

Estrategias claves para la selección de personal en la empresa Las Mazamorras de Urabá

Carmen Alicia Ballesta

Evert Ospina Martínez

Jesús Andrés Bogallo

Luis Miguel Ballesteros

Luz Elena Sánchez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2021

Estrategias claves para la selección de personal en la empresa Las Mazamorras de Urabá

Carmen Alicia Ballesta

Evert Ospina Martínez

Jesús Andrés Bogallo

Luis Miguel Ballesteros

Luz Elena Sánchez

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Asesora

Jemima Ríos Vargas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2021

Dedicatoria

El presente trabajo no hubiese sido posible sin la colaboración y el apoyo de nuestros padres y seres queridos en nuestra orientación y formación personal, sin las herramientas dadas por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia y de nuestra tutora del Diplomado, que por medio de su buen acompañamiento y disposición aportó mucho para subir a la cúspide de este diplomado y finalizar con éxito nuestra carrera administrativa, la cual no habría sido la misma y sin ellos, no se tuvieran tantas satisfacciones y alegrías, nuevamente, muchas gracias por contribuir a nuestros logros y a proyectarnos como grandes profesionales y sobre todos seres humanos.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por consagrarnos la vida, por guiarnos a lo largo de este proyecto, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. También, le damos las gracias a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, por brindarnos y compartir con nosotros cada una de las herramientas y pautas necesarias para la preparación y desarrollo como profesionales a lo largo de la preparación de este diplomado.

Resumen

Este proyecto está enfocado a las principales estrategias de selección de personal utilizadas por la empresa Las Mazamoras de Urabá, para lo cual se ha empezado con un diagnóstico que permita identificar las diferentes técnicas y procesos utilizados por la empresa para cubrir las vacantes existentes y retener al mejor talento, además se detallan las tendencias y formas más adecuadas de selección de personal, reducción de los tiempos en estos procesos y también mejorar la visión de posibles candidatos a ocupar las vacantes y así tomar las mejores decisiones, si bien la empresa no tiene un proceso definido y estructurado para seleccionar su personal si adelantan procesos de entrevistas por recomendaciones directas o sugerencias de algún amigo, de igual forma durante el proyecto se logra conocer el clima laboral de la empresa y se sugieren algunas recomendaciones para mejorar los procesos.

Palabras claves: Selección, Talento, Empresa, Estrategias, Procesos

Abstract

This project is focused on the main personnel selection strategies used by the company Las Mazamurras de Urabá, for which it has begun with a diagnosis that allows identifying the different techniques and processes used by the company to fill existing vacancies and retain employees. best talent, the trends and the most appropriate forms of personnel selection are detailed, reduction of time in these processes and also improve the vision of possible candidates to fill vacancies and thus make the best decisions, although the company does not have a Defined and structured process to select your staff if they carry out interview processes based on direct recommendations or suggestions from a friend, in the same way, during the project, it is possible to know the company's work environment and some recommendations are suggested to improve the processes.

Keywords: Selection, Talent, Company, Strategies, Processes

Tabla de contenido

Lista de figuras.....	8
Lista de Anexos.....	9
Introducción	10
Planteamiento del problema.....	11
Justificación	12
Objetivos.....	14
Objetivo General.....	14
Objetivos específicos.....	14
Antecedentes	15
Reseña de la empresa “Las Mazamorras de Urabá”	18
Marco teórico	20
Marco legal	24
Metodología de la Investigación.....	27
Tipo de investigación.....	27
Selección de la muestra	28
Método de recolección de la información	28
Método de análisis de la información.....	29
Resultados.....	30
Resultados entrevista semiestructurada	30
Resultados encuestas semiestructurada	33
Conclusión	40
Recomendaciones	42
Referencias Bibliográficas.....	44

Lista de figuras

Figura 1 Logo Las Mazamorras de Urabá	18
Figura 2. Calificación del proceso de selección aplicado por la empresa	33
Figura 3. Percepción del personal del proceso de selección.....	33
Figura 4. medios de contacto del proceso de selección	34
Figura 5. Medios de publicaciones de ofertas vacantes.....	35
Figura 6. Información completa de la vacante.....	35
Figura 7. Transparencia del proceso de selección	36
Figura 8. Realización de Pruebas.....	36
Figura 9. Aspectos atrayentes al postularse a la empresa.	37
Figura 10. Exigencia de más beneficios para captar mejores talentos.....	38
Figura 11. Promoción de procesos de selección internos	38
Figura 12. otros beneficios a tener en cuenta recomendados a la empresa.....	39

Lista de Anexos

Anexos 1. Encuesta Tipo Entrevista Semiestructurada	46
Anexos 2. Encuesta Descriptiva Semiestructurada.....	47

Introducción

Una de las grandes preocupaciones de las organizaciones en la actualidad tiene que ver con la selección de su personal; al respecto se han escrito múltiples manuales, artículos e investigaciones académicas que permiten deslumbrar la manera de actuar de los gerentes en una de las secciones de mayor importancia y prevalencia en una entidad cualquiera que sea su razón social. Para el caso de estudio, se ha seleccionado a la empresa “Las Mazamoras de Urabá”, situada en una región que ha sido golpeada fuertemente por la violencia por décadas y cuya población se dignifica a través del trabajo y emprendimiento. Igualmente, el producto central o dinámico es la mazamorra que es un producto muy característico de la mesa colombiana en varias regiones del país (Páez, 2014)

De igual manera, la selección de personal requiere una adecuada dirección ajustada a las políticas de la empresa; también, es un proceso que está constituido por varios métodos los cuales demandan de los responsables transparencia y ética empresarial. Por lo general, empresas de alto nivel subcontratan a entidades que se han especializado en la selección de personal, estas organizaciones cuentan con profesional capacitado que trabaja en grupos multidisciplinarios para lograr el objetivo que se quiere o por el cual fueron contratados (Arango, 2012)

Planteamiento del problema

Las Mazamoras de Urabá es una empresa que nace bajo el efecto de la violencia en Colombia, se desea explotar al máximo las bondades del banano. Esta zona siempre se ha caracterizado por producir el banano tipo exportación colombiano. Como su fin es netamente social para amparar y ayudar a las viudas y huérfanos del conflicto; es vital generar una adecuada selección de personal quien trabajara en la empresa en diferentes áreas. Como, por ejemplo, la de la producción y mercadeo. Se necesita entonces generar la estrategia para hacer de este ejercicio un proceso novedoso pero ajustado a los estándares de empresas exitosas.

Se necesita planificar cada una de las necesidades de personal. ya sea a largo, mediano y corto plazo; analizar los perfiles de las hojas de vida propuestas revisando las referencias de la mismas, entre otros procedimientos. En ese modo, se requiere la aplicabilidad de herramientas para seleccionar los mejores.

