

**Planificación del proceso de Talento Humano en base al proceso de selección de personal en
la empresa Meli Cruz ubicada en el municipio de Tunja**

Daniel Alejandro Toba López

Diana Carolina González González

Diana Luzdey Rivera Hernández

Laura Sofia Aguilar Ávila

Yesica Dallana Moreno Becerra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas y de Negocios (ECACEN)

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2022

**Planificación del proceso de Talento Humano en base al proceso de selección de personal en
la empresa Meli Cruz ubicada en el municipio de Tunja**

Daniel Alejandro Toba López

Diana Carolina González González

Diana Luzdey Rivera Hernández

Laura Sofia Aguilar Ávila

Yesica Dallana Moreno Becerra

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Asesora:

Alba Lucia Álvarez Vergara

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas y de Negocios (ECACEN)

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2022

Página de Aceptación

Ernesto Santiamén Rojas

Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

Agradecemos a nuestros familiares, tutores y especialmente a Dios por habernos brindado la fuerza y el ánimo que siempre permanecieron para culminar nuestra formación profesional, de igual manera su amor y cariño que día a día nos dieron fuerza para continuar, a nuestra universidad por habernos brindado sus conocimientos con el fin de que este proyecto saliera de la mejor manera y por ultimo a la empresa Meli cruz que permitió el estudio dentro de su organización con el fin de hacer posible el resultado de este proyecto, igualmente a sus trabajadores y directivos por el tiempo y la información brindada y al público que se encuentra presente.

Agradecimientos

Agradecer a Dios y a mis padres, a la UNAD con su equipo administrativo y de docentes por la formación brindada, a la tutora y compañeros del presente curso, por su colaboración, disposición y compromiso con las actividades propuestas. Daniel Toba

Quiero agradecerle a Dios especialmente, a mi esposo, hijos y familia por ayudarme en este proceso de mi vida para ser una gran administradora de empresas, a mis profesores que me ayudaron en este proceso de aprendizaje. Diana Gonzales.

Principalmente doy gracias a Dios por acompañarme en el transcurso de mi carrera, a mis padres por ser mi apoyo incondicional para culminar con éxito cada una de mis metas a lo largo de mi vida, así mismo agradezco infinitamente a mis hermanos. Diana Rivera

A nuestros seres queridos, por apoyarnos siempre, por criarnos como grandes seres humano, por ser la base que nos ayudaron a llegar hasta aquí, ya que sin ellos no lo habiéramos logrado. Laura Aguilar.

Agradezco a mi familia que fueron el motor que necesite para cerrar este capítulo maravilloso en mi vida y así mismo poder abrirles las puertas a los sueños que aún me faltan por cumplir, igualmente agradezco a mi novio y compañeros de estudio. Yesica Moreno.

Resumen

Este estudio tiene como finalidad analizar la situación actual en la empresa Meli Cruz frente a los mecanismos, técnicas y procesos utilizados en la planificación del proceso del talento humano en base al proceso de selección de personal, mejorando la eficiencia y eficacia en sus objetivos frente al manejo y permanencia del personal, analizando de forma detallada los instrumentos y métodos llevados a la búsqueda, retención y vinculación de talento humano que requiere la compañía, con el fin de suplir las problemáticas que han tenido frente al mal manejo de selección del personal y al alto porcentaje de rotación y vinculación, lo cual ha llevado a pérdidas en la empresa, ya que estos procedimientos son de gran importancia en cualquier organización. Debido a lo anterior se elabora un informe de análisis de actividades efectuadas en el área del talento humano y un estudio donde permite tener en cuenta los resultados arrojados en esta investigación desde un análisis objetivo que logre proponer acciones de mejora continua que conlleven al éxito de la empresa frente al proceso de selección de un personal idóneo para cada área.

Palabras claves: planificación, selección de personal, vinculación, talento humano y trabajadores.

Abstract

The purpose of this study is to analyze the current situation in the Meli Cruz company regarding the mechanisms, techniques and processes used in the planning of the human talent process based on the personnel selection process, improving the efficiency and effectiveness of its objectives against the management and permanence of personnel, analyzing in detail the tools and strategies used in the search, retention and linking of the human talent that the organization needs, in order to replace the problems that have been faced with the mismanagement of personnel selection and the high percentage of turnover and bonding, which has led to losses in the company, since these procedures are of great importance in any organization.

Due to the above, a follow-up report is prepared on the activities carried out in the area of human talent and a study where it allows to consolidate the results obtained in this investigation so that from its analysis it is possible to propose improvement actions that lead to the success of the organization facing the selection process of suitable personnel for each area.

Key Word: Selection of personnel, human talent, planning, linking and workers.

