

**Análisis de calidad en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa
Bimbo Colombia S.A.S en la ciudad de Bogotá para el 2022**

Alexis Herrera Romero

Carol Vanessa Cantor Leal

Katherin Bernal Rodríguez

Lizeth Méndez Reina

Mónica Loaiza López

Tutor:

Mónica María Mora

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN

Diplomado en Profundización en Gerencia del Talento Humano

Bogotá D.C.

2022

Dedicatoria

Llenos de regocijo amor y alegría, dedicamos este proyecto a Dios quien nos da las fuerzas, inteligencia y sabiduría para llevar a satisfacción este arduo trabajo, a mi familia quienes han sido los pilares más importantes para seguir adelante y a nuestros docentes por brindarnos los consejos y guiarnos para hacer de nosotros personas capacitadas para construir una mejor sociedad, ¡Gracias!

Agradecimientos

Agradecemos a todas las personas que durante esta trayectoria dispusieron de su apoyo y voluntad; madre, padre, hermanos, maestros y terceros que nos brindaron de su confianza. Somos personas afortunadas por tener la posibilidad de llegar a este punto de nuestra vida profesional, siendo un factor que nos ha contribuido en nuestra proyección personal.

El resultado de este proyecto ha sido gracias a la comunicación y al trabajo en equipo realizado. Aciertos y desaciertos hicieron parte de este proceso y estamos agradecidos por ello, ya que han sido estos puntos los que nos han permitido forjar un aprendizaje conciso.

Resumen

El desarrollo de este proyecto tiene como objetivo encontrar estrategias que permitan realizar de manera efectiva y eficiente los procesos de selección de personal dentro de la organización, lo cual permitiría encontrar el candidato idóneo para cada puesto de trabajo y así no se genere rotación de personal, despidos y renunciaciones.

El método que se utilizara en esta investigación es el cuantitativo de acuerdo con las necesidades del estudio que es evidenciar la cantidad de personas que ingresan a las empresas, cuantas se adaptan, cuantas renuncian y a cuantas personas se despiden por no cumplir con los requerimientos y funciones del cargo para el cual se contratan. Además, la investigación cuantitativa nos permite confirmar, medir y probar estrategias para el problema que se presenta actualmente en el proceso de reclutamiento y selección de personal en la organización. Para recolectar los datos necesarios se realizará mediante el método encuesta, los cuales permitirán analizar los datos positivos y negativos.

En los resultados obtenidos de la encuesta se evidenció que a la hora de publicar las vacantes no es clara la información de los perfiles que se requieren en el momento lo cual no permite que el candidato pueda identificar si es apto o no para el puesto de trabajo, una falencia que se evidencia en el momento de realizar las entrevistas es que algunas preguntas no concuerdan con la vacante a la cual se está presentando el candidato. La mayoría de encuestados indican que la empresa cumple con las condiciones establecidas en el contrato laboral, además una parte fundamental en cualquier empresa es el clima laboral a lo que los encuestados indican que es bueno. Sin embargo se pueden mejorar en aspectos como salario, ambiente laboral y motivación.

Con relación a lo anterior queda claro que se deben implementar estrategias que permitan un adecuado desarrollo del talento humano, las cuales serían definir previamente las vacantes y perfiles requeridos, diseñar las preguntas que se harán en la entrevista para recolectar la información necesaria para elegir el candidato acorde a la vacante, implementar el programa de incentivos, cumplir a cabalidad con las condiciones establecidas en el contrato laboral y mantener un buen ambiente laboral.

Palabras clave: *investigación, Proceso, Selección, Reclutamiento, personal.*

Abstract

The development of this project aims to find strategies that allow effective and efficient personnel selection processes within the organization, which would allow finding the right candidate for each job and thus not generating staff turnover, layoffs and resignations.

The method that will be used in this research is quantitative according to the needs of the study, which is to show the number of people who enter the companies, how many adapt, how many resign and how many people are fired for not complying with the requirements and functions of the cargo for which they are contracted. In addition, quantitative research allows us to confirm, measure and test strategies for the problem that currently arises in the process of recruitment and selection of personnel in the organization. To collect the necessary data, it will be carried out through the method of interview, observation, and surveys, which will be able to analyze the positive and negative data.

