

APOYO EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA OFICINA DE ACCIONPLUS DE
LA EMPRESA COLOMBINA S.A. UBICADA EN EL CORREGIMIENTO LA PAILA
MUNICIPIO DE ZARZAL VALLE, CON EL FIN DE FORTALECER LOS
PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

LUISA FERNANDA ESGUERRA GIL

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (3845)
ZARZAL 2019

APOYO EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA OFICINA DE ACCIONPLUS DE
LA EMPRESA COLOMBINA S.A. UBICADA EN EL CORREGIMIENTO LA PAILA
MUNICIPIO DE ZARZAL VALLE, CON EL FIN DE FORTALECER LOS
PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

LUISA FERNANDA ESGUERRA GIL

Trabajo de grado en la modalidad de practica universitaria para optar al título de
Administrador de Empresas

Director:

FRANCY JANED SARRIA ROJAS

Magister en Gestión Empresarial

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (3845)
ZARZAL 2019

TABLA DE CONTENIDO

	PÁG.
1. INTRODUCCIÓN	5
2. ANTECEDENTES	6
3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	8
3.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
3.2. FORMULACIÓN EL PROBLEMA.....	9
3.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
4. OBJETIVOS	10
4.1. OBJETIVO GENERAL.....	10
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
5. JUSTIFICACIÓN	11
6. MARCO DE REFERENCIA	13
6.1. MARCO TEÓRICO	13
6.2. MARCO LEGAL.....	18
6.3. MARCO CONTEXTUAL	21
6.3.1. Municipio de Zarzal Valle del Cauca	21
6.3.2. Corregimiento de La Paila Valle del Cauca	22
6.3.3. Reseña histórica de la empresa	23
6.3.4. Misión.....	24
6.3.5. Visión	25
6.3.6. Descripción del servicio.....	25
7. METODOLOGÍA.....	27

7.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	27
7.2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
8. PLAN DE MEJORAMIENTO	31
8.1. DIAGNÓSTICO.....	31
8.1.1. Matriz de evaluación de factores internos EFI	31
8.1.2. Análisis cualitativo	33
8.2. ELEMENTOS QUE FAVORECEN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ACCIÓN PLUS DE COLOMBINA LA PAILA. ...	34
8.3. ACTIVIDADES REALIZADAS.....	35
8.4. FORMATO DE FILTRACIÓN DE INFORMACIÓN DE HOJAS DE VIDA PARA EL MEJORAMIENTO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EN ACCIONPLUS IN HOUSE COLOMBINA.....	37
8.5. SOCIALIZACIÓN DE HALLAZGOS Y PROPUESTA	39
9. CONCLUSIONES.....	40
10. RECOMENDACIONES	42
11. REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	45
ANEXO 1. PUESTO DE TRABAJO.....	45
ANEXO 2. ARCHIVADOR DE CARPETAS DEL PERSONAL VINCULADO POR LAS SOCIEDADES ACCION S.A.S Y ACCIONES Y SERVICIOS S.AS	46
ANEXO 3. FORMATO DE ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA	47

1. INTRODUCCIÓN

En el presente documento se exponen las acciones desarrolladas desde la práctica empresarial llevada a cabo en la Oficina AccionPlus In House Colombina en función del fortalecimiento de las acciones de selección del personal, para lo cual se genera una propuesta de mejoramiento orientada al uso de un formato complementario para la filtración de los candidatos, el cual brinda a la organización optimización de procesos y ahorro de tiempo por actividades innecesarias.

Igualmente, se toma en cuenta un recorrido por los elementos teóricos, técnicos y normativos que permiten reconocer la importancia de la labor administrativa, así como el impacto de las acciones de selección de personal y la incidencia de la legislación en las cuestiones organizacionales, con el objetivo de abarcar los elementos de mayor impacto en la formulación de interrogantes, construcción de propuestas, determinación de hipótesis sobre las necesidades de la empresa y al finalmente orientarse hacia un elemento preciso que beneficia el área de selección de personal.

De otra parte, en el desarrollo del proceso se reconoce el uso de una acción metodológica desde lo cualitativo – descriptivo basado en instrumentos como la observación, los apuntes de campo y la entrevista no estructurada, en complemento, con fuentes primarias desde lo organizacional y secundarias desde medios de consulta físicos e informáticos, para al final generar un instrumento que aporta el fortalecimiento de las funciones y procesos organizacionales.

Por lo anterior, se reconoce la importancia y el impacto de las acciones desarrolladas desde la práctica empresarial y se valida la importancia de seguir gestando propuestas que aporten al mejoramiento y desarrollo de la empresa desde la efectividad y calidad.

2. ANTECEDENTES

En el municipio de zarzal Valle, más precisamente en el corregimiento de La Paila, se encuentra una de las sedes de Colombina S.A. “compañía global de alimentos la cual cuenta con más de 100 años de experiencia en la fabricación y comercialización de alimentos, ofrece un amplio portafolio de productos en diferentes líneas: confitería, galletería, pastelería, salsas, conservas y helados. Así mismo, exporta sus productos a más de 45 países del continente americano, África, Asia y Europa; es uno de los mayores empleadores del país con más de 6.500 colaboradores y un total aproximado de 9.500 personas en todo el mundo”¹.

Actualmente dentro de la sede Valle, se presenta la asociación con la organización Acción Plus S.A.S. la cual tiene como función el apoyo en los procesos de selección y capacitación de talento humano en los procesos y actividades que se demanden.

“El Grupo AccionPlus es el holding colombiano líder en la prestación de soluciones de outsourcing basadas en talento Humano. Con más de 38,000 colaboradores, siendo así uno de los principales empleadores del país”², prestando servicios a las principales compañías e instituciones del país y que desde años atrás viene sirviendo de apoyo en los procesos de captación, selección, evaluación de la calidad en el recurso humano de la empresa Colombina S.A. por tanto, esta se ha convertido en una asociada importante para la empresa y que día a día aporta en el mejoramiento de su acción organizacional.

En la oficina del grupo AccionPlus in House Colombina, se manejan los procesos de selección según la necesidad de personal requerida por la empresa contratante, y estos se derivan a la producción presupuestada durante el año, es por ello que las contrataciones de personal se dan en determinados meses del

¹Wikipedia. (En línea). (Julio 10 de 2019). Disponible en: [https://es.wikipedia.org/wiki/Colombina_\(compa%C3%B1a\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Colombina_(compa%C3%B1a))

² Grupo AccionPlus. (En línea). (junio 28 de 2019). Disponible en: <https://www.accionplus.com/historia/>

año especialmente para fechas especiales como Halloween, San Valentín, día de la madre, diciembre entre otros.

Por otra parte, el tipo de contrato de vinculación laboral que presta el Grupo AccionPlus en Colombina es por obra o labor, con presencia de dos sociedades las cuales son: Acción S.A.S y Acciones y Servicios, donde el contrato de cada sociedad tiene una temporalidad distinta; el tiempo de contrato por Acción S.A.S es inferior y/o igual a un año, el cambio de esta sociedad a la de Acciones y servicios, se realiza según el resultado de exámenes físicos y el desempeño de cada colaborador; Acciones y Servicios maneja un tiempo de contrato inferior y/o igual a dos años, cumplido este tiempo se realiza la desvinculación o termino de contrato de manera definitiva por Colombina S.A, la Paila.

En algún momento estas situaciones no se llevaban a cabo de forma efectiva ya que los registros informativos no permitían controlar las acciones de selección y contratación, por lo cual se genero una estructura que en cierta medida facilito la síntesis y precisión de los perfiles y recopilación informativa como fue la base de datos Acción; posterior a ello, son pocos los avances en términos de mejoramiento procedimental administrativo que fueron llevados a cabo, ya que estos funcionan y permiten el desarrollo de las labores normalizadas de la empresa. Sin embargo, en el ejercicio practico se evidencia la limitación en una acción como es la recepción de las hojas de vida de los postulantes, aspecto que conlleva a disponer de posibilidades de recurso humano poco exacta, sin los perfiles y documentación mínima requerida.