Justificación

El presente proyecto se escoge el tema de selección de personal en la empresa Las Mazamorras de Urabá porque actualmente en el Urabá la gran mayoría de los procesos de contratación de personal están basados en las relaciones sociales, como lazos de amistad y recomendaciones en los mismos procesos establecidos en las diferentes empresas, desarrollando así la falta de transparencia en los procesos de contratación, convirtiéndose en una situación que ha generado en los aspirantes a un empleo, una cultura de desconfianzas e inconformidades (Lara, 2019)

Con esta investigación se quiere destacar la importancia que es establecer procesos de selección que sean muy transparentes y basados en nuevos modelos de competencia, que permitan identificar la realidad de la capacidad productiva de las personas, orientada en términos de desempeño laboral, en el cual se manifiesten los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas a la hora de realizar un trabajo efectivo y de buena calidad (López, 2010)

Se busca impulsar principalmente al desarrollo de entornos que sean guardianes para las mujeres, jóvenes y niños que han sido víctimas de la violencia y conflicto armado en la región del Urabá, reconociendo que fue un entorno agresivo, pero promoviendo así el sabor de una región y llevarlo a un modelo empresarial con fabricación tecnificada y de calidad, de productos naturales de la grande región de Urabá que está compuesta por 12 municipios ubicada en un sitio de confluencia entre los departamentos de Antioquia, Córdoba y choco (Sistema B, 2021)

Cabe mencionar que la Gestión de Recursos Humanos organiza, por tanto, un factor básico en cuanto a los temas de selección del personal y evaluación del desempeño en las empresas, resaltando la importancia de los recursos humanos como factor fundamental del éxito, de una gestión eficaz y efectiva de los mismos, constituye la prioridad fundamental para lograr el nivel

de competitividad que se requiere y así alcanzar los objetivos en las organizaciones (Agudelo, 2016)

Apoyado en el buen procedimiento para encontrar las personas que cubran el puesto adecuado, y acogiendo y seleccionando a los candidatos más apropiados, para cubrir los cargos existentes en la empresa y aumentar el rendimiento del personal, así como ya sea las funciones, tareas y los resultados dependen principalmente de la disposición y trabajo que realicen los empleados, con el apoyo de los saberes de los líderes cargados de aptitudes para organizar y motivar los empleados (Arango, 2012)

Esta investigación traerá beneficios para la empresa Las Mazamorras de Urabá, por los resultados que se arrojarán de este proyecto los cuales podrán ser utilizados dentro de la empresa como material para futuros estudios relacionados en el área.

De esta manera es muy importante indagar sobre estos temas dentro de una organización para poder medir la felicidad de sus empleados ya que cuantificar su bienestar puede tener ventajas competitivas para las organizaciones principalmente en la productividad y la gestión del talento humano y por lo anterior se crea la oportunidad de bosquejar una guía estratégica integral para el proceso de selección de personal en Las Mazamorras de Urabá, apoyando de forma efectiva en su visión como empresa exitosa (Gutiérrez, 2018)

Objetivos

Objetivo General

Reconocer las formas utilizadas por la empresa Las Mazamorras de Urabá, para ejecutar el proceso de selección de personal con el fin de proponer alternativas que ayuden a su mejora.

Objetivos específicos

Identificar aspectos positivos y negativos del actual proceso de selección proponiendo algunas mejoras al mismo.

Enumerar otras opciones viables modernas que permitan ayudar a seleccionar mejor el personal para “Las Mazamorras de Urabá”.

Determinar la mejor estrategia de selección de personal para “Las Mazamorras de Urabá” describiendo cada uno de sus componentes o etapas

Antecedentes

A continuación, se explicará sobre algunas investigaciones sobre el proceso de selección, vinculación y contratación de personal implementado por empresas nacionales y extranjeras.

El Artículo: “El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)”. Autor: Rodrigo Naranjo Arango, lugar y fecha de realización: Barranquilla Jan./July 2012. “Permite concluir que el proceso de enganche y contratación que se presenta en mayor proporción es el de la recomendación, lo que denota que no es neutral ni justo el proceso para el resto de posibles aspirantes. La equidad en los procesos de selección en las Pymes de Barranquilla no existe.” (Arango, 2012).

Se habla de la Metodología de la investigación utilizada: este trabajo pretendió ahondar y establecer qué tan neutral y tan legal es el proceso de selección y contratación del personal en las Pymes de Barranquilla, y para ello se utilizó la información proporcionada por la Cámara de Comercio (2008) y el DANE (2005) para hacer el muestreo aleatorio a las Pymes de esta localidad, se estudiaron 260 empresas de distintos sectores económicos, se utilizó un formulario de encuesta con 15 preguntas y una guía de entrevista con 5 preguntas que permitió estimar la realidad de la situación laboral de Barranquilla.¹

La importancia con relación al presente proyecto, es que esta investigación presenta su relevancia porque visibiliza situaciones específicas que se dan en el proceso de selección de personal ya que uno de nuestro objetivo es identificar el proceso de selección y vinculación de personal de la empresa LAS MAZAMORRAS DE URABÁ, es por eso que esta investigación es interesante puesto que se evidenció una situación particular de esa compañía.

¹ El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia), (Arango, 2012)

Otro Artículo de interés es “Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile”. Autor: Francisco Ganga Contreras, Romina Sánchez Álvarez. Lugar y fecha de realización: Maracaibo ago. 2008. En dicho artículo se concluye que existen profusos estudios acerca del enganche y selección de personal y teorías que avalan su trascendencia en distintos avances y desarrollos del mundo actual. Frente a esta situación y dada la gran preocupación existente por mejorar la calidad, eficiencia y eficacia en las organizaciones, donde el talento humano juega un papel fundamental en el logro de estos objetivos.

Actualmente en la comuna de Puerto Montt se reconoce que una buena selección de personal y un adecuado desempeño laboral son fundamentales cuando se trata de permanecer en el tiempo, sobre la base del incremento de los niveles de competitividad, considerando un funcionamiento óptimo, eficaz y eficiente; dadas las exigencias que el mundo moderno establece.

Esto quedó en evidencia en los resultados de la investigación, donde el 70% de los encuestados piensan así, reflejando que los directivos si tiene la intención de realizar el proceso de selección de la mejor manera posible. Ahora, ni con todo estos se reconocer que un porcentaje significativo piensa que no lo hacen de la mejor forma. Algo que también es muy importante es que las organizaciones de Puerto Montt realizan pruebas o test psicotécnicos que permiten clasificar y caracterizar mejor los candidatos.

Para dicha investigación la unidad de análisis a las organizaciones públicas y privadas de la comuna de Puerto Montt. Para la selección de la unidad de estudio se investigó la cantidad de

compañías que existen en la comuna, de estas nóminas, se seleccionaron de forma fortuita los sujetos de la muestra².

Para el presente proyecto, la importancia radica en que se puede apreciar que en las empresas de Chile le dan la relevancia que merece el proceso de selección de personal y cómo este influye en la trayectoria de la empresa y enmarca su eficiencia y eficacia, se considera trascendental identificar esta perspectiva en el proceso de selección ya que uno de nuestros objetivos de investigación es Reconocer las técnicas de selección de personal de la empresa Las Mazamorras de Urabá.

² La cantidad de organizaciones fue obtenida a través de la página web: www.chileaustral.cl/ciudades/ptomontt/comercio/pmontt5.html [Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile, (Contreras & Sánchez Álvarez, 2008)]

Reseña de la empresa “Las Mazamoras de Urabá”

Figura 1 Logo Las Mazamoras de Urabá



Nota: Logo de la empresa “Mazamoras de Urabá”. Pertenece a este sitio la empresa <https://www.sistemab.org/empresasb/las-mazamoras-de-uraba/>

“Urabá es una de las zonas bananeras más importantes, con cerca de 35 mil hectáreas cultivadas de banano tipo exportación, el cultivo y explotación del banano Cavendish es una de las actividades económicas agrícolas más tradicionales e importantes de Colombia. Para mediados de los años 90, hubo un tiempo que la violencia estuvo en todo el territorio donde solo era vista con miedo, soledad y desarraigo, con muchas dificultades y barreras a la empleabilidad formal, principalmente para mujeres y jóvenes” (Camara de Comercio de Urabá, 2013)

Asimismo, “se encontraba una región con grandes promesas y oportunidades, gracias a la agroindustria bananera y a la ubicación geoestratégica ante el mundo. Como recientemente la llaman la mejor esquina del mundo, Con su nivel exportador, llegaron nuevos desafíos frente a los excedentes de la actividad exportadora, mucha fruta se perdía y era rechazada, pero ahora se utiliza lo para el mercado nacional que también es un negocio de grandes dimensiones” (Redagricola, 2020)