In the results obtained from the survey, it was evidenced that when posting vacancies, the information on the profiles that is required at the time is not clear, which does not allow the candidate to identify whether or not he is suitable for the job. , a shortcoming that is evident at the time of conducting the interviews is that some questions do not match the vacancy for which the candidate is applying. The majority of those surveyed indicate that the company complies with the conditions established in the labor contract, in addition, a fundamental part of any company is the work environment, to which the respondents indicate that it is good. However, they can be improved in aspects such as salary, work environment and motivation.

In relation to the above, it is clear that strategies must be implemented that allow an adequate development of human talent, which would be to previously define the vacancies and required profiles, design the questions that will be asked in the interview to collect the necessary

information to choose the candidate according to the vacancy, implement the incentive program, fully comply with the conditions established in the employment contract and maintain a good work environment.

Keywords: *research, Process, Selection, Recruitment, personnel.*

Contenido

| | |
|--------------------------------------|----|
| Dedicatoria | 2 |
| Agradecimientos | 3 |
| Resumen..... | 4 |
| Abstract | 6 |
| Introducción | 9 |
| Problema | 10 |
| Justificación | 11 |
| Objetivos..... | 12 |
| Objetivo General | 12 |
| Objetivos Específicos | 12 |
| Antecedentes | 13 |
| Marco teórico..... | 15 |
| Conceptos | 15 |
| Marco legal | 16 |
| Metodología | 18 |
| Formato de la encuesta: | 19 |
| Resultados..... | 21 |
| Conclusiones..... | 26 |
| Recomendaciones | 28 |
| Referencias..... | 30 |
| Anexos | 35 |

Introducción

La gestión del talento humana dentro de las empresas evoluciona para responder, satisfacer y contribuir en los resultados de valor; se convierte en un aliado estratégico que potencializa la competitividad y atracción en el mercado laboral. La creación de estructuras consistentes en el proceso de contratación contribuye a la empresa en aspectos, como: competitividad, innovación, adaptación; desarrollando talento de alto valor, capaz y competente.

Actualmente pertenecer a una organización que piensa en los trabajadores de forma integral y evoluciona constantemente es de satisfacción generando en sus trabajadores sentido de pertenencia logrando desarrollar, potenciar y retener personal con mejores habilidades y competencias que aporten valor a la actividad, al proceso y a la organización.

Dando continuidad al desarrollo del proyecto de grado en profundización en gerencia del talento humano se selecciona la empresa BIMBO Colombia S.A; es una empresa de alimentos que se caracteriza por su constante crecimiento, evolución y permanencia en el mercado. Su trayectoria y constante adaptación es admirable. Esta organización no ha llenado solo físicamente a sus consumidores, sino que detrás de todo su trabajo ha logrado fidelizar a sus clientes, siendo esta una característica por la cual ha sido seleccionada para el proceso de aprendizaje.

Problema

¿Cómo se podría mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Bimbo de Colombia SA?

Descripción del Problema

El problema identificado al interior de la empresa está relacionado con la **selección del personal** idóneo lo cual genera alta rotación de personal.

Planteamiento del Problema

Bimbo de Colombia S.A. es filial del Grupo Bimbo multinacional mexicana, es una empresa de fabricación de alimentos de panadería, pastelería y bizcochería, en Colombia se fundó en 1995, su filosofía es ser una empresa sustentable, altamente productiva, y plenamente humana, su misión es fabricar alimentos deliciosos y nutritivos en las manos de todos, su propósito es alimentar un mundo mejor y sus creencias son:

- Valoramos la persona
- Somos una comunidad
- Conseguimos resultados
- Competimos y ganamos
- Somos operadores eficaces
- Actuamos con integridad
- Trascendemos y permanecemos en el tiempo

Justificación

Esta investigación se realiza con el fin de crear estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal, buscando el candidato idóneo que se ajuste al perfil de la vacante y permita un desempeño eficiente y eficaz evitando el desistimiento y por lo tanto la rotación constante del personal.