Tabla de Contenido

Introducción	13
Problema	14
Descripción del Problema	14
Planteamiento del Problema.....	15
Sistematización del Problema	15
Justificación	17
Objetivos	20
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos.....	20
Antecedentes	21
Empresa Meli Cruz	21
Marco teórico	25
Revisión de Antecedentes.....	25
Marco Legal	27
Metodología de la Investigación.....	30
Hipótesis	30
Tipo de Investigación.....	30
Población.....	31
Muestra	31
Materiales y Métodos.....	31
Instrumentos.....	32
Resultados e Interpretación.....	33

Propuesta Plan de Mejoramiento	42
Conclusiones	43
Recomendaciones	44
Referencias.....	45
Apéndices.....	47

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Organigrama de la empresa Meli Cruz</i>	22
Figura 2 <i>Pregunta 1 de la Encuesta</i>	33
Figura 3 <i>Pregunta 2 de la Encuesta</i>	34
Figura 4 <i>Pregunta 3 de la Encuesta</i>	35
Figura 5 <i>Pregunta 4 de la Encuesta</i>	35
Figura 6 <i>Pregunta 5 de la Encuesta</i>	36
Figura 7 <i>Pregunta 6 de la Encuesta</i>	37
Figura 8 <i>Pregunta 7 de la Encuesta</i>	37
Figura 9 <i>Pregunta 8 de la Encuesta</i>	38
Figura 10 <i>Pregunta 9 de la Encuesta</i>	39
Figura 11 <i>Pregunta 10 de la Encuesta</i>	40
Figura 12 <i>Pregunta 11 de la Encuesta</i>	40
Figura 13 <i>Flujograma proceso de selección</i>	42

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Marco legal del proceso de gestión del talento humano</i>	28
---	----

Lista de Apéndices

Apéndice A. <i>Encuesta sobre el proceso de selección y vinculación.....</i>	47
---	-----------

Introducción

En Boyacá la selección de personal no ha sido tarea fácil, puesto que la dependencia de recursos humanos requiere de bastante tiempo, dedicación, responsabilidad y esfuerzo. El personal de talento humano tiene como función la disponibilidad de escoger al candidato más acorde para el perfil para el cargo.

Sin embargo, para la empresa Meli Cruz es bastante la información que debe manejar para poder contratar y vincular al personal, una selección incorrecta de un trabajador puede traer consigo pérdidas de tiempo y de dinero, dos elementos muy básicos para la empresa.

La finalidad del siguiente proyecto hace referencia a desarrollar técnicas y procedimientos para la empresa Meli Cruz en la preparación del proceso de talento humano correspondiente a la selección y vinculación de personal, el cual le permitirá reclutar el personal idóneo con capacidades competentes las cuales aporten positivamente al crecimiento de la compañía.

La correcta planificación de los procesos del talento humano en las empresas es fundamental, ya que permite conocer a profundidad cada una de las áreas dentro de la organización, para poder realizar un estudio específico en el cual se verifiquen las actividades, responsabilidades, categorías y la base del recurso humano del que se desea disponer para desempeñar las tareas y funciones establecidas en la organización y así poder seleccionar el personal idóneo de acuerdo con los requerimientos en cada área.

Problema

El objetivo de la empresa Meli Cruz es “Ser una empresa textil integrada, líder en el mercado con productos y servicios de óptima calidad, comprometidos con la satisfacción de nuestros clientes, contribuyendo al desarrollo de la comunidad”, esta investigación busca planificar el proceso del talento humano con el propósito de realizar el proceso de selección del personal idóneo para cada una de las áreas de la empresa. Pero esto no ha sido posible ya que en los últimos meses la empresa Meli Cruz, ha presentado inexactitudes frente a la planificación del proceso de talento humano en la elección y vinculación del personal, lo que ha conllevado a una suspensión en los procesos organizacionales y a su vez la baja productividad frente al desarrollo de las labores.

Descripción del Problema

Los procesos de la selección del personal en las empresas se vuelve un tema fundamental y muy importante puesto que en los últimos tiempos ha tomado una mayor fuerza en las mismas debido a que con la ayuda de este proceso se mejoran las técnicas y ordenamientos permitiendo organizar y llevar a cabo las actividades mediante un método más positivo y eficaz.

Por lo tanto, se desarrollará una propuesta de mejoramiento con técnicas y procesos apropiados, para desarrollar de manera adecuada el proceso al momento de contratar a los aspirantes generando así una mejora en las diferentes funciones que se desempeñan al interior de la empresa y evitando el alto porcentaje de rotación de personal.

Para las organizaciones, también es importante identificar los factores de gestión lo que permite que dentro de la misma presenten acciones y revisen estrategias nuevas que ayuden a identificar cómo cada decisión puede llegar a afectar positiva o negativamente los resultados

propuestos, se deben tomar las acciones necesarias para corregir o realizar los correspondientes cambios en el proceso.

Planteamiento del Problema

¿Qué técnicas se deben implementar para llevar adecuadamente el proceso en la planificación del talento humano en base a la selección de personal en la empresa Meli Cruz?

Sistematización del Problema

Según, la idea de Chiavenato (2016):

La selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal. (p 32)

Se refiere, a que la selección de personal como proceso al interior de una organización es indispensable para el rendimiento y crecimiento de esta.

Es muy importante que en las organizaciones existan trabajadores con gusto y amor por sus puestos de trabajo, Según Dunnette (1974):

La selección consiste en asegurar que la persona adecuada está en el puesto adecuado en el momento oportuno y bajo condiciones concretas, partiendo de la consideración de que las decisiones acertadas acerca de las personas requieren conocimientos de su individualidad además de conocer cómo los talentos especiales de cada persona pueden ser conocidos con mayor precisión y utilizados en forma más acertada. (p. 102)

Por lo tanto, que para cada área de cualquier organización es indispensable conocer detalladamente las cualidades y fortalezas del empleado para saber a qué área debería pertenecer.