Lo anterior, alude a la importancia de definir una estructura óptima de filtración de información que corresponda a las necesidades de ambas sociedades y la empresa Colombina S.A. La Paila, con la finalidad de disponer de un recurso humano que corresponda a los perfiles y requerimientos.

3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

3.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La oficina del grupo AccionPlus in House Colombina al contar con elevados volúmenes de contratación de personal debido al alza de producción o la alta rotación, nace la necesidad de filtrar información de las múltiples hojas de vida en función de hacer más efectiva la evaluación del perfil ocupacional de los aspirantes y así proceder a la citación correspondiente. Por tanto, se alude al requerimiento de un análisis del proceso desarrollado y así detectar que función puede simplificar esta etapa.

Así mismo, ha de resaltarse que en el proceso de evaluación del perfil ocupacional es donde se gasta tiempo determinando si es o no apto, lo cual entorpece la eficacia en los procesos y por ende retarda las acciones, factores que se ven reflejados en el factor dinero y las necesidades inmediatas de Colombina en términos de talento humano.

Desde esta perspectiva, situaciones como la suscitada a pesar de parecer simples, en gran medida generan una imagen negativa del grupo AccionPlus in House, puesto que, deja en evidencia pérdida de calidad y cumplimiento de la empresa, al generar mayores tiempos en la selección de personal por cuestiones básicas mejorables en sus procesos.

Con base a lo expuesto, se diseñó el formato de filtración de información personal, mediante el cual el profesional de psicología o practicante determina la citación o no del personal a entrevistar, dejando como evidencia el porqué del proceder con los candidatos o su respectiva eliminación, dejándolo registrado en la base de datos de personal no apto y el motivo de su descalificación; documento no existente hasta la fecha en la organización.

3.2. FORMULACIÓN EL PROBLEMA

¿Cómo fortalecer los procesos de selección de personal a partir del apoyo administrativo en la empresa Acción Plus In House Colombina ubicada en el corregimiento de La Paila en Zarzal Valle?

3.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué factores se deben tener en cuenta para analizar los procesos de selección en la empresa Acción Plus in House Colombina?

¿Cuáles instrumentos o herramientas pueden apoyar los procesos de selección de personal?

¿Qué procesos complementarios deben realizarse para avalar las propuestas o hallazgos que se realicen?

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Apoyar el área administrativa de la oficina de ACCIONPLUS de la empresa Colombina S.A. ubicada en el corregimiento La Paila municipio de Zarzal Valle, con el fin de fortalecer los procesos de selección de personal.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico de las actividades, tareas y funciones que se realizan en la oficina de Acción Plus in House Colombina.
- Diseñar herramientas o instrumentos que permitan favorecer los procesos de selección de personal.
- Socializar los hallazgos y propuestas que aportan al mejoramiento de los procesos de selección de personal.

5. JUSTIFICACIÓN

El desarrollo de la labor administrativa es esencial para las organizaciones puesto que brinda los medios y los mecanismos para que se haga uso efectivo y eficaz de los recursos, a fin de generar un lucro y mantenerse en el tiempo; por tanto, para que esto se logre debe existir armonía entre 4 elementos fundamentales como son la planeación, organización, dirección y control, ejes rectores de la misma y factores que delimitan la amplitud de su labor; por tanto debe de contarse con un recurso humano que pueda responder de la mejor manera ante las necesidades de la organización desde las áreas mencionadas.

Por consiguiente, ha de entenderse que el capital humano es uno de los elementos claves e indispensables de mayor valor empresarial, ya que brinda a la empresa desde los factores físicos e intelectuales los medios para responder a lo que demanda en diferentes situaciones y labores, a su vez que ayuda a dar valor a la misma desde la calidad que brinda en cada momento.

Así pues, para el caso de la investigación, se parte desde un factor asociado a la generalidad de las áreas expuestas, como es el apoyo, la búsqueda de personal idóneo y comprometido según las necesidades de la organización a partir de los procesos de selección, evaluación y seguimiento del personal, siendo este un primer filtro en el cual deben determinarse cuáles son las competencias que la empresa necesita para alinear individuos en pro de las estrategias y cuál es la mejor forma de desarrollarlas.

Esta labor es fundamental ya que el personal designado para realizar las diferentes labores, no realiza un proceso de selección adecuado puede llegar a afectar la calidad de los productos y/o servicios ofertados, por tanto, debe tenerse muy en cuenta las competencias previamente adquiridas mediante un proceso formal de educación por los candidatos o bien mediante la formación directa en la

empresa, en complemento, con la experiencia que indicaría que se cuenta con dichos requisitos.

Por lo anterior, es esencial generar alternativas que aporten al fortalecimiento de la empresa, puesto que, de otro modo se vería afectada la imagen y la calidad en los procesos que desarrolla. lo cual a fin de cuentas puede llegar a impactar a futuro la efectividad de los procesos que desarrolla.

6. MARCO DE REFERENCIA

6.1. MARCO TEÓRICO

En el contexto de la administración es esencial seguir un proceso que permita dar mayor efectividad y secuencialidad a las acciones que se llevan a cabo en las organizaciones, ya que de esta manera se logra orientar las metas, realizar el seguimiento y generar una retroalimentación que favorezca el mejoramiento continuo de las mismas.

Por ello, según el libro administración, una perspectiva global de los autores Harold, koontzy Heinz weihrick, las funciones del administrador son: planificación, organización, dirección y control que conforman el proceso administrativo cuando se les considera desde el punto de vista sistemático. Fayol señala que estos elementos se aplican en negocios, organizaciones, políticas, religiosas, filantrópicas y militares³. Desde este planteamiento se busca generar un aprovechamiento de los factores humanos, técnicos, materiales y complementarios, con los que cuenta la organización para hacerla más eficaz para los dueños y accionistas.

Por tanto, ha de entenderse que la administración es un proceso integral que abarca desde lo general a lo específico en relación a las necesidades de la organización o sector donde se presente, de manera que, cada momento representa un conjunto de responsabilidad que si no se cumplen cabalmente pueden afectar la secuencialidad preestablecida. Al mismo tiempo, cabe resaltar que hay un elemento que está inmerso en cada una de estas el cual puede beneficiar o desmejorar la calidad de las acciones ejecutadas y es el talento humano, ya que de este depende la efectividad en lo que se realice.

³ Guzmán Campos, Areli Elizama. El proceso administrativo según varios autores [en línea]. <<https://www.gestiopolis.com/el-proceso-administrativo-segun-varios-autores/>> [Citado el 29 de Julio de 2019]

En este orden de ideas, es necesario reconocer entonces la importancia de la empresa como un ente que alberga un conjunto de individuos con diferentes habilidades, competencias y motivaciones que trabajan colectivamente a fin de lograr un beneficio mutuo, ya que, esta logra potencializarse, mejorar o en su defecto salir del mercado según la calidad del talento humano que la integra, puesto que, son estos quienes generan acciones efectivas y eficaces desde la utilización de los recursos con que cuenta la organización a fin de permanecer en el tiempo y generar un lucro que le ayude a continuar creciendo. Por tanto, puede decirse que las personas que componen la empresa son el motor y aquellos que le dan sentido a su estructura y objeto social, ya que sin estos esta perdería sentido y uno de sus activos más importante.