“Las Mazamoras de Urabá es una empresa que cuenta actualmente con 13 puntos de ventas distribuidos en toda la región del Urabá, bajo formatos de tiendas tradicionales con una gastronomía típica, mostrándose como tradición de la zona. Donde las terminales de transporte son el foco, las personas van y vienen y ven como tradición el comprar el algo para llevar de regalo donde se dirigen. Las Mazamoras de Urabá, vio la oportunidad de fabricar productos alimenticios desde 1.992 con la mejor calidad, obviamente en la variedad de mezcla que existen el país encontraron su foco para dirigir sus líneas y apoyando a su vez la comercialización de artesanías locales, elaboradas por comunidades de mujeres rurales, madres cabeza de familia e indígenas, generando así, productos con alto valor agregado, comercializados en tiendas típicas, atendidos por mujeres cabezas de familia y jóvenes, en un seguro y digno ambiente laboral, todo esto bajo una gran apuesta social, la generación de empleo para la existencia” (Sistema B, 2021)

Marco teórico

Las empresas de hoy en día deberían darle mucha más importancia al área de recursos humanos, que está encargada de la administración del personal, además de motivar y mantener un ambiente laboral aceptable para todos los trabajadores de la empresa.

Hasta el día en que las máquinas sean capaces de pensar, hablar y experimentar con nociones, los humanos seguirán siendo los seres más complejos de manejar. Los seres humanos nunca pueden lograr el tipo de provecho sin errores que ofrecen las máquinas. Por el lado positivo, hay muchas acciones que las máquinas no son capaces de hacer, lo que convierte a los humanos en activos indispensables para la empresa. Por tal motivo, una gestión de personal adecuada es una de las cosas más cruciales para “Las Mazamoras de Urabá”.

En esta forma, pueden existir diferentes teorías, metodologías y tecnologías con diversos enfoques, pero todas ellas a resolver las necesidades del ser humano en todas sus facetas.

Teoría clásica de la gestión

“La teoría de la gestión clásica es la teoría de la gestión más antigua. se centra en las operaciones y la creación de estándares para aumentar la producción. También mira la compensación que se considera la principal motivación de los empleados.” (Carrizosa, 2008).

Hay tres teorías principales que componen la teoría clásica de la gestión:

Teoría de la gestión científica

“La Teoría de la Gestión Científica está centrada en minimizar el desperdicio y reducir los tiempos de producción. Fue desarrollado por Frederick T, quien intentó utilizar un enfoque científico para mejorar las operaciones. La teoría de Taylor hace hincapié en incentivar el desempeño de los empleados y reducir las prácticas de prueba y acierto” (Macias, 2002).

Taylor enfatizó en el hombre adecuado para el trabajo adecuado mediante la selección y capacitación adecuadas y garantizar salarios justos y precios razonables para los consumidores de productos estandarizados.

Teoría de la gestión administrativa

“La teoría de la gestión administrativa fue desarrollada por Henri Fayol, se le considera uno de los fundadores de la teoría de la gestión. Esta teoría considera todas las muchas actividades que debe realizar una empresa. La administración se considera una actividad empresarial principal y esta teoría proporciona pautas detalladas para los gerentes” (Sotomayor, 2009). En la práctica, la administración se efectúa de procesos administrativos. Planear, ejecutar, y controlar.

La teoría administrativa de la gestión se centra en principios que los gerentes podrían utilizar para coordinar las actividades internas de las organizaciones.

Teoría de la burocracia

“La teoría de la burocracia promueve la razón para guiar las decisiones de gestión, en lugar del carisma o el nepotismo. Desarrollada por el sociólogo Max Weber, esta teoría enfatiza los sistemas formales de autoridad. La unidad y la autoridad de las jerarquías organizativas son fundamentales para la teoría de la burocracia” (González, 2011).

Max Weber, define la burocracia como una organización altamente estructurada, formalizada y también impersonal. También instituyó la creencia de que una organización debe tener una estructura jerárquica definida y reglas, regulaciones y líneas de autoridad claras que la gobiernen (Vilela, 1998).

Teoría de la gestión del comportamiento

“Las industrias y organizaciones cada vez más complejas dieron lugar a más intereses humanos en el lugar de trabajo. Las teorías de la gestión comenzaron a incluir métodos más orientados a las personas. El comportamiento humano y la satisfacción de las necesidades interpersonales de los empleados se volvieron más centrales para la administración. Un gerente que practica la teoría de la gestión del comportamiento puede motivar el trabajo en equipo fomentando una atmósfera de colaboración” (Velázquez, 2013)

Hay dos teorías principales que conforman la teoría de la gestión del comportamiento:

Teoría de las relaciones humanas

La Teoría de las Relaciones Humanas considera a la organización como una entidad social. Esta teoría reconoce que el dinero por sí solo no es suficiente para satisfacer a los empleados.

Teoría de la ciencia del comportamiento

“La teoría de la ciencia del comportamiento combina elementos de psicología, sociología y antropología para proporcionar una base científica. Examina por qué los empleados están motivados por factores específicos, como las necesidades sociales, los conflictos y la autorrealización. Esta teoría reconoce la individualidad y la necesidad de que los gerentes sean sociables” (Pereira, 2009) .

En este orden de ideas, se puede citar la teoría que plantea la clave del modelo Ulrich que es crear una ventaja competitiva definida como característica única que distingue a una empresa o una persona de otras en su respectivo segmento de actuación y le pone como la mejor opción para determinada actividad para la empresa, creando una estructura unificada que brinde valor y que permita definir una distinción clara y funcional de cada persona en sus recursos humanos; fue uno de los autores pioneros, en aplicar la teoría de los recursos al campo de los recursos

humanos, apoyándose en el enfoque de cómo el personal de la empresa podía constituirse en una fuente competitiva.

Así entonces, se puede decir, que abarcar las metas y objetivos, es el resultado de una buena administración, el uso de tecnologías y la capacidad del personal para desempeñar funciones y responsabilidades, a partir de habilidades y destrezas adquiridas. De manera que hablar de habilidades y destrezas, es hablar de talento humano competente.

Marco legal

Constitución política

La constitución política de nuestro país definida en 1991 a través de la constituyente sostiene unos artículos fundamentales que tratan sobre el trabajo. Para el caso estudio se referencian el siguiente articulado, así:

Artículo 25. Este contempla el trabajo como un derecho que garantice condiciones dignas y justas.

Artículo 53. Este articulo comenta que el congreso expide decretos y normas nacionales e internacionales en el marco de la construcción de los estatutos de trabajo.

Artículo 54. Se resume en la obligación que tiene el gobierno y las empresas en mantener programas de formación donde el empleado tenga la opción de formarse en habilidades técnicas y a través de esta mejorar su calidad de vida y la de su núcleo familiar.

Artículo 56. define el derecho del empleado en asociarse en cooperativas y sindicatos para exigir ante el patrón pliegos y negociaciones para fortalecer sus condiciones laborales.

Legislación internacional

Estas normas son dictaminadas como instrumentos de carácter jurídico elaborados y organizados por expertos de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

En este orden de ideas se puede definir algunos aspectos puntuales que aplican para muchos países entre los que se resaltan la libertar sindical, la abolición del trabajo forzoso u obligatorio y se hace un llamado importante al respeto de los derechos fundamentales que le asiste a cada persona.

Otro de los temas que trata la OIT tiene que ver con la igualdad de oportunidades y de trato, esto quiere decir que cada individuo debe de poseer las mismas opciones para poder estar en un proceso de selección laboral, esto siempre y cuando cumpla con las exigencias de la vacante que se ofrece. También una Política de empleo que responda al Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (Javillier, 2001)

Las normas internacionales son de obligatorio cumplimiento por los países participantes, cada uno de ellos debe de ajustar su leyes y decretos con miras a propender por la protección de las personas, la seguridad del empleo, política de empleo, condiciones generales de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y relaciones profesionales.

