechos y eso hace que se aumente la eficacia

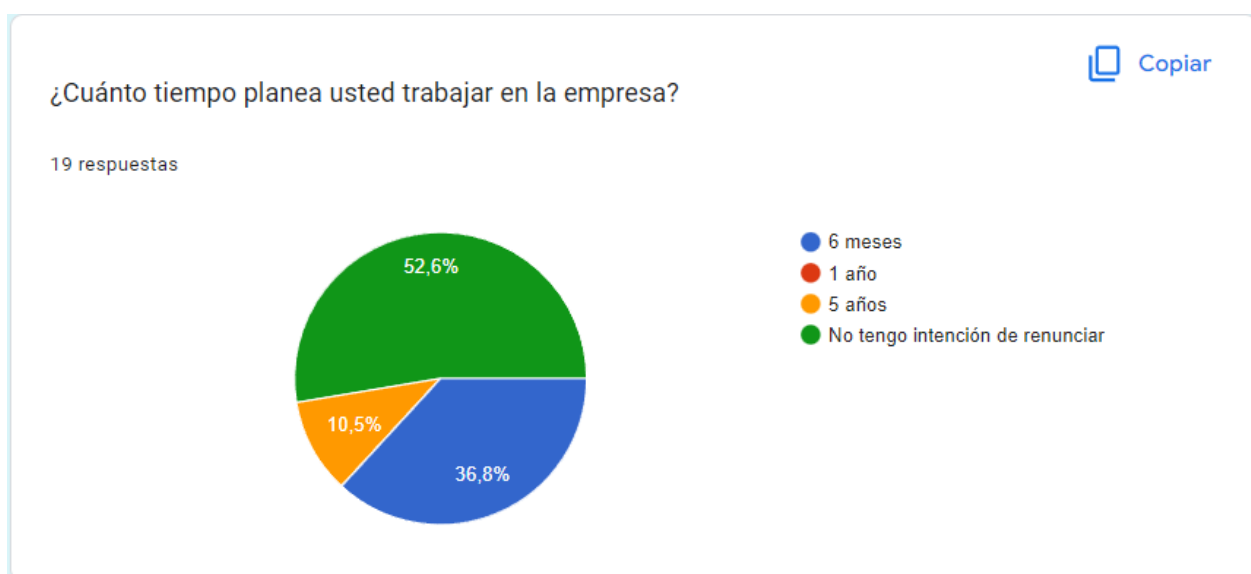
trabajaría de mejor manera, y habría mejor colaboración

**Figura 14**

Respuesta de la entrevista semiestructurada aplicada. Fuente: Elaboración propia

**Figura 15**

*Respuesta de la entrevista semiestructurada aplicada. Fuente: Elaboración propia*



## **Resultados**

Plan de inducción de personal empresa Frigorífico Sur colombiano SAS

### **Plan de inducción**

Proceso por el cual la organización busca que el nuevo integrante se adapte de manera rápida a la cultura, los comportamientos y procesos de la organización. Según Gómez (2003) se afirma que la inducción pretende proporcionar al empleado la información necesaria para el buen desarrollo de su trabajo.

### **Etapas de inducción de personal**

Alles (2006) plantea un proceso de inducción que consta de dos etapas:

#### **Etapas de inducción**

Introducción a la organización: toda persona que ingrese a la organización, sin importar cuál sea su nivel, debe conocer la información básica de la empresa

Inducción al puesto de trabajo: el objetivo es desarrollar los conocimientos sobre las funciones y actividades relacionadas con la posición.

### **Etapas de socialización de personal Según Robbins (2008),**

socialización es un proceso que consta de tres etapas relacionadas, cuyo resultado afecta directamente el comportamiento laboral de los nuevos empleados, estas etapas son:

#### **El pre-ingreso:**

desde la selección de los aspirantes se empiezan a elegir quienes poseen valores, actitudes y expectativas acordes a la cultura de la empresa.

El pre-ingreso: desde la selección de los aspirantes se empiezan a elegir quienes poseen valores, actitudes y expectativas acordes a la cultura de la empresa.

**El ingreso:**

en esta etapa es realizada la inducción.

**La metamorfosis o adaptación permanente:**

esta etapa se lleva a cabo a través de un proceso continuo de comunicación.

**Métodos de socialización de personal**

Dado que la socialización busca crear un ambiente inmediato de trabajo favorable y satisfactorio, existen algunos métodos de socialización mencionados por Chiavenato (2002), que se encuentran entre los más utilizados. Estos métodos son:

Métodos de socialización

Proceso selectivo:

Contenido del cargo:

Supervisor como tutor:

Grupo de trabajo:

Programas de integración:

**Plan de acogida**

Es la planificación de la toma de contacto de nuevos miembros con la organización, así como del seguimiento del proceso de integración.



### **Planificación del plan de acogida**

Quién se ocupará de la realización y seguimiento del proyecto

Cómo llevar a cabo un plan de acogida

Cuando deberá llevarse a término

### **Fases de la implantación del plan de acogida**

El plan de acogida se inicia en el propio proceso de selección, ya que es el primer momento en el que ambas partes (empresa e individuo) ponen en común sus expectativas y transmiten sus creencias y valores.

Proceso de selección

Fase de bienvenida

Incorporación

Seguimiento

Evaluación del programa

### **Macroproceso de gestión humana**

Este macroproceso busca el mantenimiento de la información y el desarrollo de las personas a nivel tanto personal como profesional dentro de la organización, busca generar en el individuo un sentimiento de desarrollo a nivel integral.