Al realizar el seguimiento y la investigación a las razones que afectan diferentes áreas, esto involucra desde la selección de personal ya que no cuenta con las capacidades adecuadas para la labor a realizar lo cual causa un retraso en la ejecución de las diferentes tareas dentro de la compañía, falta de compromiso, incumplimiento en las funciones del puesto de trabajo, altos niveles de estrés, gastos a la empresa e impactando indicadores de retención de personal y los objetivos de la empresa.

Finalmente es importante realizar el análisis de las ventajas y desventajas de la rotación de personal donde se tienen en cuenta diferentes aspectos como lo son los motivos de la alta rotación del personal, las compensaciones organizacionales de la empresa y finalmente las características del perfil en comparación con lo ejercido por el mismo realmente en el área asignada.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar si los requerimientos y estrategias de talento humano responden a las necesidades de la organización en cumplimiento con la normatividad legal en Colombia.

Objetivos Específicos

Identificar las necesidades dentro del proceso de selección, vinculación y contratación de personal de Bimbo S.A

Exponer criterios de selección dinámicos y de conocimiento que permitan vincular personal idóneo y competente a la organización Bimbo S.A.

Fortalecer la imagen de Bimbo S.A a nivel laboral, de modo que la empresa sea considerada una de las mejores para trabajar.

Antecedentes

El modelo de selección de persona debe funcionar a partir del análisis ocupacional, el cual parte del establecimiento de objetivos del cargo; o sea de los resultados que se esperan de la persona seleccionada, Chiavenato (2011, pág. 169) afirma que: “la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización”. Todo este proceso se realiza con el propósito de crear un equipo sólido, que cuente con las herramientas necesarias para generar un ambiente laboral comunicativo y productivo.

Cuesta (2010) expresa que: “la selección de personal es el proceso realizado mediante concepciones y técnicas efectivas, consecuente con la dirección estratégica de la organización y las políticas del talento humano” Los objetivos del cargo se describen sus funciones y las condiciones en que se desarrollan; procediéndose a analizar el cargo para identificar los rasgos o perfil que debe tener el ocupante y estipulación de predictores o instrumentos de selección para su posterior validación y comparación de los resultados con el fin de determinar el candidato más apto para el cargo.

Por lo tanto el proceso de selección y reclutamiento es fundamental a la hora de realizar una estructuración de cargos en la empresa, Gómez, Balkin & Cardy (2008, pág. 190) plantean que: “el proceso por el que se toma la decisión de contratar o no contratar a cada uno de los candidatos a un puesto” pues de ello dependerán las funciones, deberes y derechos a los que los trabajadores obedecerán desde que llegan a la empresa, hasta que ascienden o deciden salir de ella, de tal manera que las estrategias que se empleen deben ser coherentes y direccionadas a los trabajadores siempre buscando el bienestar de ellos en todos los aspectos, mejorar los procesos implica hacer reestructuración de toda la parte de selección y reclutamiento por eso se debe ser

cuidadoso de no dejar cabos sueltos que nos puedan afectar más adelante tanto a los coleados como a la empresa, esto también puede incurrir en problemas legales o sindicales.

Marco teórico

El contexto que delimita el tema de investigación trata sobre los procesos de reclutamiento y selección de personal de la empresa Bimbo Colombia S.A.S en la ciudad de Bogotá, conociendo los procesos de reclutamiento y selección vigentes para el año 2022; en relación con estos procesos se conoce que cada empresa le da manejo de manera diferente de acuerdo con sus políticas.

Autores como Hernández, Luna, Ramos, García Solarte y muchos más que han sido citados en este proyecto presentan su postura respecto al manejo del talento; posturas que en muchos puntos coinciden, otros con una postura con mayores diferencias. La metodología que se utiliza es el método de naturaleza numérica para establecer y presentar resultados cuantitativos.