Finalmente, la falta de conocimiento que tiene dicha organización frente a los procesos en la selección del personal está afectando gravemente el crecimiento de la empresa, llevándola así a la falta de oportunidades en la no apertura de nuevas sucursales, estancándose así en el no crecimiento frente al mercado y teniendo grandes problemas frente a la rotación de personal en la empresa, llevándola así a problemas de compañerismo, el no trabajo en equipo, pérdida de tiempo y aumentando los costos para realizar seguidamente la selección de personal. La alta gerencia busca urgente una solución para poder cumplir cabalmente con los objetivos propuestos en la organización, disminuir costos en vinculación del personal y contar con empleados preparados y calificados para cumplir satisfactoriamente con las tareas de cada cargo establecido.

Justificación

Esta investigación pretende analizar las técnicas y procesos que la empresa Meli Cruz debe utilizar en el proceso de selección de personal, con el fin de perfeccionar la planificación en el proceso del talento humano, analizando detalladamente los procedimientos que utilizan y su objetividad para atraer y seleccionar el personal ideal para ocupar las vacantes requeridas.

La empresa Meli Cruz en la iniciativa de implementar y mejorar los procesos de planificación, reclutamiento, elección, contratación, inducciones y capacitación del personal, así como la evaluación del desempeño de la compañía, opta por la autorización para realizar una investigación de campo dentro de la organización, por medio de la cual se proponga una propuesta de mejora frente a la planificación del proceso de talento humano más oportuno para la misma en base al proceso y vinculación del personal.

Chiavenato, I. (2009), manifiesta que “La gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 69). Por consiguiente, una planeación sistémica del área de recursos humanos es fundamental en la empresa Meli Cruz.

En un país en el que actualmente se vive como lo es Colombia es indispensable la implementación de un proceso de planificación del talento humano dentro de cualquier empresa, puesto que es de gran importancia que una organización tenga presente los procesos de las áreas o departamentos mediante una correcta planificación.

En la actualidad muchas empresas, especialmente las pymes, no implementan estos procesos ya que lo consideran innecesario, es por ello por lo que este proyecto de grado tiene

como finalidad implementar nuevas estrategias a los procesos de selección y vinculación de los nuevos empleados para la empresa Meli Cruz.

Según este autor Chiavenato, I. (2009), afirma que “la selección busca entre una variedad de candidatos a la persona más adecuada para un puesto existente o habilidades requeridas en una organización” (p. 14). Esto indica que el proceso de selección de nuevo personal es estructurado principalmente para mejorar y fortalecer la eficiencia y el desempeño laboral, así como la efectividad productividad y rentabilidad en las organizaciones.

La selección y vinculación de personal debe ser acorde con lo que la empresa exige, siempre teniendo como eje principal el cliente y por ello es fundamental implementar nuevas estrategias con el fin de lograr un grupo de colaboradores que sea positivo y que aporte valor a la empresa Meli Cruz, razón por la cual, debe ser un apoyo importante en una estrategia corporativa, esto con el objetivo de garantizar la productividad laboral y mejorar condiciones al personal puesto que el recurso humano es el activo más valioso en cualquier organización.

Por tal motivo, la empresa Meli Cruz requiere de una propuesta que sea apropiada y eficaz en cuanto a la planificación del proceso del talento humano, donde le permita a la organización una autoevaluación, frente al proceso de selección y vinculación que actualmente manejan, lo cual será una base como acción para mejorar y fortalecer los procesos en los cuales se encuentre vinculado el personal, también será útil para mejorar y/o crear políticas administrativas al interior de la empresa.

Chiavenato, I. (2000), indica que “Las personas planean, dirigen y controlan las empresas para que funcionen y operen. Sin personas no existe organización, de modo que toda organización está compuesta por personas de las cuales dependen para alcanzar el éxito y mantener su continuidad” (p 402)

El proceso de investigación adicional nos ayudara a interactuar y combinar la práctica y la teoría, para establecer un contexto con la realidad de la empresa, a fin de dar a conocer cada una de las áreas involucradas para luego entregar resultados que permitan aplicar un proceso de selección claro y eficaz para la organización.

Objetivos

Objetivo General

Implementar técnicas para llevar adecuadamente el proceso en la planificación del talento humano, con el fin de fortalecer el proceso de selección y vinculación en la empresa Meli Cruz.

Objetivos Específicos

Realizar un diagnóstico detallado con respecto a la situación actual en la que el departamento de talento humano desarrolla sus funciones al interior de la empresa Meli Cruz.

Diseñar las técnicas necesarias para desarrollar un adecuado proceso de planificación de talento humano en la selección y vinculación de personal para la empresa Meli Cruz.

Apropiar las técnicas planteadas para así dar solución a la problemática frente al proceso de selección y vinculación en la empresa Meli Cruz.

Antecedentes

Para empezar es necesario dar a conocer la empresa sobre la cual realizaremos el proyecto de investigación y para profundizar sobre este tema, es fundamental preguntarnos ¿Por qué llegamos hasta acá para realizar esta investigación?, ¿Cuál problemática es en la que se encuentra la empresa? Y así poder identificar las estrategias y métodos a aplicar en el plan de mejoramiento para el área de talento humano de la organización.