Este macroproceso involucra los procesos de formación de los empleados a través de la capacitación y entrenamiento, el desarrollo profesional y los planes de carrera, en donde el empleado asciende y progresa dentro de la organización.

## Diagrama

**Figura 16**

*Diagrama del macro-proceso compensación, bienestar y salud de las personas. Fuente Vargas (2011)*



## Conclusiones

Resumiendo, se aprecia la importancia de los procesos de selección de personal en las empresas, donde al haber errores en los diferentes momentos de la selección de personal, se puede contratar personal que no cumpla las expectativas de la empresa. Teniendo como consecuencia rotación de personal, etc.

En resumen, de acuerdo a las entrevistas semiestructuradas, se ve como la mayor parte de los empleados encuestados determinaron que sus procesos de inducción fueron muy deficientes, lo que les conlleva a tener dificultades para realizar sus actividades en la empresa frigorífico SAS.

Finalmente se puede apreciar como para los empleados las recompensas por parte de incentivos económicos y no económicos, representa para los mismos un aumento en la motivación, para que se cree un clima laboral muy bueno dentro de la empresa frigorífico sur colombiano SAS, donde finalmente se aprecia la importancia de que la empresa mejore sus requerimientos y procesos del área de recursos humanos al momento de dar selección de personal de aspirantes que ingresen a la empresa, por medio de la innovación en dichos procesos..

## **Recomendaciones**

Se recomienda para la empresa Frigorífico Sur Colombiano SAS, analizar los diferentes procesos que lleva a cabo dentro del área de recursos humanos, teniendo en cuenta los conceptos nombrados en el presente trabajo, donde destaca la rotación de personal, la falta de inducción y capacitación, así como los procesos de reinducción que permiten a los empleados tener mejoramiento continuo, de sus conocimientos al momento de ser aplicados dentro de la empresa, donde es necesario alinear a los empleados con los objetivos y direccionamiento estratégico de la empresa, de esta forma se busca tener claramente un proceso automatizado, estructurado y definido dentro de la empresa Frigorífico Sur colombiano SAS.

Se reitera la importancia del aprendizaje continuo, en la innovación de los procesos que puedan haber, teniendo como consecuencia una globalización y un mercado cambiantes, dando más dinamismo, lo que da a los diferentes procesos de selección de personal, una mejora que debe ser llevada a cabo dentro de la empresa Frigorífico Sur colombiano SAS y que puede generar mejores indicadores dentro de los procesos de gestión, productividad, eficacia y eficiencia en los empleados de la diferentes áreas de la empresa, donde mediante un análisis al presente documento se recomienda a la empresa innovar los procesos relacionados con el área de recursos humanos.

## Referencias

- 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>
- Arturo, A. A. (2019). Reclutamiento y Selección de Personal. Google Books.  
[https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=63fIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=seleccion+de+personal&ots=4pbqZtwvM1&sig=ZkWdMrHuoteYqU5hpdYTKaEAYtY&redir\\_esc=y#v=onepage&q=adminstracion&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=63fIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=seleccion+de+personal&ots=4pbqZtwvM1&sig=ZkWdMrHuoteYqU5hpdYTKaEAYtY&redir_esc=y#v=onepage&q=adminstracion&f=false)
- Cabezas J. Varela R. (2021).(pp.180-210).OVI. Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>
- Carlos Hernan Gonzalez-Campo, Guillermo Murillo Vargas, & Mónica García Solarte. (2011, September). *COMPENSACIÓN, BIENESTAR Y SALUD DE LAS PERSONAS*. ResearchGate; unknown.  
[https://www.researchgate.net/publication/331413732\\_COMPENSACION\\_BIENESTAR\\_Y\\_SALUD\\_DE\\_LAS\\_PERSONAS](https://www.researchgate.net/publication/331413732_COMPENSACION_BIENESTAR_Y_SALUD_DE_LAS_PERSONAS)
- 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>
- 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>

Dessler, G. Varela R. (2015).(pp.197-213). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.<https://www.cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

Dolan, S. L., López Cabrales. Valle Cabrera, R.(2014). (pp.107-130). *La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI*. McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=1>

Drucker Peter. (2011) La economía de los bits y los textos de Peter Drucker. Realizado para el congreso 2004 de CREA. Puntomov, capacitar TV. Recuperado de:  
[https://www.youtube.com/watch?v=McBhr6ZUHtc&feature=player\\_embedded](https://www.youtube.com/watch?v=McBhr6ZUHtc&feature=player_embedded).  
Consultado: 20 de octubre de 2014.

Flores, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas (Factors that cause personnel rotation in mexican companies).  
Daena: International Journal of Good Conscience, 3(1), 65–99.  
[http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)

González Merino, M. (2015). Selección de personal: buscando al mejor candidato. México: Alfaomega.

Montoya. (2023). LA FORMACIÓN DE LA ESTRATEGIA EN MINTZBERG Y LAS POSIBILIDADES DE SU APORTACIÓN PARA EL FUTURO. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación Y Reflexión*, 17(2), 23–44.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-68052009000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-68052009000200003&script=sci_arttext)

Ortíz Cancino, J., Rendón Morales, M., & Atehortúa Ramírez, J. (2012). Score de competencias: cómo transformar el modelo de competencias de su empresa en un sistema de "Score" asociado a los procesos clave de su negocio. Madrid: Palibrio.