Conceptos

Selección, talento humano, reclutamiento, contratación, cuantitativa, metodología

Marco legal

Constitución política de Colombia: Dentro de la constitución política de Colombia encontramos dos artículos importantes, la cual amparan la protección al trabajador y al trabajo: **Artículo 25**, El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Por otra parte, en el **Artículo 53**. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Leyes Colombianas: Dentro de las leyes colombianas encontramos las siguientes:

Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 “Código sustantivo del trabajo”: El objeto de este código nos dice que “La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación

económica y equilibrio social.”, acorde a esto, se establece que todo el código es parte fundamental de este proyecto, sin embargo, destacan los siguientes artículos:

Artículo 5o. Definición de trabajo. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Artículo 8o. Libertad de trabajo. Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley.

Artículo 13. Mínimo de derechos y garantías. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguna cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

Ley 2043 de 2020: la cual tiene como objeto establecer mecanismos normativos para facilitar el acceso al ámbito laboral, de aquellas personas que recientemente han culminado un proceso formativo, o de formación profesional o de educación técnica, tecnológica o universitaria; al reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título.

Ley 2040 de 2020: por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones.

Metodología

Utilizaremos el método cuantitativo de acuerdo con las necesidades que expresa el estructurar el perfil de los colaboradores; se debe empezar a ver resultados una vez el plan sea puesto en marcha experimentalmente, probando la rotabilidad cuantificablemente.

La investigación cuantitativa nos permite confirmar, medir y probar estrategias para el problema que se presenta actualmente en la empresa Bimbo de Colombia S.A el cual se encuentra en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Se realizará a través de estudio de caso, ya que permite el estudio de un caso en particular, que para esta fase será el caso experimental, aplicando el método de la encuesta, el cual permitirá analizar los datos positivos y negativos de los problemas que se presentan en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa los cuales permiten que los empleados renuncien, que no cumplan con las actividades designadas y que su desempeño no sea el esperado

Tipo de estudio: Para este caso utilizaremos la experimental, ya que este tipo de investigación nos permite, no solo modificar el proceso de selección si no también probarlo para darle validez y de esta manera demostrar que es necesaria la reestructuración de los perfiles y la definición al detalle del cargo, funciones y todo lo convenido a él; pues establece una relación causa y efecto.

Recolección de datos: Los Datos a recolectar son las posibles falencias que hay en los procesos de reclutamiento y selección de personal debido a que están causando deserción y despidos en las diferentes áreas de trabajo, al igual que incumplimiento en funciones y metas.

La Muestra se obtendrá por medio de la categoría de diseño de muestreo probabilístico es decir completamente aleatorio.

El Análisis de la información obtenida más adecuado se haría a través de la estadística descriptiva. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos después de haber observado, encuestado y analizado los problemas presentados en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Características de la encuesta: Se realiza una encuesta en la cual se relacionan preguntas a empleados que llevan en la empresa menos de 6 meses y a los empleados que han renunciado recientemente de manera voluntaria.

Tabla 1

Características de la encuesta y de los encuestados con el tipo de opciones

| Trabaja actualmente con la empresa | Cantidad de encuestados | Genero de los encuestados | Numero de opciones |
|------------------------------------|-------------------------|---------------------------|--------------------|
| Si | 10 | Aleatorio | 3 |
| No | 10 | Aleatorio | 3 |

Nota de tabla: *la encuesta contiene preguntas cerradas con el objetivo de recopilar los datos precisos para lograr que sean medibles.*

Fuente. Autoría Propia

Formato de la encuesta:

Selección de personal para la empresa Bimbo Colombia S.A.S

- 1 ¿La empresa es clara al momento de publicar el perfil que necesita para sus cargos?
- 2 ¿Las entrevistas y preguntas realizadas en los diferentes filtros de contratación concuerdan con el perfil exigido inicialmente por la empresa?
- 3 ¿Los horarios y tiempos destinados al trabajo son los pactados en el contrato inicialmente?

4 ¿El pago es el acordado en su contrato de trabajo inicialmente?