Bajo esta premisa, la selección de personal o talento humano requerido para la organización se convierte en una actividad clave en función de sus necesidades e interés, debido a que incide sobre las diferentes áreas que la componen, de allí que sea una acción metódica y bien delimitada la cual requiere de expertos en el área para su realización. Algunos expertos afirman “Cerca del 90% de los fallos en la contratación de personal, se producen al no hacer un buen proceso de selección y no definir con eficacia las competencias personales o técnicas de los candidatos que se buscan”⁴ Lo cual en términos de corto y largo plazo afecta la organización por conceptos como son el gasto de recursos innecesariamente por fallos en las funciones o la necesidad de realizar actividades de capacitación.

El costo de una mala contratación puede ascender al doble del salario anual de una persona más los beneficios. La selección de personal es fundamental para crear un equipo competitivo y aportar valor a la empresa, por ello, debe ser un pilar importante dentro de cualquier estrategia empresarial. Después de años de estudios sobre el cerebro y las emociones, hoy sabemos que tanto el Componente Emocional como la Inteligencia son importantes para el éxito en el puesto de

⁴ BARCELO, Juan. (En línea). (agosto 29 de 2016). La importancia de una buena selección de personal. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/la-importancia-de-una-buena-seleccion-de-personal/>

trabajo; si se selecciona personal sin tener en cuenta las competencias necesarias para cubrir el puesto o los valores de la empresa, casi seguro que surgirán problemas de adaptación e integración⁵.

Por consiguiente, además de los factores de incidencia económicos en la selección de personal se contempla el factor social, puesto que, desde este se presentan afecciones en las relaciones interpersonales y el clima laboral, elementos esenciales para un desarrollo de las funciones organizativas en armonía y de forma productiva.

Así pues, la selección del talento humano se delimita en un proceso completo y sistemático que requiere de un adecuado seguimiento a fin de direccionar asertivamente las acciones necesarias para la vinculación del personal; En este orden de ideas, Chiavenato establece que “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos”⁶. El proceso de selección consiste en una serie de fases iniciales que deben ser claramente definidas y debe realizarse de la siguiente forma específica:

- Detección y análisis de necesidades de selección. Requerimiento
- Descripción y análisis de la posición a cubrir. Definición del perfil
- Definición del método de reclutamiento
- Concertación de entrevistas
- Entrevistas + técnicas de selección
- Elaboración de informes
- Entrevista final

El desarrollo de cada etapa representa una actividad significativa en la cual debe llevarse un proceso consiente que propenda por la orientación a las necesidades

⁵ Ibid., p.1.

⁶ CHIAVENATO, Idalberto. (2000). Administración de recursos humanos (5ª ed.). México: McGraw--Hill. Citado por: NARANJO, Rodrigo. (En línea). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). Revista Pensamiento & Gestión, núm. 32, enero-junio, 2012, pp. 83-114. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932005.pdf>

de la organización, desde un análisis crítico y real del individuo. En relación a esto, Chiavenato expresa que:

El criterio de selección se fundamenta en los datos y en la información que se posean respecto del cargo que va a ser proveído. Las condiciones de selección se basan en las especificaciones del cargo, cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión a la selección de personal para ese cargo. La selección se configura como un proceso de comparación y de decisión, puesto que, de un lado, están el análisis y las especificaciones del cargo que proveerá y, del otro, candidatos profundamente diferenciados entre sí, los cuales compiten por el empleo⁷.

Como resultado, ha de entenderse que la selección del talento humano es un instrumento de comparación y de decisión basado en el conjunto de características formativas que se asocian a lo determinado por la organización y su grupo de profesionales expertos; respecto a lo cual Chiavenato⁸ alude a un conjunto de actividades esenciales entre las cuales se destacan recolección de información acerca del cargo (análisis del cargo, solicitud o curriculum), análisis del cargo en el mercado e hipótesis de trabajo (requerimientos mínimos). Así mismo, en este proceso se contemplan las técnicas de selección como bien pueden ser entrevista o pruebas cognoscitivas e interpersonales, las cuales tienden a variar en amplitud y profundidad según la responsabilidad del cargo; al final se selecciona al candidato más óptimo y se realiza el respectivo seguimiento a las funciones designadas.

Por otra parte, desde un análisis complementario, es importante reconocer el valor del área de talento humano, ya que es en esta donde se gestan las acciones que vinculan personal idóneo y motivan las acciones de los colaboradores en función del desarrollo organizacional y el mejoramiento continuo. La importancia radica en que su gestión debe dar respuestas a los cambios experimentados en la sociedad

⁷ CHIAVENATO, Idalberto. (2000). (En línea). Administración de recursos humanos (5ª ed.). México: McGraw--Hill. Disponible en: <https://santisteban.files.wordpress.com/2011/02/seleccion-de-personal.pdf>

⁸ Ibid., p. 2-11.

en general y del mundo laboral, por esto, su acción organizacional consiste en lograr seis propósitos esenciales:

1. Definir qué personal es el que requiere la organización.
2. Reclutar y contratar a las personas más adecuadas para la empresa.
3. Retener y lograr la permanencia de los mejores individuos en la organización.
4. Conseguir que los trabajadores contribuyan a los objetivos de la empresa.
5. Remunerar y retribuir a las personas por sus aportaciones.
6. Lograr una mayor autorrealización del personal en su trabajo⁹.

En relación a estos elementos, se reconoce que para ser efectivo en la ejecución de estos debe medirse constantemente su impacto, ya que no basta únicamente con que el colaborador sea apropiado para el puesto demandado y que este a gusto con el mismo, sino que debe reflejarse un impacto proporcional en la organización, de manera que cobre sentido la funcionalidad del área de talento humano. Así mismo, ha de resaltarse que el asertividad en la practicidad de los mismos representa un mejor seguimiento de las necesidades organizacionales y por ende implica un bienestar global para sus directivas, colaboradores e inversionistas, lo cual abre la brecha a nuevos mercados, posibilidades y desarrollos.

Por lo anterior, puede decirse que en las organizaciones el talento humano representa uno de los recursos más importantes, puesto que brinda competitividad y crecimiento en el contexto según sean las habilidades, competencias y posibilidades con las que cuenten los individuos que la integran, por ello, es esencial que en la designación de los roles o funciones en la empresa estén bien alineados a las estrategias y necesidades, de manera que se pueda optar por factores muy precisos en las acciones de selección, capacitación y motivación del

⁹ PERDOMO Raquel. (En línea). (mayo 13 de 2013). La importancia de los “Recursos Humanos”. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/13/importancia-rrhh/>

talento humano, a fin de orientar el logro de objetivos y metas con mayor factibilidad y por tanto impactar los factores económicos, sociales y productivos.

6.2. MARCO LEGAL

Para una organización el Recurso o talento humano representa uno de los pilares en los cuales deberá apoyarse para poder definirse, posicionarse y consolidarse dentro del rubro en el cual buscan ser los mejores a través de sus productos o servicios. Por ello, su labor fundamental está en aprovechar los recursos humanos, materiales y tecnológicos para poder generar áreas de desarrollo y crecimiento para todo su personal, tomando siempre en consideración la legalidad y normatividad bajo las cuales deben regirse de tal manera que se vea reflejado en la calidad de vida en el trabajo que tiene cada colaborador.

De manera que, en el marco de la normativa la organización debe responder a variedad de directrices laborales de las cuales en términos de selección de personal a continuación se suscitan algunas de las más importantes a tener en cuenta:

Como primera instancia se toma en cuenta lo fundamentado en el **código sustantivo del trabajo**¹⁰.

- Artículo 11. Derecho al trabajo. 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.
- Artículos 37 al 54. Mediante los cuales se establece las modalidades del contrato de trabajo (forma, contenido, duración, revisión, suspensión y prueba del contrato).
- Artículos 55 al 60. Por los cuales se especifica la ejecución y efecto del contrato de trabajo.