Legislación Nacional

El código sustantivo del trabajo es una de las normas rectoras que surgen en Colombia. Pretende buscar un equilibrio de buena relación laboral entre empleados y empresarios, buscando la generación de ambientes de respeto y equidad laboral, garantizando las condiciones que debe cumplir Colombia como estado social de derecho.

El código es preciso en determinar las condiciones de trabajo de cada una de las personas las garantías, derechos y obligaciones que se presentan alrededor de lo laboral; incluso aclara las condiciones cuando se sujeta una obligación en trabajos ocasionales. Surge la La Ley 50 de 1990 que define y ajusta las condiciones laborales contractuales de los empleados.

También, la ley 1616 del 2013, esta es precisa en decir que la salud mental es un tema que se debe tener muy presente porque los empleados no deben sobre cargarse laboralmente y se le deben generar unos momentos de goce y bienestar definiendo así el tiempo diario y semanal que debe cumplir un trabajado el cual es de 8 horas diarias y 48 semanales. El estado mental es clave para las consideraciones empresariales y a la productividad de la nación. Mediante esta

premisa, constantemente surgen proyectos de ley tendientes a mejorar las condiciones laborales de todas las personas incluyendo las horas de la jornada laboral.

Legislación regional o local

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

1. Decreto 614 de 1984: Tiene como tema central la salud ocupacional en todo el territorio nacional.
2. La Ley 50 de 1990: Mediante contantes reformas al Código sustantivo de trabajo, pretende crear espacios de bienestar laboral y salud mental aplicando actividades recreativas, culturales, deportivas.
3. Decreto 1567 de 1998: Este se resumen en generar benéficos directos al empleado, fomentando la creación de estímulos e incentivos en pro del trabajador.
4. Ley 909 de 2004: Se encarga de normalizar las condiciones para el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
5. Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
6. Ley 1010 de 2006: este comprende temas que buscan mantener buenas relaciones laborales y mitigar o sancionar prácticas de acoso laboral dentro de las organizaciones.
7. Resolución 2646 de 2008 establece una serie de mandatos como de responsabilidades para la identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Metodología de la Investigación

Tipo de investigación

La orientación que tendrá la presente investigación y que se aplicará a la empresa Las Mazamorras de Urabá es de carácter cualitativo, la cual se define como un método para recopilar, y escoger datos o información no numérica, por ende se escoge este tipo de investigación porque busca comprender y conocer las estrategias claves de la organización para la selección de personal en la empresa, cabe mencionar que en busca de lograr este objetivo se debe interactuar directamente con las personas implicadas. Según Bonilla & Rodríguez (2000) se expresan así “la investigación cualitativa es un proceso de entradas múltiples que se retroalimentan con la experiencia y el conocimiento que se va adquiriendo de la situación” es por ello que adopta la vecindad entre la situación problema.

Toda la investigación realizada durante este proyecto se ha llevado a cabo a través de unos estudios descriptivos, en los que se han ido identificando en procesos de estudios y análisis los diferentes conceptos y procedimientos para ejecutarse, de forma apropiada, el trabajo que se debe realizar desde el área de gestión del talento humano de las organizaciones, área en la cual, se busca el bienestar de los empleados, sin afectar la parte financiera de la organización.

Por ende, la trascendencia será de forma descriptiva porque se va a recolectar información del personal de la empresa Las Mazamorras de Urabá en este caso a la encargada de gestión humana y a los trabajadores en las que puedan describir las situaciones que faciliten la interpretación, comprensión y análisis de contextos.

Reconociendo que el capital humano en las organizaciones se hace indispensable para el cumplimiento de metas operacionales, independiente de la forma de operatividad y funcionalidad.

Selección de la muestra

En la investigación se tomará el muestreo intencional o también llamado por juicio, donde de 43 empleados se tomarán 30 y la persona encargada de la selección de personal, ya que los otros están en capacitación o son indirectos, debido a que en este tipo se selecciona directamente en base al conocimiento de una población, porque en este caso los entrevistados y/o encuestados practican con una descripción específica que es precisa para llevar a cabo la investigación, para ayudar a comprender lo que está sucediendo dentro de la organización.

Método de recolección de la información

Se realizará mediante entrevista y encuesta semiestructurada con el fin de conocer las estrategias claves para la selección de personal en la empresa mencionada, a través de una guía de entrevista y encuesta que cuente con preguntas agrupadas por temas relacionados al objetivo de la investigación, con preguntas que serán abiertas y cerradas que permiten arrojar la información necesaria para llegar a conocer el propósito de la investigación, es decir el entrevistado puede expresar las opiniones que tenga y matizar las respuestas y los encuestados seleccionar e inclinarse por la opción que más está de acuerdo con su opinión, el propósito es que se sientan cómodos y aporten las respuestas que se quieren conocer.

A la hora de terminar de recoger la información con los elementos anteriormente mencionados, se realizará la categorización de estos datos en una matriz de análisis, que permitirá el enfoque con más exactitud en relación a lo más relevante de la investigación

Método de análisis de la información

Se escoge el análisis cualitativo narrativo para evaluar personal de gestión humana porque se realizará la revisión de los datos cualitativos que son primarios a través de la reformulación de las historias que son presentadas, teniendo claro el contexto de los casos y las diferentes experiencias de los participantes de la entrevista y además la tendencia o inclinación de los participantes de la encuesta.

Resultados

A lo largo de este informe que se realiza posteriori a una encuesta y una entrevista realizada en la empresa Las Mazamoras de Urabá, se dará parte de los hallazgos obtenidos en la misma; vale aclarar que dicha investigación sólo se le pudo realizar a 30 empleados y la persona encargada del proceso de selección de personal.

Resultados entrevista semiestructurada

Proceso de selección de personal

¿Cuéntanos un poco de como inicia el proceso de selección de personal en la empresa?...

“Primero publicamos la oferta en el local que vamos a ofrecer las vacantes con los datos de contacto, luego compartimos por medios locales, como la chiva o empleo Urabá que es otra página que publica constantemente muchas ofertas, le decimos a los mismos empleados que si saben de alguien pues que puedan recomendar, bienvenido y así”

Ahora dime... ¿Se tiene estructurado el diagrama de procesos sobre selección de personal?

“En realidad no se tiene un diagrama como tal, uno ya sabe cómo guiar el proceso, que cosas tener en cuenta, todo es muy de contacto de saber, observar y charlar con los candidatos, antes si teníamos como una directriz de apoyarnos mucho en las bolsas de empleo del Sena, como decir eso es lo primero y llegaban muchas hojas de vida y así se pone difícil, por eso más bien buscamos la cercanía para uno entras más en detalle.”

¿Me puedes contar? ¿Cuáles son las principales dificultades que se han presentado en el momento de abrir un proceso de selección de una vacante?

“Realmente... como tal no es que se tenga dificultades, sino que más que todo demoras, para hacer el proceso de contratación, ahí si se debe tener todo bien verificado para no ir a cometer errores, porque por lo demás hasta el momento no se han presentado dificultades”.

Medios y estrategias

¿Puede contarnos que estrategias utilizan para ganar visibilidad con las ofertas publicadas y captar el mejor talento?

“Bueno... la verdad toda nuestra trayectoria nos ha permitido tener un prestigio como empresa amigable los trabajadores en su gran mayoría mujeres gozan de un buen ambiente laboral, ese es un aspecto importante para uno mostrarse como empresa, hoy en día las personas no buscan tanto grandes salarios, sino un ambiente calidad y humano, porque como lo hemos sabido de nuestros colaboradores nosotros tenemos una buena compensación, pero lo mejor es el ambiente laboral.”