5 ¿La relación con los compañeros de su área es buena?

6 ¿Considera que su proceso de aprendizaje fue el adecuado?

7 ¿La relación con sus jefes es buena?

8 ¿La empresa le facilito las herramientas adecuadas, para realizar las labores para las cuales fue contratado?

9 ¿Considera que el pago es justo por sus funciones realizadas en la empresa?

10 ¿Recomendaría a Bimbo Colombia S.A.S para trabajar a sus amigos o conocidos?

Tipo de selección: Múltiple

Tipo de preguntas: cerradas

Opciones de respuesta:

Si

No

En algunas ocasiones

Enlace de la encuesta:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdZW1Wg3T8wxdqwXcYJma0lJiOOsc3GxKp7Ny1DoVnohqvXCg/viewform?usp=sf_link

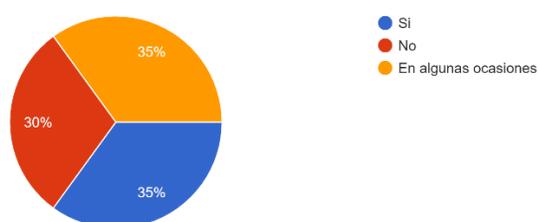
Resultados

Se realiza una encuesta en la cual se relacionan preguntas a empleados que llevan en la empresa menos de 6 meses y a los empleados que han renunciado recientemente de manera voluntaria.

Figura 1

Perfil del cargo

¿La empresa es clara al momento de publicar el perfil que necesita para sus cargos?
20 respuestas



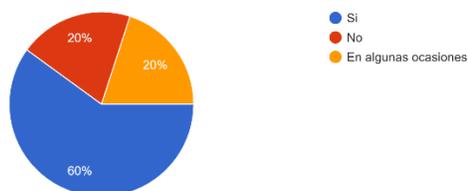
Fuente. Autoría Propia

Análisis: Los resultados de la gráfica muestran que un 35% de las personas encuestadas les parecen claros los perfiles publicados por la empresa, sin embargo, se observa que también un 35% de la muestra no han sido claros los perfiles y otro 30% de la muestra indica que no son claros los perfiles que la empresa pública para los cargos vacantes.

Figura 2

Filtros de contratación

¿Las entrevistas y preguntas realizadas en las diferentes filtros de contratación concuerdan con el perfil exigido inicialmente por la empresa?
20 respuestas



Fuente. Autoría Propia

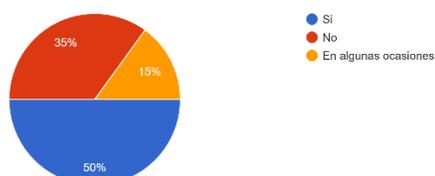
Análisis: De acuerdo con los resultados arrojados un 60% de los entrevistados indica que las preguntas en las entrevistas y filtros de contratación concuerdan con el perfil requerido y/o publicado desde un inicio, sin embargo, un 20% indica que no concuerdan las entrevistas y

preguntas con el perfil exigido inicialmente y otro 20% indica que en algunas ocasiones concuerdan.

Figura 3

Tiempos y horarios

¿Los horarios y tiempos destinados al trabajo son los pactados en el contrato inicialmente?
20 respuestas



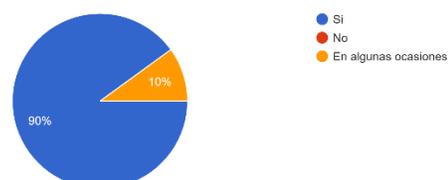
Fuente. Autoría Propia

Análisis: Según el 50% de los encuestados indica que los horarios de trabajo son los pactados en el contrato laboral, mientras que un 35% indica que no son los pactados y un 15% de la muestra indica que la empresa cumple en algunas ocasiones con los horarios laborales pactados inicialmente.