¹⁰ Ministerio del Trabajo. (En línea). Código sustantivo del trabajo con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. Disponible en: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

- Artículos 61 al 66. Determinan las causales para la terminación del contrato de trabajo.
- Artículos 76 al 88. Mediante los cuales se expresa los elementos asociados al periodo de prueba y aprendizaje.
- Artículos 127 al 144. Delimitan todos los elementos que se relacionan al salario (viáticos, pago en especie, factores que no constituyen salario, propinas, periodos de pago, etc.)
- Artículos 145 al 147. Determinan lo correspondiente al salario mínimo (factores y procedimientos para su fijación).
- Artículos 158 al 170. Exponen lo relacionado a la jornada de trabajo (duración, remuneración, trabajo suplementario, etc.)
- Artículos 348 al 352. Higiene y seguridad en el trabajo.

Leyes y documentos en términos de selección y contratación de personal en Colombia.

- Ley 100 de 1993. "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones"¹¹.
- Ley 762 de julio de 2002: "por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Ley 797 de enero 29 de 2003: Trata de la pensión de vejez, por invalidez y muerte "Régimen General De Pensiones"
- Ley 995 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"

¹¹ CorpoUraba. (En línea). (2016). Leyes Que Aplican al Proceso de Gestión del Talento Humano. Disponible en. <http://corpouraba.gov.co/normatividad/leyes/proceso-gestion-del-talento-humano/>

- Documento de ética pública y privada: Constituye un pacto sobre Ética Pública y Privada en la Contratación Estatal, y constituye un instrumento a través del cual los representantes de los sectores público y privado, se comprometen a adoptar unos parámetros mínimos consensuados que permitan articular la aplicación de las disposiciones legales con las prácticas culturalmente permitidas, facilitando el avance de escenarios de integridad entre dichos sectores y la ciudadanía¹².
- Decreto 4108 de 2011: “Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo”, Ley 1562 de 2012. “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones”¹³

¹² Ministerio del trabajo. (En línea). (2019). Políticas de contratación. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/transparencia/politicas-de-contratacion>

¹³CorpoUraba, Opc. Cit., p.1.

6.3. MARCO CONTEXTUAL

6.3.1. Municipio de Zarzal Valle del Cauca

Zarzal es una de las regiones de mayor producción de caña de azúcar, la gran riqueza agrícola del departamento, tierra de los ingenios azucareros como el de Río Paila y La Fábrica de Dulces Colombina.

De territorio plano en su mayoría, este bañado por el río Cauca, en el cual, desemboca el río La Paila.

También se cultivan el plátano, la yuca, el algodón, maíz, sorgo, caña panelera, la soya, hortalizas y frutales como: uva, papaya, maracuyá, mango, guayaba, Pitaya, cítricos, aguacate y chontaduro.

Existen 20.000 hectáreas para la producción de ganado y quince hatos lecheros. Para pesca posee 10 hectáreas con variedad de tilapia roja, cachama, tucunaré y bocachico. Se está presentando un considerable incremento en renglones como la avicultura, porcicultura y apicultura.

Zarzal tiene para los aficionados al deporte, El Club de Caza, Pesca y Tiro Los Guacos y El Cartódromo Internacional Zarzal. El Paseo Ecoturístico La Paila Sevilla, El Paseo Vial Zarzal - La Paila. Su lago de Pesca Deportiva El Placer y en su río La Paila agradables¹⁴.

Geografía:

Descripción Física: El Municipio tienen un área de 355,14 Km², conformada principalmente por terreno plano y colinas (262 Km², con clima cálido)

¹⁴ Alcaldía municipal de Zarzal Valle del Cauca. (En línea). (julio 25 de 2018). Disponible en: <http://www.zarzal-valle.gov.co/municipio/nuestro-municipio>.

pertenece al valle geográfico del Río Cauca; al Norte y al Oriente se observan algunos accidentes orográficos de poca elevación que hacen parte del piedemonte (93 Km², clima medio) de la vertiente occidental de la Cordillera Central. Entre estas elevaciones se destacan el cerro de Pan de Azúcar, los altos de La Aurora y Montenegro, la sierra del Salado y la sierra de Zarzal, el cerro de Care perro y la loma de la cruz. Desde el punto de vista hidrográfico, el río Cauca marca el límite occidental del Municipio. A él confluyen las aguas del Río La Paila, de las quebradas Las Cañas y La Honda, de los zanjones Murillo, Las Lajas y Limones y el río La Vieja. La Cabecera Municipal se encuentra situada en los 4°23'34" de latitud norte y 76°04'28" de longitud oeste¹⁵.

Límites del municipio:

- Norte: Municipio de la Victoria
- Sur: Municipio de Bugalagrande
- Occidente: Municipio Roldanillo - Bolívar
- Oriente: Municipio de Sevilla

Datos complementarios:

- Extensión total: 362 Km²
- Altitud de la cabecera municipal (metros sobre el nivel del mar): 916
- Distancia de referencia: 139 Km de la ciudad de Santiago de Cali.

6.3.2. Corregimiento de La Paila Valle del Cauca

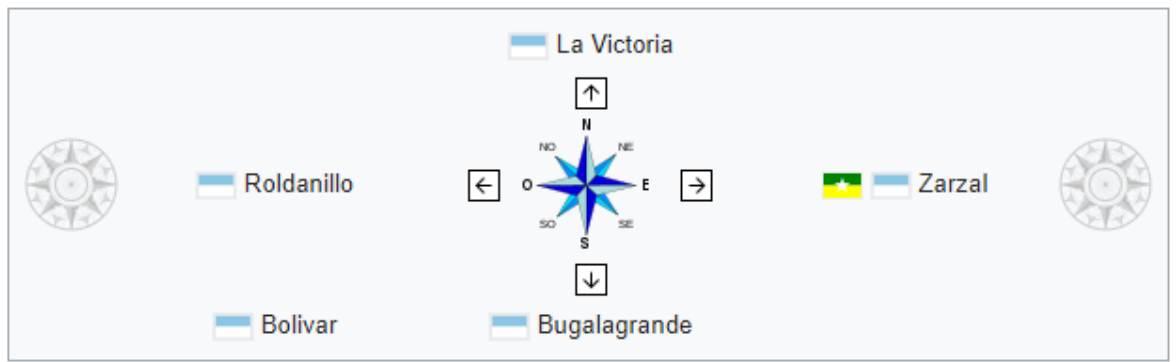
¹⁵ Ibid., p.1.

La Paila es el Corregimiento más Grande De Zarzal, el Valle del Cauca y Colombia. El Cerro Care Perro es el Punto más Alto con 1.300 m.s.n.m.

Originalmente La Paila está a 1.000 m.s.n.m. con altas montañas, bosques en el sector Cumba y Llanuras muy extensas, por lo que la zona es mayormente llana. Las montañas no se elevan a tan alta altura, sino que apenas alcanzan a llegar hasta los 300 metros, es decir, desde la altura promedio de La Paila hasta la cima del territorio, es decir, 1.300 m.s.n.m.

Hace frontera con

- Zarzal en el este
- Roldanillo en el oeste
- Bolívar en el suroeste
- Bugalagrande en el sur
- La victoria en el norte



Desde las Empresas e industrias esta se Compone por: Riopaila Castilla (Ingenio), Colombina S.A., Acueducto Asepaila.¹⁶

6.3.3. Reseña histórica de la empresa

¹⁶ Wikipedia. (en línea). (25 agosto de 2019). Obtenido de: [https://es.wikipedia.org/wiki/La_Paila_\(Valle_del_Cauca\)](https://es.wikipedia.org/wiki/La_Paila_(Valle_del_Cauca))

Historia del Grupo

El Grupo AccionPlus es el holding colombiano líder en la prestación de soluciones de outsourcing basadas en talento Humano, con más de 38,000 colaboradores, somos uno de los principales empleadores del país, prestando servicios a las principales compañías e instituciones del país.