Empresa Meli Cruz

Es una Microempresa Boyacense, la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Tunja, fundada en el año 2015 por la empresaria Melesia Cruz. Esta empresa se dedica a la confección y fabricación de jeans, chaquetas de jean y correa de cuero para dama y caballero con estilo clásico y moderno, innovando en la calidad de sus telas y el diseño de sus colecciones que año a año se lanzan al mercado, satisfaciendo las necesidades de sus clientes. El número de empleados con el que actualmente cuenta la empresa es de 25 empleados.

Misión: Ofrecer jeans, chaquetas y correas de excelente calidad, con el fin de cumplir las necesidades de los clientes mediante asesoría directa brindándole servicio personalizado y prendas de calidad fabricadas con tecnología de punta, destacando siempre el dinamismo y trabajo en equipo para garantizarle al cliente una gran satisfacción.

Visión: para el año 2027 Meli Cruz, será una empresa textil compuesta, pionera y líder en productos y servicios de optima calidad, enfocada con la satisfacción de sus clientes y alcanzar la comercialización de sus productos en mercados internacionales contribuyendo al desarrollo socioeconómico de la región y de sus colaboradores.

Valores: respeto, honestidad, calidad, innovación, trabajo en equipo y transparencia.

Esta empresa se ha mantenido en el sector comercial en el que se desempeña, debido a la buena calidad de sus productos y a la satisfacción con la que suplen las necesidades de sus consumidores, en los últimos años han utilizado como estrategias de publicidad la entrega de volantes, cuñas en radio, participación en ferias comerciales y el manejo de redes sociales dando así a conocer sus productos. La cual esta organizada como esta propuesto en la Figura 1.

Organigrama de la empresa Meli Cruz.

Figura 1

Organigrama de la empresa Meli Cruz



Fuente. Empresa Meli Cruz área de talento humano

Claramente un ejemplo es Estados Unidos con el departamento de personal moderno, ya que antes los jefes eran quienes realizaban el proceso de selección por esta razón se pensó en una asistente administrativa que desempeñara ocupaciones como contratación y pago de nómina surgiendo así el primer especialista en selección de personal.

En la época de la colonia surgieron manifestaciones las cuales exigían todo lo de seguridad social, donde Vasco Quiroga funda los hospitales para el bienestar de artesanos, este desarrollo permitió la mejora en la parte laboral y a fines del siglo XIX donde surge el capitalismo y los trabajadores asalariados exigen mayor protección planteando propuesta a través de sindicatos, huelgas y manifestaciones públicas lo que origina la promulgación de instituciones laborales, los antepasados vieron la necesidad de contar con un sistema de seguridad social cuyo objetivo era garantizar la salud del trabajador, asistencia médica y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo.

Permitiendo la implementación de una fuente de trabajo, siendo el área de salud un papel importante cubriendo el personal de apoyo la atención de los usuarios; el 04 de enero de 1943, fecha en la que se promulga el estado social, los cuales no contaban con recursos propios y designaron al director y al primer consejo técnico mediante un préstamo, se instalaron las primeras oficinas, haciendo afiliación de 25081 y 26500 trabajadores teniendo protección de vejez, invalidez y muerte a partir de la fecha de afiliación, garantizando la calidad de vida de los trabajadores.

Según el blog de Brandty (2021), nos deja ver con claridad cómo ha evolucionado el proceso de selección durante los últimos años, todo esto influido por los medios de acceso a un sin número de personas las cuales permiten de un proceso de selección más efectivo. Con el transcurso del tiempo se ha venido marcando un resurgimiento y apogeo de la internet en toda la población a nivel mundial. Que, junto con las condiciones del mercado laboral, rigurosamente castigado por la crisis del año 2010 y la economía absolutamente globalizada en la que exige a las compañías excelentes recursos para poder competir en el mercado, estas son las claves del desarrollo de la selección de personal en la última década.

En la actualidad nos vemos en una extensión de este tipo de selección de personal unido a una fundamental influencia del marketing en los procesos selectivos, el cual es llamado reclutamiento debido a la utilización de redes sociales y portales web está a punto de ser más decisivo debido a que la población mundial es activa y maneja con facilidad la internet.

Marco teórico

En la actualidad para las empresas es necesario aumentar el personal de una manera considerable. Por lo tanto, se debe buscar al mejor de los candidatos para el cargo en específico, importante saber que dichas variables no se relacionan de forma aleatoria por lo que es necesario incorporar con inteligencia e innovación.

Por otra parte, es importante reconocer que el área del talento humano es la encargada de ocasionar el bienestar y modernización administrativa de los colaboradores. Del mismo modo, velar por conservar en la compañía la apreciación de unidad con base en acontecimientos que originen actividades físicas y psicosociales.

Revisión de Antecedentes

Según bretones y Rodríguez (2008), mencionan que “El proceso de contratación se determina en un grupo de técnicas utilizadas a gran fin de captar una determinada cifra de personas idóneas para el cargo que se está ofertando en una compañía” (p. 7). Lo que nos indica que a la hora de realizar la selección del personal se debe de realizar detalladamente con el fin de encontrar la persona idónea para esas funciones.

Por lo general hay conocedores del tema que hablan sobre el reclutamiento y proceso de selección de personal en las compañías, uno de ellos es Chiavenato (2009), discute que “En el proceso de selección la empresa debe captar gran cantidad de aspirantes en el área de recursos humanos para proveer el proceso de elección” (p. 76). En efecto la selección de personal es un proceso de comunicación que genera grandes oportunidades laborales al conjunto de candidatos a empleo. La selección de personal, así tal cual ocurre con la comunicación, son dos vías que informa y propaga las oportunidades laborales, de la misma manera atrae a las personas al proceso de selección.