Criterios de selección

Por otra parte ¿puede decirnos si tienen alguna prioridad o excepción en cuanto a selección de personal por sexo, edad, raza, nivel educativo o condición?

“No realmente no tenemos una excepción, para nuestras vacantes de acuerdo a lo que va hacer la persona, así mismo nos llega los candidatos sea hombre o mujeres, por decir cuando publico una oferta sobre atención al público y manejo de alimentos, casi en un 99% las que se postulan son mujeres y bueno ahí si es deseable que tengan experiencia y práctica, así se les facilita más la adaptación”

¿Qué técnicas de selección de personal conoce?

“Bueno llamarlo técnica técnicas como tal no, más bien es de decir que se hace filtros, como las bolsas de empleo que se utilizaban en su momento, o por decir en páginas en línea como CompuTrabajo o el empleo es bastante sencillo publicar ahí y llegan muchas aplicaciones, una con tanta hoja de vida que hace... jummm, la verdad la zona a veces hace falta más emprendimiento para que la gente se empleó porque da pesar tanta gente buscando trabajo, pero en fin... ahora nosotros lo que más utilizamos es una persona referida, porque quien la refiere ya la conoce, sabe si es seria, no tiene mañas y así”

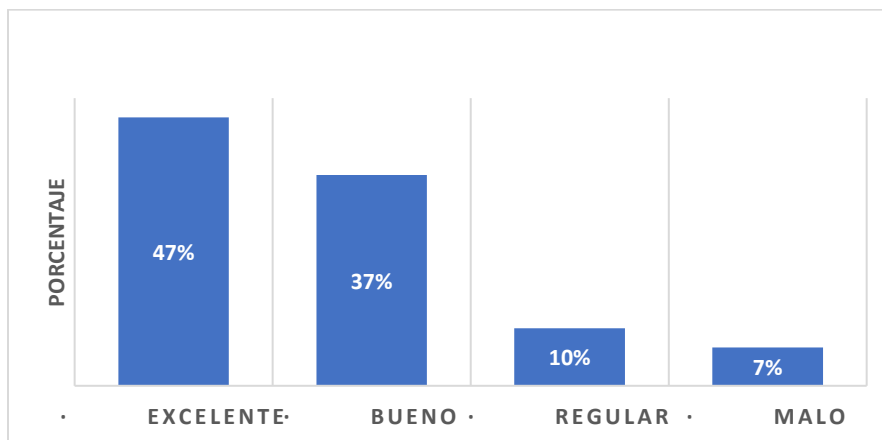
Finalmente... ¿qué técnicas o pruebas realiza en el proceso de selección de personal?

“Bueno, decir técnicas en sí, se puede decir que se aplica pruebas de razonamiento lógico a todos, porque se van a manejar cantidades ya sea en mercancía o dinero y es importante que la persona sea orientada a los números, porque si no queda como muy de pa´ arriba que cojan esa habilidad numérica”

Resultados encuestas semiestructurada

¿Como le pareció el proceso de selección en el que participo?

Figura 2. Calificación del proceso de selección aplicado por la empresa

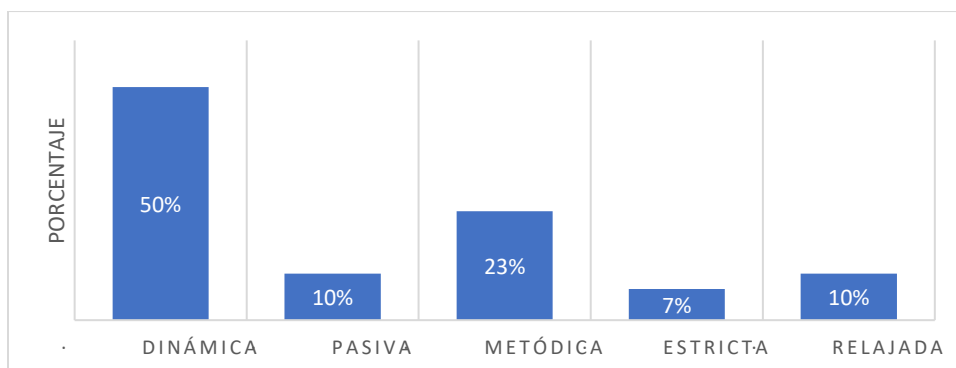


Fuente: Elaboración propia

Durante la aplicación de la encuesta el 47% considera que el proceso de selección en el que participaron fue excelente y un 37% piensa que fue bueno, solo un 17% considera se inclina a que es regular y malo.

¿Considera que la persona que guía el proceso de selección es?

Figura 3. Percepción del personal del proceso de selección

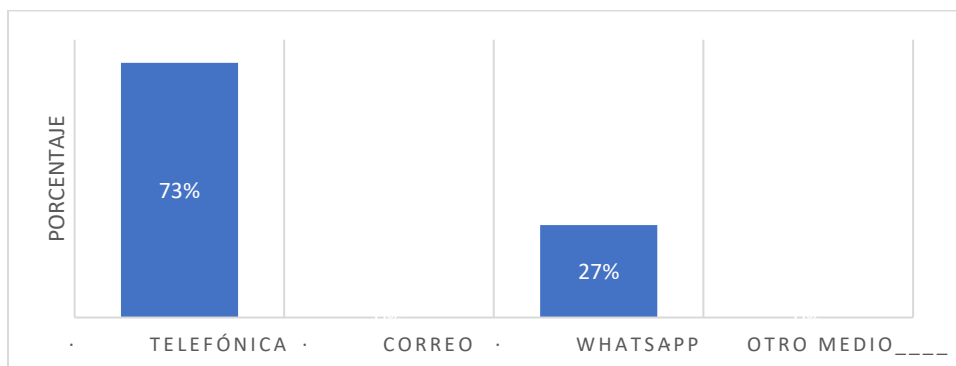


Fuente: Elaboración propia

La mitad de los encuestados considera que la persona que guía el proceso de selección es dinámica, del mismo modo un 23% de los encuestados piensa que la persona que guía el proceso de selección es metódica.

¿Por qué medio fue contactado para participar en el proceso de selección de personal de la empresa Las Mazamoras de Urabá?

Figura 4. medios de contacto del proceso de selección

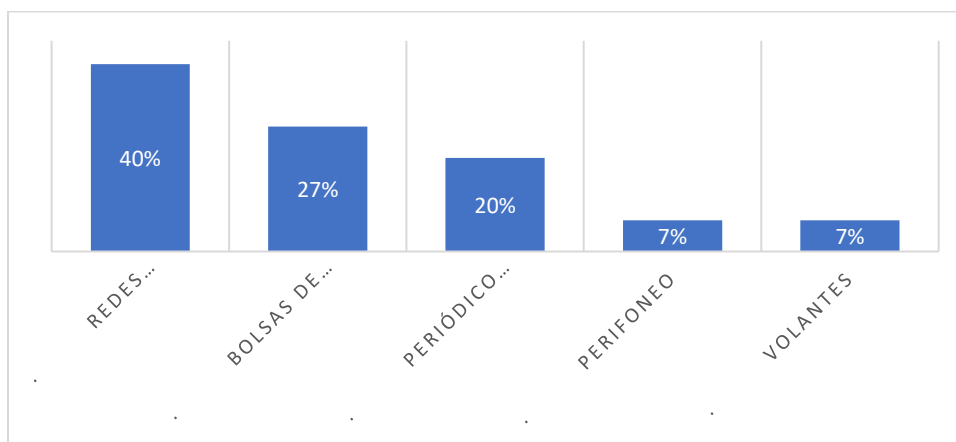


Fuente: Elaboración propia

El 73% de los encuestados afirma que fue contactado vía telefónica y no menos importante un 27% informo que fue contactado vía WhatsApp.

¿Qué medio considera es el más idóneo para que la empresa comunique sus vacantes y/o procesos de selección?