El Grupo empresarial fue fundado en 1975 en Cali con los servicios de selección y suministro de personal temporal. Desde 1997 incorporó los servicios de outsourcing en mercadeo y aseo y mantenimiento industrial.

El año 1992, se consolidó el proceso de sistematización y la presencia permanente en Cali, Bogotá, Medellín, Barranquilla y Pereira.

Desde 1997, a través de la firma Acciones y Servicios S.A.S Se creó una línea de negocios dedicada exclusivamente a la prestación de servicios de Mercadeo en Punto de Venta.

En 2002 se consolida el más moderno sistema de selección, contratación, pagos y facturación para el personal en misión. Desde 2003 se crea Acción BPO S.A.S. empiezan a prestar servicios de Mercadeo enfocados en la Investigación de Mercados, y Servicios de Información (Precios, Estrategias en Punto de Venta, Análisis de Competencia) en tiempo real para nuestros clientes, al igual que prestación de servicios relacionados con contenido de marca. Unos años después se inicia nuestro servicio de gestión de fuerzas de venta.

En el 2007 se inició la prestación de servicios de salud, con la creación de la compañía “Acción Salud”¹⁷.

6.3.4. Misión

Generamos trabajo digno a miles de colombianos para implementar soluciones innovadoras de servicios de outsourcing y suministro de talento humano,

¹⁷ AccionPlus. (En línea). (2019). Disponible en: <https://www.accionplus.com/historia/>

impactando positiva y sosteniblemente la vida de nuestros colaboradores y la productividad de nuestros clientes¹⁸.

6.3.5. Visión

Ser un grupo empresarial reconocido por su eficiencia operacional y la satisfacción de sus clientes internos y externos¹⁹.

6.3.6. Descripción del servicio

En las empresas del Grupo AccionPlus se entregan soluciones oportunas y eficientes de Outsourcing y Suministro de personal, por medio de talento humano competente y confiable apoyado con tecnología de punta, para ofrecer servicios que satisfagan las necesidades y expectativas de los grupos de interés. El direccionamiento organizacional está enfocado en estandarizar procesos seguros y de calidad, previniendo actividades ilícitas, enfermedades y accidentes laborales, daños a la propiedad e impactos socio ambientales que puedan afectar la cadena de valor²⁰.

Por tanto, conscientes de la importancia del contexto en el que se despliegan las estrategias Corporativas y la responsabilidad social que ello implica, la organización se compromete con:

- Cumplir con todos los requisitos legales y contractuales aplicables para el desarrollo de la gestión.

¹⁸ AccionPlus. (En línea). (2019). Disponible en: <https://www.accionplus.com/mision-y-vision/>

¹⁹ Ibid., pág. 1.

²⁰ Ibid., pág. 1.

- Mejorar continuamente el desempeño de nuestra gestión en seguridad, salud en el trabajo, gestión ambiental, Control en Seguridad y Calidad, a través del logro de los objetivos estratégicos.
- Identificar los peligros y aspectos, así como valorar y gestionar los riesgos laborales, legales, reputacionales, financieros y de proceso, y los impactos ambientales derivados de nuestro objeto social.
- Promulgar y respetar los derechos humanos en todas nuestras acciones empresariales.
- Promover la participación activa de los colaboradores en todos los comités de apoyo y gestión que la normatividad establezca.
- Asignar los recursos financieros, infraestructura y de talento humano que se requieran para el desempeño y mejora continua de los Sistemas de Gestión.
- Asegurar el cumplimiento de la política de proveeduría responsable, alineada a nuestros valores corporativos.

7. METODOLOGÍA

7.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En el desarrollo de la actividad práctica se hace uso principalmente de la investigación cualitativa, entendida como un método de estudio que se propone evaluar, ponderar e interpretar información obtenida a través de recursos como entrevistas, conversaciones, registros, memorias, entre otros, con el propósito de indagar en su significado profundo²¹. Para esto, se alude a la extracción informativa generada por la practicante desde la labor de apoyo administrativo dentro de las diferentes acciones desarrolladas en la organización, las cuales permiten identificar una situación problémica y con base a los conocimientos en el área promover una acción que responda a esa necesidad de manera efectiva. Por tanto, instrumentos como la observación, apuntes de campo y la entrevista informal se convierte en los pilares del proceso a nivel metodológico en el marco de lo cualitativo.

Así pues, se hace uso de este método, en razón de que “no descubre, sino que construye el conocimiento, gracias al comportamiento entre las personas implicadas y toda su conducta observable”²². Por lo cual no se remite únicamente a factores como datos estadísticos o encuestas, sino que observa, analiza, vincula a la población objeto de estudio y determina un factor problémico que puede ser mejorado y que favorece las acciones organizacionales.

7.2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente proyecto se hace uso de una investigación cualitativa con un enfoque descriptivo, por tanto, se presenta un recorrido por las diferentes acciones

²¹ Significados. (2013). (En línea). Disponible en: Investigación cualitativa. <https://www.significados.com/investigacion-cualitativa/>

²² Sinnaps. (en línea). Método de investigación cualitativa. (consultado agosto 26 de 2019). Obtenido de: <https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/metodologia-cualitativa>

de la organización con el fin de presentar las variaciones en procesos que pueden estar afectando la efectividad en los mismos, a fin de aportar en la construcción de soluciones que mejoren la acción organizacional. Así pues, dentro del proceso investigativo se busca evidenciar necesidades y a su vez desde la observación y el análisis delimitar la problemática a factores más precisos, para así proponer una acción fundamentada y de impacto.

7.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

En el ejercicio desarrollado dada la característica de la investigación cualitativa se alude a instrumentos como son la observación, entrevista no estructurada y los apuntes de campo como mecanismos que aportaron a la consolidación de la acción propuesta y de la incidencia en el contexto de la empresa, más precisamente en la oficina Acción Plus In House Colombina.

En relación a los instrumentos utilizados puede apreciarse lo siguiente:

Como primera medida, es importante tener presente que “Las entrevistas no estructuradas o libres tienen como finalidad obtener datos en un área desconocida que puede ser de gran interés para el público o por la investigación. Dan un margen de libertad muy amplio al entrevistado, dado que esta se construye a medida que el sujeto responde. Por consiguiente, este tipo de entrevistas no suelen tener un guion previo: solo se prepara por qué se le quiere hacer la entrevista”²³.

Para el caso de la entrevista no estructurada, se partió de la premisa de reconocer cuales eran las situaciones problemáticas que los colaboradores podían reconocer en la organización y que aportes consideran deben brindarse en los procesos ejecutados. Esta acción permitió reconocer desde la óptica de los entrevistados

²³ Redac especializada. (En línea). (Julio 10 de 2019). ¿Cómo elaborar una entrevista? Disponible en: <https://sites.google.com/site/redacespecializada/home/cmo-elaborar-una-entrevista>

como son los jefes directos (Diana López, psicóloga – Yurany Romero, ejecutiva de cuenta) que los procesos en esencia estaban bien delimitados y que la única problemática estaba asociada a la oficina era la característica de contratación, pero que no podía generarse acciones frente a ello ya que era una decisión organizacional en la sede.

Por otra parte, desde la observación y toma de apuntes realizados durante la práctica empresarial, se logró identificar un proceso de selección de personal con vacíos a simple vista no muy importantes, pero que bajo una mirada crítica significan tiempos y dinero, por tanto, hacen necesario su mejoramiento. El proceso reconocido como problémico se encontraba en la recepción de hojas de vida, puesto que, no se analizaban desde un inicio el cumplimiento de los factores básicos que demandan los perfiles, por lo cual se juntaban carpetas en grandes cantidades que no representaban la posibilidad de un personal óptimo para la organización y sus necesidades.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Fuentes primarias: para estas se tuvo en cuenta diferentes instancias que de una u otra manera permitieron conocer con más detalle toda la información necesaria para el desarrollo de la investigación, como son:

a) Oficina Acción Plus In House: para este tipo de recolección de información se realizaron entrevistas al personal directo de la organización como bien son la psicóloga, el jefe directo y asesores.

b) Entrevista no estructurada: principalmente direccionada al personal y aspirantes a los cargos.