Existen una gran variedad de definiciones y expectativas en cuanto al termino selección de personal, con el pasar del tiempo nos encontramos con autores como: Cuesta. A (1999), quien dice que: “El proceso para la selección de personal debe realizarse con métodos efectivo, con la finalidad de descubrir al candidato que mejor este capacitado para el cargo que ofrece la empresa” (p. 9). Lo anterior resalta un carácter temporal y la eficacia que existe en las contextualizaciones actuales del desarrollo del trabajo, lo que da flexibilidad a emplear.

Según lo anterior, se realiza la debida indagación a la empresa Meli Cruz del municipio de Tunja, donde se hizo una verificación del proceso de selección y como resultado muestra que están prestos a dar importancia en la búsqueda de personal eficiente, idóneo y hábil que puedan proporcionar ideas que permitan desarrollar de manera adecuada sus funciones, pero no está mal fortalecer a un más la oportunidad de generar nuevos métodos para seleccionar de una buena manera al personal

Marco Legal

El proceso selección y vinculación de personal es importante para la planificación del talento humano en la empresa Meli Cruz, puesto que se constituye de procesos los cuales se rigen de acuerdo con el reglamento vigente y establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, para este caso son los procesos de selección y vinculación del personal, con el fin de obtener los resultados y cumplir con los objetivos propuestos por la empresa.

Se define como código sustantivo del trabajo “A un conjunto de procedimientos legales que reglamentan las relaciones individuales que surgen entre el trabajador y el empleador buscando un equilibrio entre las dos partes”. Este conjunto de normas comenzó en Colombia a establecerse en el año 1950 y el cual ha sido centro de varias modificaciones siempre a favor de una defensa de los derechos de los trabajadores, donde el objetivo primordial sea de que la relación laboral entre empleadores y empleados se preste de una manera digna y humana.

A continuación, se puede evidenciar en la siguiente tabla algunas de las normas y leyes que se deben aplicar y tener en cuenta al momento de realizar los procesos asociados a la gestión del talento humano en base a la selección y vinculación del personal.

Tabla 1*Marco legal del proceso de gestión del talento humano*

Reglamentación	Descripción
Decreto 256 de 1994 Artículo 2	El proceso de selección tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública y el ascenso de los empleados, con base en el mérito, mediante sistemas que permitan la participación democrática, en igualdad de oportunidades, de todos los colombianos que demuestren poseer los requisitos para desempeñar los empleos. Cabe aclarar que esta ley solo aplica para las entidades del estado.
Artículo 104 del Código sustantivo del trabajo	Define el Reglamento de trabajo como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio; así mismo en el artículo 108 el reglamento debe contener disposiciones normativas de algunos puntos los cuales rigen en este artículo: Funciones y de trabajo en la empresa. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba. Horas de entrada y salida de los trabajadores, períodos de descanso durante la jornada. Salario mínimo legal o convencional. Orden jerárquico de los representantes del empleador y demás trabajadores. Derechos y deberes para los trabajadores de la empresa y el empleador.
Artículo 22 del Código sustantivo del trabajo	Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.
Decreto 2351 de 1965 del Código sustantivo del trabajo	Se definen los tipos de contrato los cuales se denomina así: Contrato de trabajo a término fijo. Contrato a término indefinido. Contrato de obra o labor. Contrato ocasional, accidental o transitorio. Contrato de aprendizaje

Fuente. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

El proceso de Vinculación se define como la relación empleadora / empleado que se lleva a cabo mediante unos requisitos previamente establecidos por la ley y la empresa, los cuales permite que una persona pueda llevar a cabo sus actividades de forma segura y con la protección de la ley.

Para la empresa Meli Cruz es muy importante reconocer los derechos de sus empleadores a través del Código sustantivo del trabajo con el fin de garantizar e instaurar adecuadas condiciones para los trabajadores de la empresa, a fin de que todos sus componentes funcionen de la mejor manera posible.

Metodología de la Investigación

Hipótesis

Identificar los mecanismos o técnicas que la empresa Meli Cruz debe utilizar en los procesos de selección de personal, y que los mismos sean claves y eficientes al momento de cumplir los objetivos propuestos en la organización, desarrollando aspectos sociolaborales en la planificación del talento humano.

Tipo de Investigación

Investigación de Campo.

El tipo de investigación que se va a llevar a cabo en el presente estudio es la investigación descriptiva la cual se va a apoyar con trabajo de campo y lo que se busca es determinar la planificación del proceso de talento humano en la empresa Meli Cruz. Con respecto al tema Hernández Fernández (1998), define “La investigación descriptiva como aquella que busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades, o cualquier otro fenómeno que sea sometido” (p.32). La investigación descriptiva tiene como fin mediar aspectos específicos que orientes a un buen evento de estudio frente al contexto en particular.

Un estudio de campo se puede considerar como un tipo de investigación en donde se miden, adquieren o recolectan datos sobre un evento en particular, proceso que permite establecer datos reales proyectarlos de manera que la exactitud del estudio sea positiva. Es decir, el investigador se dirige hasta el sitio donde ocurre el evento que desea analizar y obtienen una gran ventaja debido a que, al estar el sitio de los hechos, la información y los datos recolectados son más confiables siendo de gran ayuda y aporte para el proceso de investigación.