Figura 5. Medios de publicaciones de ofertas vacantes

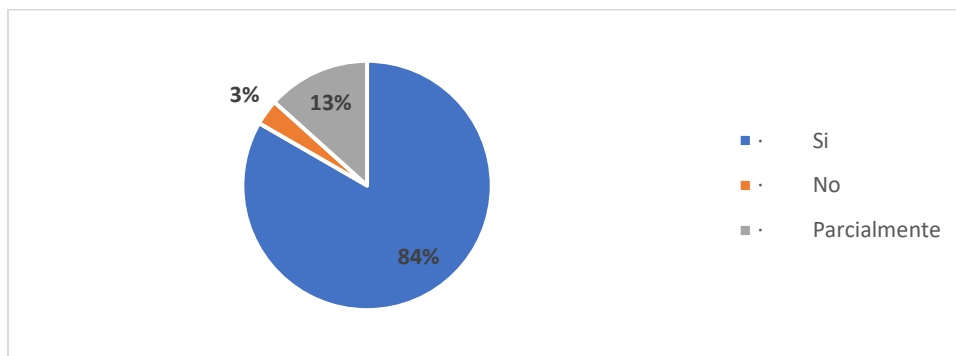


Fuente: Elaboración propia

Poco más del 40% de los encuestados coinciden en que el medio idóneo para publicar las ofertas es las redes sociales y no menos importante el 27% considera que son las bolsas de empleo.

¿Le fue informado todo acerca de la vacante a cubrir en el proceso de selección de personal?

Figura 6. Información completa de la vacante

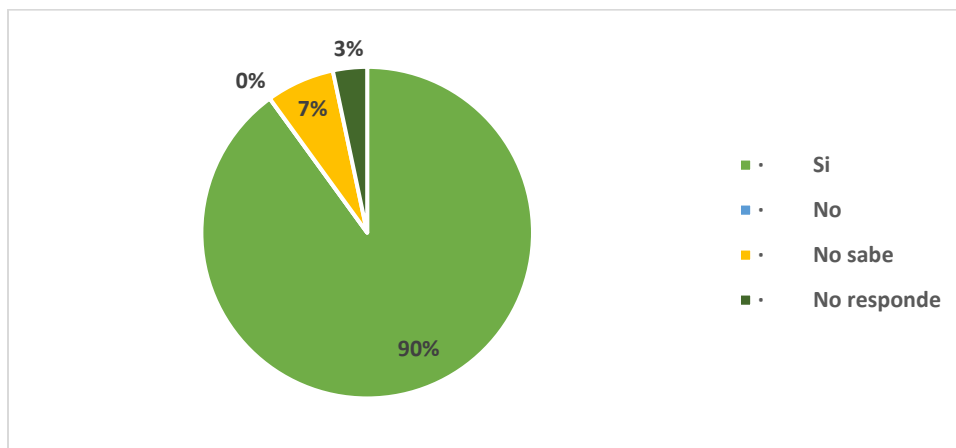


Fuente: Elaboración propia

El 83% de los encuestados indican que se les dio toda la información completa de la vacante a cubrir, un 13% indico que parcialmente recibieron la información de la vacante.

¿Considera que el proceso de selección de personal en la empresa mazamorras de Urabá es transparente?

Figura 7. Transparencia del proceso de selección

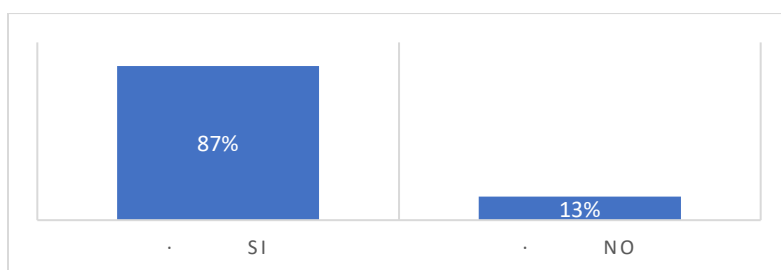


Fuente: Elaboración propia

El 90% manifestó que el proceso de selección de personal es totalmente transparente, solo un 7% indico que no sabe.

¿Le fue realizada pruebas (psicotécnicas y test) en el proceso de selección en el que participo?

Figura 8. Realización de Pruebas

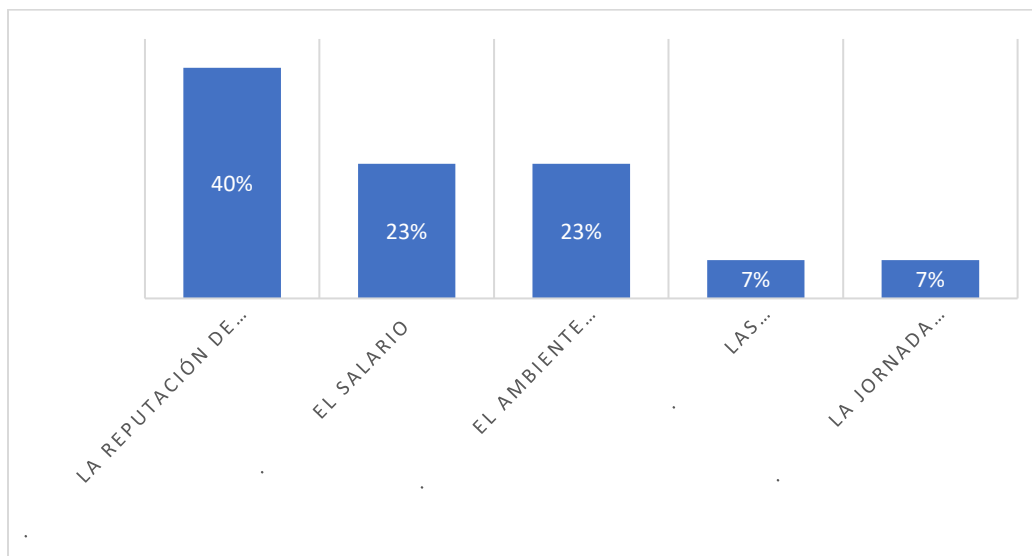


Fuente: Elaboración propia

El 87% reconocieron que les fue aplicada algún tipo de prueba, ya sea psicotécnica o algún test.

¿Qué fue lo que más le llamo la atención para postularse a una vacante de la empresa mazamoras de Urabá?

Figura 9. Aspectos atrayentes al postularse a la empresa.

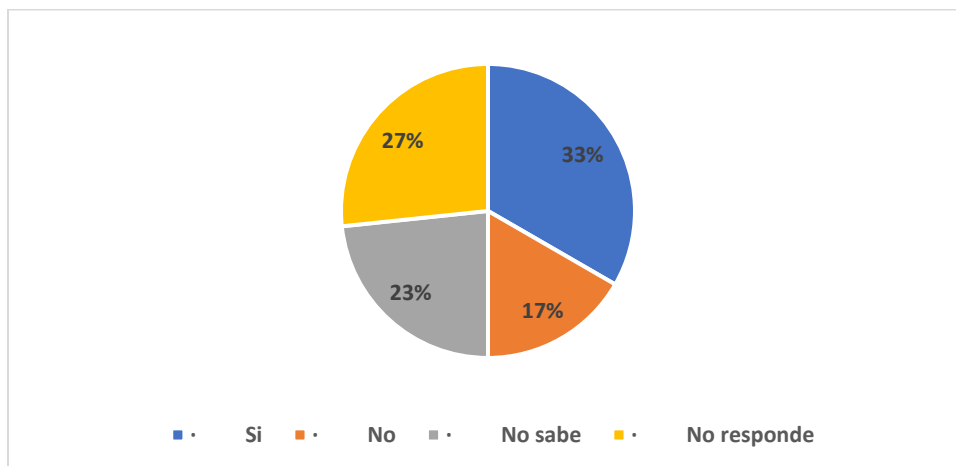


Fuente: Elaboración propia

El 40% valora como más atrayentes el hecho de que la empresa tenga una buena reputación y de igual importancia un 23% considera que el salario atrae o en su efecto otro 23% piensa que lo hace el ambiente laboral.