Fuentes secundarias:

- a) En este elemento se tomaron en cuenta fuentes bibliográficas como libros, trabajos de grado, artículos relacionados con el tema y páginas web; lo que permitió identificar los factores técnicos y teóricos, así como las variables necesarias en la consolidación de la situación problemática.

8. PLAN DE MEJORAMIENTO

8.1. DIAGNÓSTICO

8.1.1. Matriz de evaluación de factores internos EFI

El proceso de desarrollo de este ítem parte de la determinación de las variables a evaluar y se les asigna un valor (0.0 (el menos relevante) a 1.0 (el más relevante)), de manera que, independientemente de que el factor represente una fortaleza o un aspecto a mejorar (debilidad), se atribuye a los factores que repercuten más en el desempeño, productividad y calidad los valores más altos. El total de todos los pesos debe sumar 1.0.

Posteriormente, se atribuye una calificación a cada uno, la cual se divide en cuatro valores entre 1 y 4 a cada uno de los factores, a efecto de indicar si el factor representa una debilidad mayor (calificación = 1), una debilidad menor (calificación = 2), una fuerza menor (calificación = 3) o una fuerza mayor (calificación = 4). Luego, se multiplica el valor asignado de cada factor por su calificación correspondiente, para así determinar la calificación ponderada para cada variable.

Para terminar, se suma el valor final de cada factor para así determinar u obtener el valor total ponderado. El total de ese valor está entre el 1.0 (como el valor más bajo) y 4.0 (el valor más alto), el valor promedio del valor ponderado es de 2.5.

Con base a lo anterior, a continuación, se presenta la matriz desarrollada a fin de generar un acercamiento más completa las necesidades de la organización como complemento al diagnóstico cualitativo.

Factor crítico de éxito	Peso+	Calificación	Calificación ponderada
Fortalezas			
Buena infraestructura.	0,18	4	0,72
Entorno de trabajo favorable, donde se impulsa la integración, colaboración y apoyo entre los colaboradores.	0,17	4	0,68
Calidad en el servicio.	0,17	4	0,68
Estructura de procesos adecuada.	0,16	4	0,64
Talento humano idóneo para su labor.	0,20	4	0,80
Debilidades			
Los procesos son funcionales, pero requiere intervención en la selección de personal.	0,07	2	0,14
El modelo de contratación limita la proyección del colaborador en la organización.	0,02	2	0,4
No hay una sistematización de información más amplia.	0,02	2	0,4
En ocasiones los descansos no se mantienen dentro del esquema predeterminado.	0,01	2	0,2
Valor ponderado	1		3,76

En relación a los factores expuestos en la matriz puede decirse que la empresa desde sus diferentes instancias (técnica, humana y económica), se encuentra óptimamente, así mismo, desde un factor social los colaboradores presentan un ambiente que les permite trabajar en armonía y bajo el cumplimiento de los requerimientos de vinculación laboral. De otra parte, a pesar de que hay elementos por mejorar, estos no llegan al punto de afectar a fondo el funcionamiento de los procesos o la organización, no obstante, es importante trabajarlos en función de un mejoramiento y perfeccionamiento de la calidad de la labor desarrollada.

Al mismo tiempo, ha de reconocerse también que la organización a nivel interno está por encima de la media en su ponderado final, lo cual expresa que se encuentra bien consolidada y que, a pesar de presentar algunas situaciones, estas

no son tan fuertes como para no ser abordables. Por tanto, sus fortalezas permiten un adecuado desarrollo de su labor y favorecen la calidad de la misma.

8.1.2. Análisis cualitativo

Teniendo presente el análisis generado desde la matriz EFI, se toma en cuenta como parte integral de la misma los factores cualitativos expuestos a continuación:

Durante el desarrollo de la práctica empresarial en la labor de apoyo administrativo se lleva a cabo procesos de observación, toma de apuntes y entrevistas no estructuradas con el personal de la oficina AccionPlus prestando servicios para la planta Colombina S.A La paila, los cuales permitieron tener una visión más amplia de las diferentes actividades, procesos, funciones y tareas que se desarrollaban, de manera que, se reconocieran algunas situaciones relevantes o importantes de analizar.

Inicialmente, con base a un instrumentos como los mencionados, en complemento con la matriz de evaluación de factores internos (EFI), se reconoce que la organización tiene un esquema de trabajo bien definido y que permite el cumplimiento de las necesidades organizacionales, no obstante, presenta el entorpecimiento de la labor de filtración de la información ya que no cuenta con un modelo que permita sintetizar ciertos datos a la hora de evaluar el perfil ocupacional en el momento de reclutar personal, y por lo cual produce malgastos en tiempo, costos y papeleo, de allí la importancia de gestar medidas que apoyen o le den una mejor direccionamiento en función de un bienestar organizacional.

De otra parte, es esencial que los practicantes posean una referencia precisa y bien delimitada en tanto a los procesos desarrollados en el área, ya que con base en esto se visualiza la amplitud de las funciones y se genera un proceso más riguroso, por ello es pertinente definir un esquema que propenda por hacer más explícito dichas acciones.

Con base a lo anterior, puede decirse que, a pesar de la calidad en las acciones de la empresa existen algunos elementos por fortalecer y que si se desarrollan adecuadamente pueden aportar a ser cada vez más efectiva.

8.2. ELEMENTOS QUE FAVORECEN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA ACCIÓN PLUS DE COLOMBINA LA PAILA.

Para una mejor comprensión del proceso de selección, a continuación, se presenta el esquema empleado por el Grupo AccionPlus de Colombina La Paila con el fin de hacer más explícito las acciones que se desarrollan.



Fuente: diseño propio

En el proceso delimitado se tomó en cuenta cada una de las acciones necesarias para hacer efectivo los procesos de selección, así como la importancia de reconocer la incidencia de la evaluación de los aspirantes como mecanismo para la disminución de tiempos y mejor selección del personal para vinculación laboral.

8.3. ACTIVIDADES REALIZADAS

El cargo desempeñado en la empresa es apoyo administrativo, por tanto, contempla entre sus funciones las actividades que se describen a continuación:

Atención a requerimientos e inquietudes de colaboradores: durante el desarrollo de este momento se toman en cuenta acciones como: Atención de reclamos, envió de cartas laborales, generación de volantes pago (estas se descargan del programa Queryx) y recepción de documentación. Esta labor es llevada a cabo en un horario de 11:00 am a 12:00m y 15:00 pm a 16:00 pm, así como durante los cambios de turno.

Apoyo en procesos administrativos: para el caso de los procesos de apoyo, se toman en cuenta labores como son: Recepción y envió de correspondencia, atención de llamadas y generación de información en cuanto a referencias laborales de colaboradores. Los días para el proceso se determinan según la ruta de la prestadora del servicio de envíos.

Afiliaciones a ARL: su ejecución es determinada acorde al flujo de colaboradores nuevos y según la necesidad de cambios en el esquema de contratos. Las ARL empleadas son: AXA, Colpatria y Colmena.

Apoyo en procesos de selección y términos de contrato: Estos se realizaban cada vez que la empresa, cliente en este caso Colombina, hacia la solicitud de nuevo personal. Para ello, se toma en cuenta la verificación de las hojas de vida, evaluación del perfil ocupacional de las personas y la citación.