Este diseño de investigación se basa en información que proviene de sus técnicas mediante las cuales el investigador efectuara la recopilación de datos que necesita para poder

realizar su investigación. Las diferentes técnicas utilizadas pueden ser experimentos en campo, técnica de observación, encuestas, entrevistas, relatos de vida, discusión por grupos.

Cabe resaltarla importancia de utilizar una fuente de consulta documental para evitar la duplicidad de trabajos, puesto que se examina y se valida la preexistencia de investigaciones anteriores perpetradas sobre la misma causa. En el trabajo de campo el recolector de datos entrando directo contacto con su problema encontrado de acuerdo con la investigación.

Población

En el presente estudio de investigación se estableció una población de un total de 25 empleados de la empresa Meli Cruz en el municipio de Tunja.

Muestra

La muestra en un estudio de investigación permite seleccionar un grupo o una población que se tenga de interés para recolectar información deseada, con el fin de tratar y dar respuesta al planteamiento del problema de investigación. Según Torres y Medina (2019):

La extensión de la muestra debe ser explicada a través de los juicios, los cuales hacen referencia a aquellos recursos que son idóneos y de lo que sea requerido para el análisis de investigación, por lo que es conveniente contar con una muestra considerable, entre más grande sea la muestra, el margen de error será inversamente proporcional. (p. 206)

Con respecto a lo anterior se tendrá en cuenta como muestra a 15 empleados que tuvieron la oportunidad de presentar selección realizada por la empresa Meli Cruz.

Materiales y Métodos

El instrumento para la recolección de información primaria que se utilizó fue una encuesta la cual se aplicó por medio de un cuestionario con el fin de revisar los aspectos

relevantes en los mecanismos, técnicas y/o procedimientos que son aplicados a personas que se han presentado por medio de un proceso de selección realizado en la empresa Meli Cruz.

Instrumentos

La encuesta se aplicó por medio vía correo institucional a 15 empleados tomados como muestra, quienes han tenido la oportunidad de realizar el proceso de selección que tiene establecido la empresa Meli Cruz, el acceso era por medio de un enlace que inmediatamente lo dirigía al cuestionario de 11 preguntas en donde se buscaba recolectar información para realizar el análisis correspondiente para identificar las técnicas, mecanismos y estrategias utilizadas en el proceso de selección y sobre el cual se realiza la vinculación del personal a la empresa.

Tipo de preguntas: Diseño de preguntas cerradas sobre el tema al considerar en la encuesta

Resultados e Interpretación

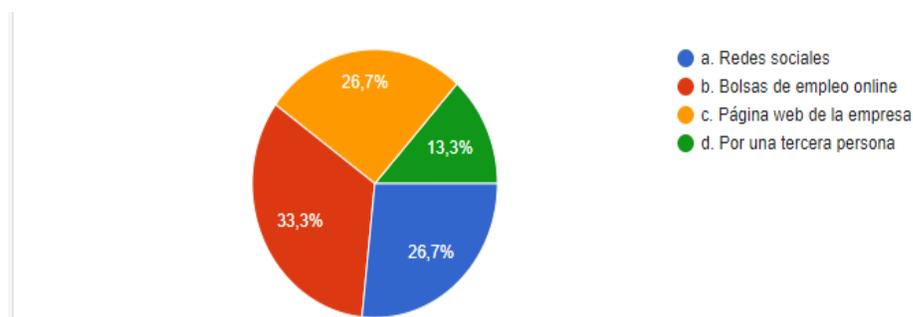
Se realizó un estudio en la empresa Meli Cruz para identificar el proceso actual en el que se encuentra la empresa frente al proceso de selección y vinculación de la organización, con el fin de encontrar falencias y problemas que está enfrentando la organización frente a este proceso, y poder llevar a cabo la implementación del diseño de un plan de mejora con técnicas y procedimientos adecuados para realizar el proceso de selección.

A continuación, se evidenciará una presentación de los resultados alcanzados en la encuesta realizada a los 15 empleados que tuvieron la oportunidad de participar en el proceso de selección cuando fueron vinculados a la empresa, la cual fue aplicada por medio del correo institucional de cada uno de ellos y se realiza un detallado análisis de cada una de las once preguntas realizadas

Pregunta 1. ¿Cómo se enteró de la oferta laboral?

Figura 2

Pregunta N°1 de la Encuesta



Fuente. Autores

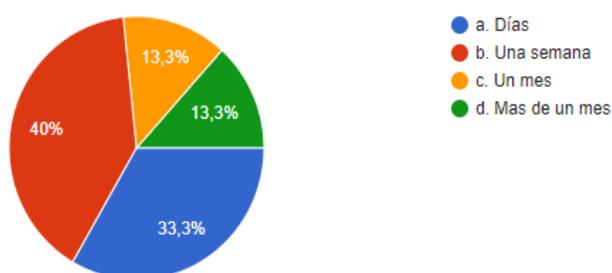
De acuerdo con la gráfica anterior se evidencia en la gráfica los siguientes resultados, el 33.3 % de los candidatos encuestados se enteraron de esta oferta laboral por medio de bolsas de empleo online, el 26,7% mediante redes sociales y página web de la empresa y por último con el 13.3 % restante se enteraron de la oferta por una tercera persona, se concluye que el medio más

visto y utilizado por lo trabajadores de la empresa Melicruz para ofertar las vacantes disponibles son las bolsas de empleo online.