¿Considera que la empresa debería ofrecer mas beneficios para captar el mejor talento en sus procesos de selección?

Figura 10. Exigencia de más beneficios para captar mejores talentos

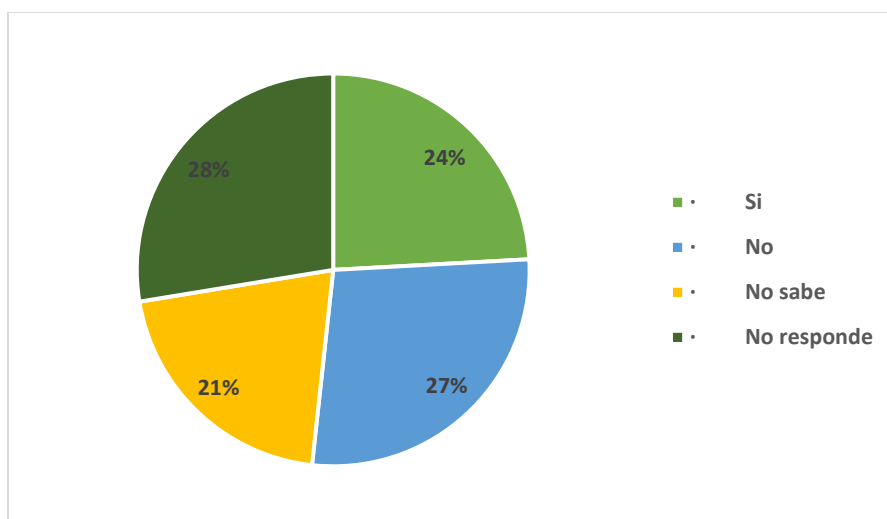


Fuente: Elaboración propia

En una medida considerable el 27% de los encuestados no responde si la empresa debería ofrecer más beneficios para captar los mejores talentos y un muy importante 33% piensa que sí.

¿A menudo se promueven ofertas internas de proceso de selección de personal en la empresa?

Figura 11. Promoción de procesos de selección internos

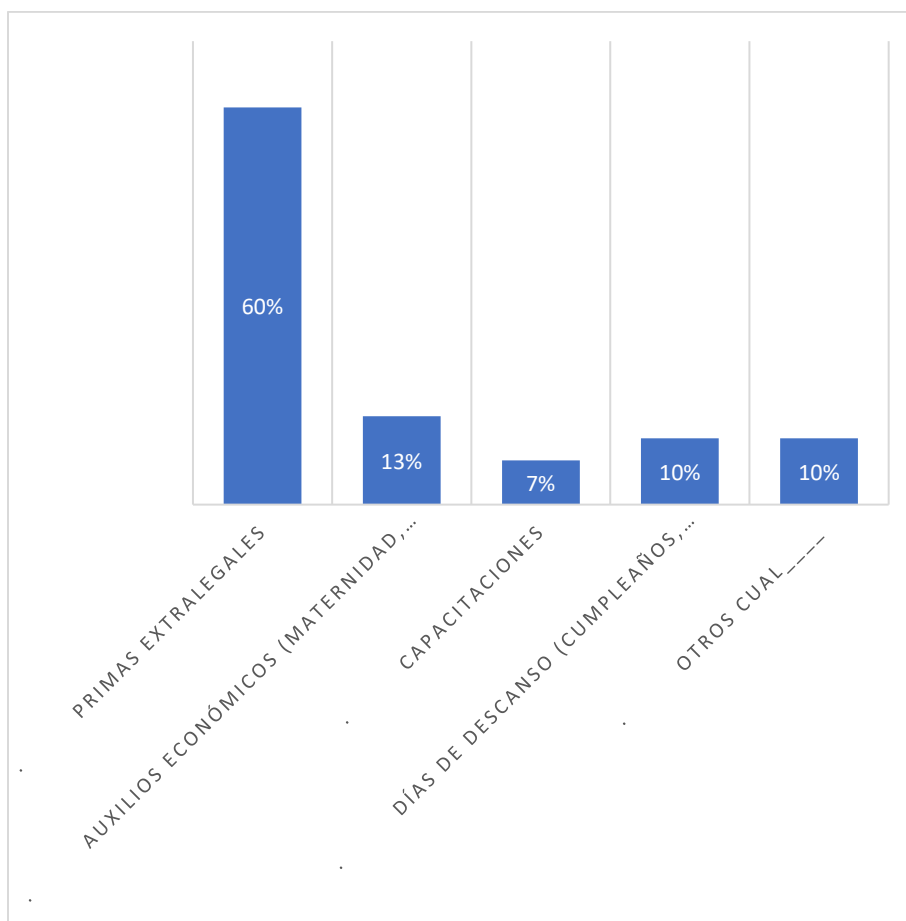


Fuente: Elaboración propia

Poco más del 54% manifiesta que no se promueven procesos de selección o no responden a dicho cuestionamiento, contra un 23% que si considera que si se promueven dichos procesos internos.

¿Qué otros beneficios consideran debería ofrecer la empresa?

Figura 12. otros beneficios a tener en cuenta recomendados a la empresa



Fuente: elaboración propia

En un sorprendente 60% de los encuestados afirma que uno de los benéficos que debería tener la empresa es primas extralegales y no menos importante un 13% informo que pueden ofrecer auxilios económicos según la situación o evento presentado.

Conclusión

Con este trabajo se buscó no solo diagnosticar sino también fortalecer los procesos y estrategias de selección de personal desarrollado actualmente por la empresa, que permitan tener el talento más idóneo para el desarrollo de las labores. Ahora es verdad que con el avance de las TIC se ha logrado agilizar los procesos de selección, más, sin embargo, Las mazamoras de Urabá aún están en ese proceso de transformación que le permita tener una mayor información de los candidatos en tiempo y facilidad para tomar mejores decisiones.

Del mismo modo, la empresa no tiene estrategias definidas para captar el mejor talento o en su efecto ganar visibilidad de las ofertas de vacantes que ellos requieren, tampoco tienen un diagrama para la selección del personal, solo han publicado una que otra oferta en páginas de las bolsas de empleo locales como el SENA o páginas de reclutamiento como CompuTrabajo y el empleo, pero en todos los casos se deciden por una referencia directa o recomendada por un amigo, hasta el momento no se han presentado dificultades por esta forma de realizar el proceso de selección, pero a pesar de llevar el proceso de esa forma, se destacó y se dio a conocer a la empresa Las Mazamoras de Urabá, las virtudes de las diferentes estrategias, técnicas y procesos que son tendencia en la selección de personal y además resultan ser más útiles, eficientes y transparentes.

De otro modo, gran parte de las personas encuestadas coincidieron en que los procesos de selección son buenos y excelentes, pero también un importante 17% piensa que son regular o malo, si bien se destaca que el 40% de los encuestados coincide en que las redes sociales son el medio idóneo para publicar ofertas para que la empresa empiece un proceso de selección, un 27% también considera que las bolsas de empleo son ideales, es ahí donde se puede observar

una transformación digital en que el personal de Las Mazamorras de Urabá, ya viene acostumbrado, haciendo imperativo que la empresa este a la vanguardia de estas tendencias.

Partiendo de lo anterior, se puede decir que en gran medida incentivar en la empresa la mejora de los procesos de selección, trae consigo una gama de posibilidades para tener el mejor talento y además el más motivado, donde desde el primer contacto, que es en una entrevista. El personal sepa de antemano que estará ingresando a una gran empresa que cuenta con un excelente clima laboral y además tiene todas las compensaciones e incentivos para mejorar su calidad de vida.