En una instancia subsecuente (entrevista), se ubica el personal en una sala previamente determinada y por grupos de aspirantes de entre 25 a 30 personas se prosigue a la introducción de la entrevista y explicación de las pruebas a aplicar. Lo mismo se realiza para la terminación de contratos y cambios de sociedad; cabe resaltar que las sociedades presentes son Acción S.A y Acciones y servicios, ambas prestadoras pertenecientes al grupo Acción Plus.

Recepción de documentación de colaboradores: las actividades llevadas a cabo son la recepción de permisos, solicitud de vacaciones, retiro de cesantías, licencias de maternidad, paternidad y luto e incapacidades, así como la verificación de orden y cumplimiento de la totalidad de la documentación según parámetros establecidos por la organización.

Manejo de archivo: el proceso está asociado al manejo de historias clínicas, actualización de incapacidades y seguimientos de casos médicos por parte de medicina preventiva y fisioterapeuta encargado, manejo de hojas de vidas de colaboradores activos e inactivos dentro y actualización de sus datos. El manejo se lleva a cabo diariamente debido al constante flujo de documentación como incapacidades, licencias y afiliaciones, además por el ingreso de nuevo personal.

8.4. FORMATO DE FILTRACIÓN DE INFORMACIÓN DE HOJAS DE VIDA PARA EL MEJORAMIENTO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EN ACCIONPLUS IN HOUSE COLOMBINA.

Con base a las necesidades de dar mayor organización a los procesos de registro de la información y filtrar con mayor precisión las hojas de vida en función de generar eficacia en las acciones de selección de personal se determina el siguiente formato.

FILTRACIÓN DE INFORMACIÓN PERSONAL		
• Fecha:	_____	Cargo: _____
• Nombre:	_____	
• Apellidos:	_____	
• Cédula:	_____	
• Fecha y lugar de nacimiento:	_____	
• Edad:	_____	Estatura: _____
• Libreta militar:	_____	
• Nivel de estudio:	_____	
• Lugar de residencia:	_____	
• ¿Trabajó antes en la empresa?	_____	
• Aprobado por seguridad física:	Si _____	No _____
• Apto para contratación:	Si _____	No _____
• Observaciones:	_____ _____ _____	
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
_____	_____	_____

Fuente: diseño propio

Los elementos que componen el formato tienen cada uno su fundamento, tal como se expresa a continuación:

La fecha: es un medio para reconocer en qué momento se comenzó el proceso de reclutamiento y los momentos de desarrollo de las etapas.

La libreta militar: a pesar de que en Colombia no es una exigencia, la empresa la solicita como parte de sus políticas.

La estatura: es un factor importante desde el punto de vista ergonómico en los puestos de trabajo, porque si la persona no puede ajustarse con facilidad a algunas maquinarias o equipos puede verse afectada su salud al quedar en posiciones no adecuadas para la realización de actividades.

La edad: deben ser personas mayores de edad hasta un máximo de 40 años, debido a que desde el punto de vista organizacional una persona mayor a la edad determinada no presenta un rendimiento adecuado.

¿Ha trabajado antes en la empresa?: esta pregunta se realiza porque la empresa es de servicios temporales, por tanto, tiene un límite de tiempo de 2 años en los cuales se puede vincular a la persona en la organización, luego debe realizarse la terminación de contrato o vincularla desde su otra sociedad llamada acciones y servicios por un periodo similar. Así pues, una persona que tiempo después solicite nuevamente laborar en la organización y haya cumplido 4 años de trabajo previamente, no podrá ser tenida en cuenta en el proceso de selección. Sin embargo, cabe aclarar que la persona si puede optar por ingresar, pero en otras sedes.

Seguridad física: cuando se hace la recepción de la hoja de vida y se evalúa el perfil ocupacional; si la personal resulta apta, esta debe direccionarse al encargado de seguridad física quien valida a partir de la base de datos, si esta

presenta multas, sanciones, demandas de alimentos, etc. ya que el estar asociado a una de estas situaciones lo hace no apto para el cargo.

Bajo las premisas expuestas, puede decirse que el diseño propuesto además de permitir la optimización de recurso y tiempo, también es un elemento práctico y fácil de manejar, el cual contempla los factores esenciales a la hora de facultar la participación del candidato teniendo presente los requerimientos mínimos. De manera que, se sintetiza la información y hace más práctico su almacenamiento y control.

8.5. SOCIALIZACIÓN DE HALLAZGOS Y PROPUESTA

Con base al proceso de diagnóstico y las técnicas de investigación aplicadas se determina que en términos de filtración de hojas de vida no había un proceso adecuado, puesto que, genera un gasto y pérdida de tiempo en actividades, a su vez que no había una estructura formalizada de los procesos que pudiese aportar a practicantes y personas que desarrollan la labor, por ello, se fundamentan acciones que brinden los mecanismos para catalogar y diseñar los mismos.

Así pues, una vez consolidado los elementos necesarios para fortalecer las actividades propias del proceso de selección de personal se realiza una socialización a los jefes directos (Diana López, psicóloga – Yurany Romero, ejecutiva de cuenta) a fin de dejar una propuesta factible para mejorar como es el caso del formato de filtración de hojas de vida; la propuesta es analizada y vista como factible, no obstante, dado el corto periodo práctico no se llega a un proceso de medición de la efectividad.

9. CONCLUSIONES

En el ejercicio de la práctica empresarial se lograron situaciones que favorecen tanto la construcción formativa del educando como el desarrollo organizacional desde sus actividades cotidianas, así pues, entre los factores a destacar puede decirse que:

El proceso diagnóstico permitió conocer el contexto organizacional, sus necesidades y posibilidades, y, con base en ello, formular estrategias desde el punto de vista operativo que aportaran a mejorar la labor ejecutada hasta el momento en la selección de personal. Puesto que, no se reconocía la falencia en la recepción de las hojas de vida del recurso humano que se postulaba, aspecto que generaba limitantes a lo requería la empresa; de la misma manera, se expone la importancia que tiene la adecuada orientación de los practicantes en la efectividad de las labores que se le asignan, por lo cual se genera un modelo óptimo que permite direccionar sus acciones de forma secuencial y no empírica.

No obstante, cabe mencionar que con lo mencionado en el diagnóstico no se desvirtúa la calidad en los procesos que desarrolla la empresa, ya que, por el contrario, desde lo observado puede decirse que esta es una empresa de muy buen estructurada a nivel organizativo y que cumple con su labor, lo cual se evidencia en su trayectoria y la durabilidad en las relaciones con la empresa Colombina S.A.

Los elementos que se realizaron como son “el esquema de los procesos de selección y la ficha para filtrar las hojas de vida” se visualizan como herramientas útiles que le pueden aportar a la empresa en términos de tiempo y calidad en sus procesos.

La actividad de socialización desarrollada generó en el medio una reflexión en torno a la importancia de continuar explorando las necesidades de la empresa, ya que a pesar de que a simple vista no se perciban situaciones que afecten significativamente las labores, siempre hay posibilidades de mejorar lo que se

hace y la efectividad de la organización. Por tanto, los colaboradores deben ser individuos íntegros y que trabajen día a día no solo por sus funciones básicas, sino también por aportar al desarrollo continuo.

En este orden de ideas, es esencial que desde la labor de los practicantes se continúen generando aportes que contribuyan al mejoramiento de la labor que ejecuta, de manera que se llegue a un aprendizaje significativo que enriquezca su formación profesional.

Al final del proceso se logró generar un apoyo para la organización que conllevo al mejoramiento de los procesos de selección en la empresa AccionPlus de Colombina S.A. ubicada en el corregimiento La Paila en Zarzal Valle.

10. RECOMENDACIONES

A los futuros practicantes, seguir siendo partícipes en la formulación y diseño de estrategias que beneficien los procesos o acciones que desarrolla la organización a fin de mejorar constantemente la labor de esta y enriquecer su formación profesional.