Pregunta 2. ¿Cuánto tiempo tuvo que esperar para obtener informacion sobre su postulacion?

Figura 3

Pregunta N°2 de la Encuesta



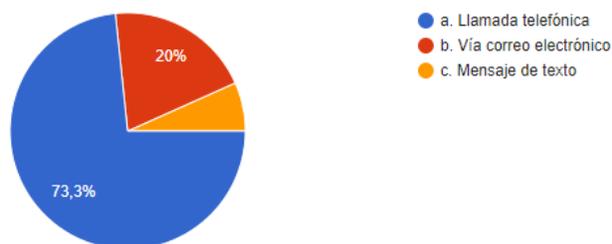
Fuente. Autores

De acuerdo con la encuesta aplicada se evidencia en la gráfica los siguientes resultados, el 40 % de los candidatos tuvieron que esperar una semana para recibir información acerca de la postulación, el 33. % esperaron varios días, el 13.3% de los trabajadores obtuvieron información en un mes y un poco más de este; se concluye que la informacion acerca de la postulacion de una vacante puede variar dependiendo la empresa en la cual se contrate, los cargos, duracion y funciones del candidato.

Pregunta 3. ¿Por qué medio se contacto la empresa con usted para seguir el proceso de entrevista?

Figura 4*Pregunta N°3 de la Encuesta*

15 respuestas



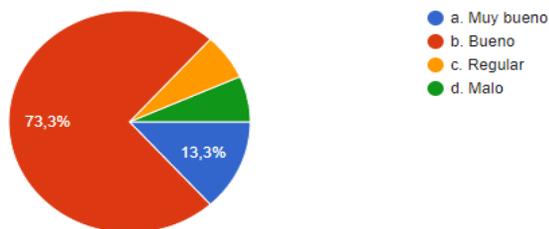
Fuente. Autores

En el gráfico anterior se evidencian los siguientes resultados, el 73.3% de los empleados votaron que a ellos se les ha comunicado para el proceso de entrevista mediante llamada telefónica, el 20 % vía correo electrónico y el 6.7% restante por mensaje de texto; se concluye que el medio más utilizado y con mayor afluencia es por medio de llamada telefónica, puesto que es la forma más adecuada de contactar a los candidatos.

Pregunta 4. ¿Cómo calificaría las condiciones y procedimientos con los que actualmente la empresa maneja el proceso de selección?

Figura 5*Pregunta N° 4 de la Encuesta*

15 respuestas



Fuente. Autores

Según los datos arrojados de la encuesta aplicada, el 73-3% de los mismos califican que las condiciones y los procedimientos de la empresa Meli Cruz en el proceso de selección son buenos, sin embargo la organización debe planear una estrategia para que el indicador de calificación sea muy bueno, o mejorar el porcentaje de satisfacción al momento de realizar estos procesos de selección.

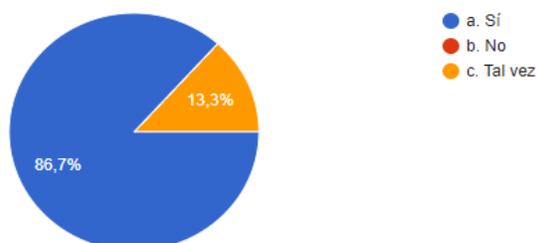
Pregunta 5. ¿Cree usted que el proceso de planificación del talento humano es importante para la empresa Meli Cruz?

Figura 6

Pregunta N°5 de la Encuesta

5. ¿Cree usted que el proceso de planificación del talento humano es importante para la empresa Meli Cruz?

15 respuestas



Fuente. Autores

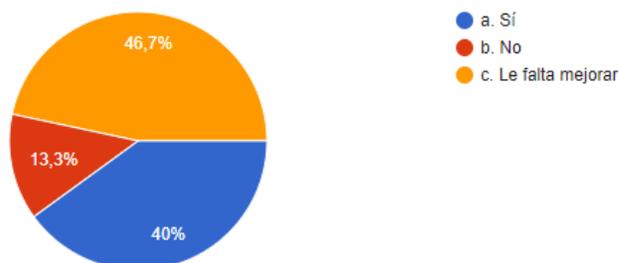
En la empresa Meli Cruz, el 86.7% de los trabajadores consideran que el proceso de planificación del talento humano es importante dentro de la misma, sin embargo se hace fundamental que la empresa revise mencionando procesos para que el 13.3% de funcionarios que se encuentran en duda, conozcan el flujo del proceso.

Pregunta 6. ¿Según usted la empresa cuenta con un adecuado sistema de selección de personal?