Figura 4

Cumplimiento en los pagos

¿El pago es el acordado en su contrato de trabajo inicialmente?
20 respuestas



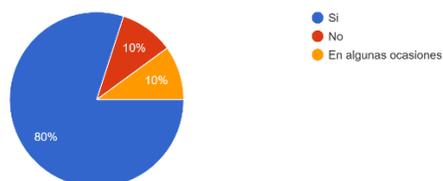
Fuente. Autoría Propia

Análisis: Según la gráfica muestra que un 90% de la muestra han acordado su salario desde la firma de su contrato laboral, mientras que un 10% indica que en algunas ocasiones se han acordado los salarios desde el inicio del vínculo laboral y ninguna persona de la muestra indica que no lo acordó desde un inicio.

Figura 5

Relación con los Compañeros

¿La relación con los compañeros de su área es buena?
20 respuestas



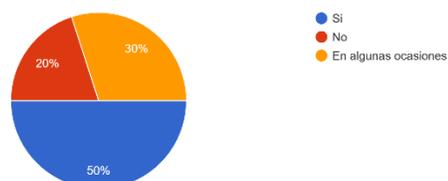
Fuente. Autoría Propia

Análisis: La grafica muestra que el 80% de la muestra tiene buen ambiente laboral en la empresa, mientras que un 10% indica que no hay buena relación con otras personas de su área y otro 10% indica que hay buena relación con los compañeros de trabajo en algunas ocasiones.

Figura 6

Proceso de aprendizaje

¿Considera que su proceso de aprendizaje fue el adecuado?
20 respuestas



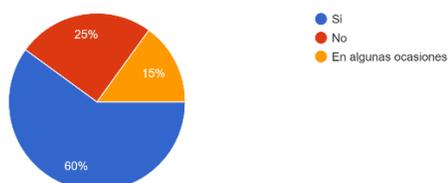
Fuente. Autoría Propia

Análisis: El 50% de la muestra indica que su proceso de aprendizaje ha sido adecuado en la empresa, mientras que un 20% de la muestra indica que no lo ha sido y un 35% indica que lo ha sido en algunas ocasiones.

Figura 7

Relación con los jefes

¿La relación con sus jefes es buena?
20 respuestas



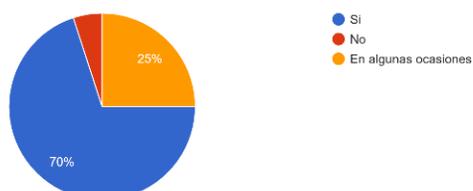
Fuente. Autoría Propia

Análisis: La grafica muestra que el 60% de la población tiene buena relación con sus jefes mientras que un 25% no la tiene y un 15% en algunas ocasiones ha tenido buena relación con sus jefes.

Figura 8

Herramientas para su labor

¿La empresa le facilito las herramientas adecuadas, para realizar las labores para las cuales fue contratado?
20 respuestas



Fuente. Autoría Propia

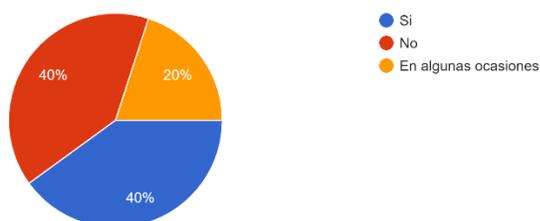
Análisis: De acuerdo con los resultados de la encuesta a un 70% de la población se les ha brindado las herramientas adecuadas para realizar las actividades para las que fue contratado, mientras que un 25% indica que en algunas ocasiones se le ha brindado las herramientas para realizar sus actividades y un 5% indica que no se le han facilitado las herramientas de trabajo.

Figura 9

Pago justo

¿Considera que el pago es justo por sus funciones realizadas en la empresa?

20 respuestas



Fuente. Autoría Propia

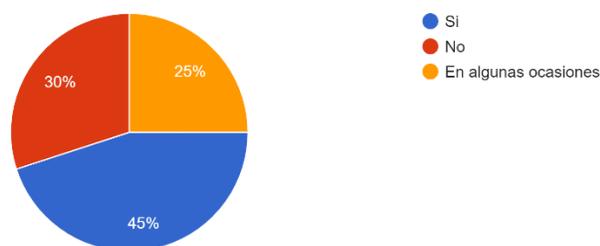
Análisis: La grafica muestra que un 40% de la población considera que es justa la remuneración económica que recibe por su trabajo, mientras que otro 40% indica que no es justa la remuneración económica que recibe por el trabajo que realiza y un 20% indica que en algunas ocasiones es justo.