Recomendaciones

Robustecer el proceso de selección en primer lugar. Este puede parecer un primer paso obvio, y lo es. Pero aún vale la pena señalarlo porque muchos departamentos de recursos humanos y reclutadores aún intentan trabajar con un proceso de selección mental que han creado de una manera tradicional. Si bien es posible que tenga una comprensión básica de cómo desea que se vea ese proceso, no tener un sistema claramente definido lo hace ineficiente al contratar. Es posible que se olvide algunos pasos, se pierda preguntas importantes o se pierda un candidato en algún momento del proceso. Además, si no se tiene el proceso parametrizado para iniciar la selección de los candidatos, será difícil comparar sus calificaciones e idoneidad para el trabajo. ahora, si por otro lado, lo que se quiere es que el proceso sea llevado por los reclutadores, se hace necesario que la información este clara y ordenada, para así estos logren seleccionar al mejor personal para la empresa.

De igual forma, elaborar un proceso de selección con los estándares de calidad, en el cual quede evidenciado el proceso y procedimiento en su totalidad, con el fin de minimizar reprocesos y costos en dicha situación. Además de tener los objetivos claros a la hora de contratación para reducir la rotación de personal.

De acuerdo a las tendencias y a las opciones viables más modernas sobre selección de personal se recomienda a la empresa documentarse sobre procesos de selección que permitan ayudar a seleccionar mejor el personal. Entre dichas técnicas y/o estrategias se destacan las siguientes: Social Recruiting, Inbound Recruiting, Entrevistas virtuales, Gamificación, Assessment Center, Bolsas de Trabajo y empleo, Aplicación de Test y Pruebas Psicotécnicas.

De la anterior gama de estrategias mencionadas se considera que la que mejor se ajusta a las necesidades de la empresa Las Mazamoras de Urabá es la Bolsa de Trabajo y Empleo: en

estas plataformas los candidatos ya han creado o crean perfiles y configuran alertas para recibir ofertas de trabajo que coincidan con sus criterios o enviar aplicaciones de forma fácil y sencilla, de igual forma la empresa crea la oferta de alerta y los candidatos que se ajustan a dicho perfil son notificado, ahora, la bolsa cuenta con personal permanente que a solicitud de la empresa ayudan con el proceso de hacer filtro y enviar a entrevista a los mejores candidatos o los que más se ajusta a la vacante, es por ellos que la empresa las Mazamorras de Urabá, tendría un gran apoyo y aliado para este proceso y sin ningún costo adicional.

Finalmente se recomienda que el proceso sea enriquecido mediante la implementación de las TIC, para analizar con mejor determinación a los candidatos. Además, se puede decir que el proceso de selección de personal debe ser público y difundido por distintos medios de comunicación, buscando generar un proceso transparente para lograr analizar con determinación el perfil de los aspirantes.

Referencias Bibliográficas

- Agudelo, C. M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*.
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Arango, R. N. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005
- Cabrera, E. (2004). *Teoría de la administración de empresas*.
<https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-administracion-de-empresas/>
- Camara de Comercio de Urabá. (2013). *Informe Socioeconomico*.
https://ccuraba.org.co/site/wp-content/uploads/2016/03/informe_socioeconomico_2013.pdf
- Castro, E. B., & Rodriguez, P. (2000). *Más allá del dilema de los metodos: La investigación en ciencias sociales*.
<https://books.google.com.co/books?id=REOIWoQuAL4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Contreras, F. G., & Sánchez Álvarez, R. (2008). *Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile*.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005
- Gutiérrez, J. C. (2018). *La Felicidad Organizacional es una Ventaja Competitiva*.
<https://revistaempresarial.com/gestion-humana/laboral/la-felicidad-organizacional-es-una-ventaja-competitiva/>

Lara, K. (2019). *Estrategias de posicionamiento de marca: caso las Mazamorras de Urabá.*

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/19116/2/LaraKarolene_2019_EstrategiasdePosicionamientoDeMarca.pdf

López, G. (2010). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional.*

<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

Maldonado, J. Á. (2015). *Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional.*

<https://www.gestiopolis.com/comportamiento-desarrollo-y-cambio-organizacional/>

Páez, L. (2014). *Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor.*

<https://www.redalyc.org/pdf/206/20631321003.pdf>

Redagricola. (2020). *Retos y desafíos del sector bananero colombiano.*

<https://www.redagricola.com/co/retos-y-desafios-del-sector-bananero-colombiano/>

Sánchez, P. S. (2016). *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon*

Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

Sistema B. (2021). *Las Mazamorras de Urabá.*

<https://www.sistemab.org/empresasb/las-mazamorras-de-uraba/>

Solano, A. I. (2003). *Toma de decisiones gerenciales.*

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4835719.pdf>

Anexos

Anexos 1. Encuesta Tipo Entrevista Semiestructurada

Cargo que ocupa en la empresa:

Proceso De Selección De Personal

1º- ¿Cómo inicia el proceso de selección de personal en la empresa mazamorras de Urabá?

2º- ¿Se tiene estructurado el diagrama de procesos sobre selección de personal?

3º- ¿Cuáles son las principales dificultades que se han presentado en el momento de abrir un proceso de selección de una vacante?

Medios Y Estrategias

4º- ¿pueden contarnos que estrategias utilizan para ganar visibilidad con las ofertas publicadas y captar el mejor talento?

Criterios De Selección

5º- ¿pueden decirnos si tienen alguna prioridad o excepción en cuanto a selección de personal por sexo, edad, raza, nivel educativo o condición?

6- ¿Que técnicas de selección de personal conoce?

7- ¿qué técnicas o pruebas realiza en el proceso de selección de personal?

Anexos 2. Encuesta Descriptiva Semiestructurada

Cargo: _____

Antigüedad: _____

Estrategias Del Proceso De Selección

¿Como le pareció el proceso de selección en el que participo?

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo

¿Considera que la persona que guía el proceso de selección es?

- Dinámica
- Pasiva
- Metódica
- Estricta
- Relajada

Medios De Comunicación

¿Por qué medio fue contactado para participar en el proceso de selección de personal de la empresa Las Mazamoras de Urabá?

- Telefónica
- Correo
- WhatsApp
- Otro medio _____

¿qué medio considera es el más idóneo para que la empresa comunique sus vacantes y/o procesos de selección?

- Redes sociales
- Bolsas de empleo
- Periódico o revistas locales
- Perifoneo
- Volantes

Aplicación Y Oportunidad

¿Le fue informado todo acerca de la vacante a cubrir en el proceso de selección de personal?

- Si
- No
- Parcialmente

¿Considera que el proceso de selección de personal en la empresa mazamorras de Urabá es transparente?

- Si
- No
- No sabe
- No responde

¿Le fue realizada pruebas (psicotécnicas y test) en el proceso de selección en el que participo?

- Si
- No

Oferta Y Beneficios

¿Qué fue lo que mas le llamo la atención para postularse a una vacante de la empresa mazamorras de Urabá?

- La reputación de la empresa
- El salario
- El ambiente laboral
- Las compensaciones y beneficios
- La jornada laboral

¿Considera que la empresa debería ofrecer mas beneficios para captar el mejor talento en sus procesos de selección?

- Si
- No
- No sabe
- No responde

¿a menudo se promueven ofertas internas de proceso de selección de personal en la empresa?

- Si
- No
- No sabe
- No responde

¿Qué otros beneficios consideran debería ofrecer la empresa?

- Primas extralegales
- Auxilios económicos (maternidad, paternidad, difusión, matrimonio)
- Capacitaciones
- Días de descanso (cumpleaños, matrimonio, ceremonias)
- Otros cual_____