A los maestros, continuar apoyando los procesos de construcción formativa de los estudiantes desde un acompañamiento constante en las actividades y formulación de acciones de mejora donde se evidencie en los estudiantes un crecimiento formativo.

A la Universidad, continuar brindando los medios para que los estudiantes tengan la oportunidad de desarrollar una labor practica adecuada, así como la exploración de asociaciones que amplíen las posibilidades de vinculación laboral a largo plazo para sus estudiantes.

11. REFERENCIAS

AccionPlus. (En línea). (2019). Disponible en: <https://www.accionplus.com/historia/>

AccionPlus. (En línea). (2019). Disponible en: <https://www.accionplus.com/mision-y-vision/>

Alcaldía municipal de Zarzal Valle del Cauca. (En línea). (julio 25 de 2018). Disponible en: <http://www.zarzal-valle.gov.co/municipio/nuestro-municipio>.

BARCELO, Juan. (En línea). (agosto 29 de 2016). La importancia de una buena selección de personal. Disponible en: <https://blogs.imformacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/la-importancia-de-una-buena-seleccion-de-personal/>

CHIAVENATO, Idalberto. (2000). Administración de recursos humanos (5ª ed.). México: McGraw--Hill. Citado por: NARANJO, Rodrigo. (En línea). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). Revista Pensamiento & Gestión, núm. 32, enero-junio, 2012, pp. 83-114. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932005.pdf>

CHIAVENATO, Idalberto. (2000). (En línea). Administración de recursos humanos (5ª ed.). México: McGraw--Hill. Disponible en: <https://santisteban.files.wordpress.com/2011/02/seleccion-de-personal.pdf>

CorpoUraba. (En línea). (2016). Leyes Que Aplican al Proceso de Gestión del Talento Humano. Disponible en: <http://corpouraba.gov.co/normatividad/leyes/proceso-gestion-del-talento-humano/>

Ministerio del trabajo. (En línea). (2019). Políticas de contratación. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/transparencia/politicas-de-contratacion>

Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. Disponible en: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

Grupo AccionPlus. (En línea). (junio 28 de 2019). Disponible en: <https://www.accionplus.com/historia/>

PERDOMO Raquel. (En línea). (mayo 13 de 2013). La importancia de los “Recursos Humanos”. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/13/importancia-rrhh/>

Ministerio del Trabajo. (En línea). Código sustantivo del trabajo con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.

Significados. (2013). (En línea). Disponible en: Investigación cualitativa. <https://www.significados.com/investigacion-cualitativa/>

Wikipedia. (En línea). (Julio 10 de 2019). Disponible en: [https://es.wikipedia.org/wiki/Colombina_\(compa%C3%B1%C3%ADa\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Colombina_(compa%C3%B1%C3%ADa))

ANEXOS


ANEXO 1. PUESTO DE TRABAJO

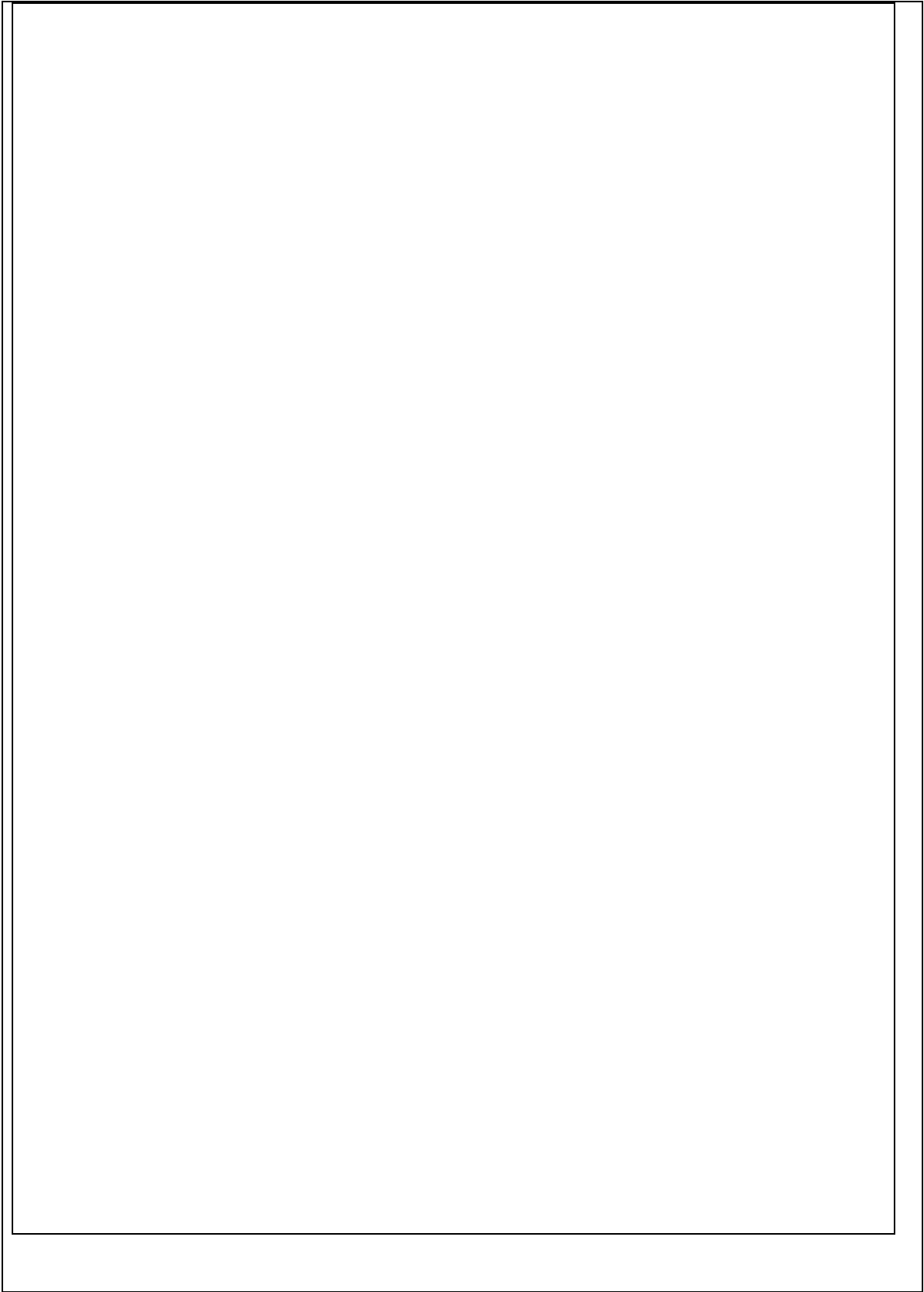


ANEXO 2. ARCHIVADOR DE CARPETAS DEL PERSONAL VINCULADO POR LAS SOCIEDADES ACCION S.A.S Y ACCIONES Y SERVICIOS S.AS



ANEXO 3. FORMATO DE ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA

 <p>Universidad del Valle</p>	FORMATO ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA	<u>Versión 1</u>
Fecha: _____		
OBJETIVO: reconocer situaciones problemáticas como procesos administrativos, financieros, interpersonales o de índole similar, que pueden llegar a ser un factor desfavorable en la calidad de las acciones que desarrolla la oficina acción plus in house, La Paila.		
NOMBRE ENTREVISTAD@: _____ EDAD: _____ CARGO: _____ DEPENDENCIA: _____		
PREGUNTA GENERADORA: ¿Qué factores pueden ayudar a mejorar las acciones que se desarrollan en la organización?, pueden ser asociados a los procesos, manejo, programas, funciones, entre otras que en algún momento se observaran.		
OBSERVACIONES Y APORTES: <div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>		



Fuente: diseño propio.