Figura 10

Recomendación de la empresa

¿Recomendaría a Bimbo Colombia S.A.S para trabajar a sus amigos o conocidos?

20 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Análisis: La grafica muestra que un 45% de las personas que laboran y/o han laborado recomiendan laborar en Bimbo, sin embargo, un 30% no la recomienda para laborar y un 25% de la población en algunas ocasiones recomienda laborar en Bimbo S.A.S

Conclusiones

Podemos inferir del estudio realizado que efectivamente al momento de realizar el proceso de selección Bimbo se hallan varias falencias como lo es el conocimiento del cargo al que van a presentarse, que siendo un dato básico debería quedar claro desde el primer momento, pues de esta manera no generaría gastos administrativos ni tiempo perdido a ninguna de las partes interesadas, por lo que es necesario emplear las estrategias que ayuden y fortalezcan este primer filtro.

Dentro de las falencias encontradas en el proceso de selección, contratación y vinculación destacamos que una de las más importantes es que se muestra que un 40% de la población considera que es justa la remuneración económica que recibe por su trabajo, mientras que otro 40% indica que no es justa la remuneración económica que recibe por el trabajo que realiza y un 20% indica que en algunas ocasiones es justo; lo que como empresa nos exige un replantearnos en como remuneramos a nuestros empleados de modo que para ellos al ingresar al proceso de selección las normas y beneficios sean claras y entendibles, que en el proceso de contratación se de la remuneración justa por las labores a desarrollar y que de ese modo en la vinculación ya no se generen problemas e insatisfacción por la remuneración y clima laboral.

Los criterios de selección dinámicos que maneja Bimbo S.A son publicar el perfil mediante redes sociales y redes de reclutamiento como lo son LinkedIn, el empleo.com y computrabajo, de las cuales es necesario fortalecer y ser mas claros con la información ya que en la encuesta se mostro que el 35% de los trabajadores no visualizaron el perfil completo; también realizamos procesos de aprendizaje a los empleados con el fin de realizar proceso de selección y vinculación dinámicos donde el empleado pueda aprender de la empresa y de su oficio y de esta manera enriquecer sus conocimientos y pueda crecer profesionalmente.

Cuando la empresa es recomendada para trabajar habla de unos indicadores muy buenos en la parte humana, básicamente un colaborador siempre va a hablar de las buenas o malas experiencias que tuvo en sus trabajos, por lo tanto cuando vemos los resultados es probable que debamos trabajar en el ambiente laboral, ya que tuvimos el 45% de personas que recomendaron trabajar en Bimbo, no es algo bueno para la empresa habla de su mala calidad humana con el que se tratan o valoran las personas, sin embargo es un indicador en el que trabajaremos fuertemente para lograr solo experiencias buenas y enriquecedoras en nuestra empresa.

Recomendaciones

La empresa Bimbo desde la perspectiva parcial tiene una buena recepción. Sin embargo, existen puntos que deberían ser potencializados para mejorar la percepción del colaborador respecto a la empresa. Uno de estos puntos concierne con el de mejorar la relación entre jefe directo y empleador; el 25% de los empleados cuenta que no tiene una buena relación con su jefe y el 15% asegura que solo en ocasiones logran entenderse, se le recomienda a la empresa: facilitar canales de escucha, donde jefe y colaborador puedan reconocer diferencias e identificar soluciones que le permita a la empresa optimizar el desarrollo laboral y aportar valor a las actividades desempeñadas.

En cuanto a las herramientas dispuestas para realizar sus labores Bimbo cuenta con alta tecnología e implementos, cabe mencionar que existe una brecha del 25% de personal que asegura que las herramientas dispuestas son útiles en ocasiones y un 5% que opina que no. Esta sensación esta enlazada con el proceso de aprendizaje de los colaboradores. A lo que se debe recomendar que los procesos de selección deben prestar mayor atención al personal contratado, aplicar pruebas que permitan reconocer la capacidad que tiene la persona para la labor requerida. Para el caso de los empleados seria perfecto realizar un acercamiento a cada área y brindar propuestas de valor que potencialicen la eficiencia y eficacia para sus líneas de trabajo.

La percepción del cumplimiento del horario laboral presenta que un 35% de encuestados que la empresa no cumple con los horarios dispuestos en el contrato laboral. Cabe aclarar que este punto no depende simplemente de la empresa. Para este caso se propone aclarar en los procesos de selección un plan de trabajo colectivo e individual según sea el caso y resaltar que el cumplimiento del horario depende del logro de objetivos establecidos para cada persona o grupo. El beneficio de esta propuesta, es que permite establecer el orden de ejecución de labores y el

cumplimiento de metas, otorgando orden de trabajo y considerando los horarios sin inconvenientes de ninguna de las partes involucradas. Las recomendaciones se presentan con el fin de generar reconocimiento y confiabilidad a la compañía; permitiéndole a esta superar el 60% de sus resultados, convirtiendo directamente a BIMBO S.A.S en una de las mejores empresas para trabajar.

Referencias

- Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Ediciones Granica. (pp.175-205). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66638?page=175>
- Cabezas, L. J. y Rodríguez, L. R. (2021). Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal. [Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.29-54). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350>
- Congreso de la Republica. (23 de 10 de 2022). <http://www.secretariasenado.gov.co/>.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1952_2019.html
- congreso de la república. (23 de 10 de 2022). <https://www.sesamehr.co/>.
<https://www.sesamehr.co/blog/que-leyes-se-aplican-al-proceso-de-gestion-del-talento-humano/>
- Congreso de la Republica. (23 de octubre de 2020). <https://www.funcionpublica.gov.co/>.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=137051>
- Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.314-341). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=314>
- Dolan, S. L., López Cabrales, A. y Valle Cabrera, R. (2014). (pp.107-130). La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI.

McGrawHill. <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=107>

Durán Bernardino, M. (2021). Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil. 1.

Dykinson. (pp.178-180). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/218639?page=178>

Fernández López, F. (2016). *Contratación laboral (UF0341)*. Editorial Tutor Formación. (pp

48-94). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=48>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250- 291).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=250>

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del

Valle. (pp.30-35). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30>

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del

Valle. (pp.70-120). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=70>

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del

- Valle. (pp.119-122). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=119>
- González Ariza, A. L. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp. 329- 339).
https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a
- Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. y Muñoz Rojas, D. (2017). *Cultura De Prevencion Para La Seguridad Y Salud en El Trabajo en El Ámbito Colombiano*. *Advocatus*, 14(28). (pp. 1-15). <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>
- Herrero Blasco, A., Perello Marin, M. y Herrero Blasco, A. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>
- Herrero Blasco, A., Perello Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp.163-176). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=163>
- Iglesias Álvarez, I. (2019). *Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento*. FC Editorial. (pp. 57-103). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>

- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>
- Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Mintrabajo.gov.co (2019). *Conoce los tipos de contrato de trabajo*. Empleo sin fronteras. <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>
- Murillo Vargas, G., García Solarte, M. y González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.18-51).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=18>
- Nosotros. (n.d.). Grupobimbo.com. Retrieved August 31, 2022, from <https://www.grupobimbo.com/es/nosotros>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.148-181). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=148>
- Ramos Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos* (2a.ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>

Ramos Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos* (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 142-188). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142)

Rodríguez, I. (2017). Turnitin. [Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/13941>.

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano*. Universidad del Norte. (pp.21-40).<https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21)

Anexos

Enlace de la encuesta:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdZW1Wg3T8wxdqwXcYJma0lJiQQsc3GxKp7Ny1DoVnohqvXCg/viewform?usp=sf_link