Figura 7

Pregunta N°6 de la Encuesta

15 respuestas



Fuente. Autores

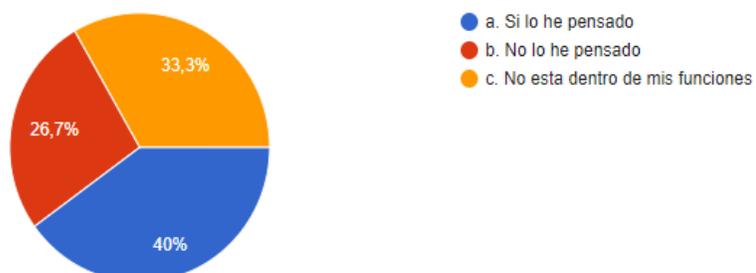
En base a los resultados obtenidos se indica que la empresa tiene oportunidades de mejora con respecto al sistema de selección de personal con un 46% de igual forma indica que en un 40% esta empresa si cuenta con un sistema adecuado de selección de personal. Esto se concluye que la empresa debe mejora el sistema de personal de tal forma que cuente con todas las herramientas que permita seleccionar el personal idoneo de la empresa.

Pregunta 7. ¿Ha pensado usted en elaborar, crear y diseñar un buen plan de selección de personal para la empresa Meli Cruz?

Figura 8

Pregunta N°7 de la Encuesta

15 respuestas



Fuente. Autores

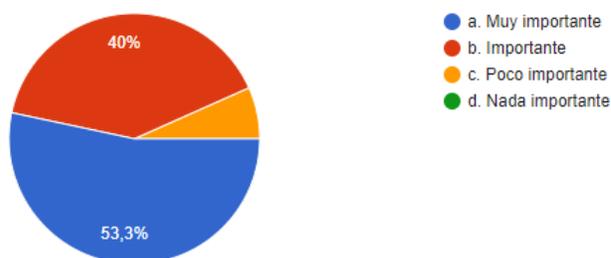
De acuerdo con los datos obtenidos se resalta que el 40% de los encuestados indican que, si ha pensado en elaborar, crear y diseñar un plan de selección para esta empresa con el fin de identificar las necesidades actuales y futuras de la empresa, un 33.3% indica que no está dentro de sus funciones crear y participar en un nuevo plan y con un 26.7% no lo han pensado. Por lo tanto, se concluye que se debe actualizar y crear un nuevo plan de selección de personal que ayude a establecer todas las fases que deben atravesar los candidatos, hasta seleccionar al adecuado para el cargo y permita el crecimiento de la empresa.

Pregunta 8. ¿Qué tan importante es el proceso de selección de personal en la empresa Meli Cruz?

Figura 9

Pregunta N°8 de la Encuesta

15 respuestas



Fuente. Autores

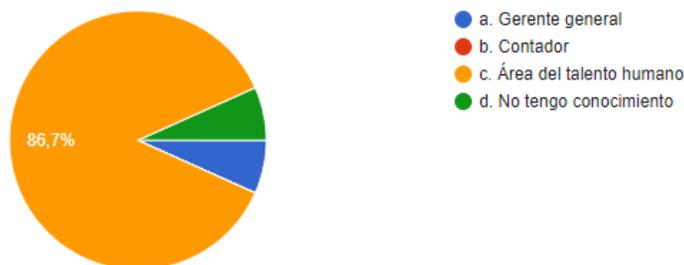
De acuerdo con las respuestas dadas por los encuestados se evidencia en la gráfica los siguientes resultados, el 53.3 % de los empleados votaron que es muy importante el proceso de selección del personal en la empresa en la cual laboran, el 40% de los empleados eligieron que es importante el proceso de selección y el 6.7% restante piensan que es poco importante, se concluye que para la empresa Meli Cruz es de gran relevancia un proceso de selección de personal puesto que crea un equipo competitivo y aporta valor a la organización.

Pregunta 9 ¿Cuál es la persona encargada para realizar el proceso de aplicación de pruebas y entrevistas?

Figura 10

Pregunta N°9 de la Encuesta

15 respuestas



Fuente. Autores

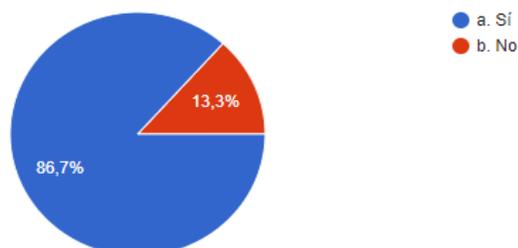
De acuerdo con las respuesta brindadas por los encuestados se evidencia en la gráfica los siguientes resultados, el 86.7 % de los empleados saben que los encargados de realizar un proceso de aplicación de pruebas y entrevistas es el área talento humano, el 6.7 % de los empleados creen que el gerente general es la persona encargada para la aplicación de este proceso y el 6.7 % restante no tiene conocimiento de cuál es la persona capacitada para realizar dicha actividad, se concluye que el área de talento humano es la encargada de coordinar los procesos de selección en la empresa Meli Cruz y son las personas idóneas para la aplicación de pruebas y entrevistas.

Pregunta 10 ¿Cree conveniente que la empresa debiese aplicar nuevos métodos de selección, vinculación e inducción para los nuevos empleados?

Figura 11

Pregunta N°10 de la Encuesta

15 respuestas



Fuente. Autores

El 86% de los funcionarios encuestados de la empresa Meli Cruz, consideran que sería muy conveniente que se aplique nuevos métodos al momento de seleccionar, vincular y brindar inducciones, por lo que se hace necesario reestructurar el proceso e identificar las falencias en las que incurre la empresa.

Pregunta 11 ¿Para usted es importante que al momento de publicar la oferta laboral se especifique el salario, las habilidades y experiencia necesaria para el cargo?

Figura 12

Pregunta N°11 de la Encuesta

15 respuestas



Fuente. Autores

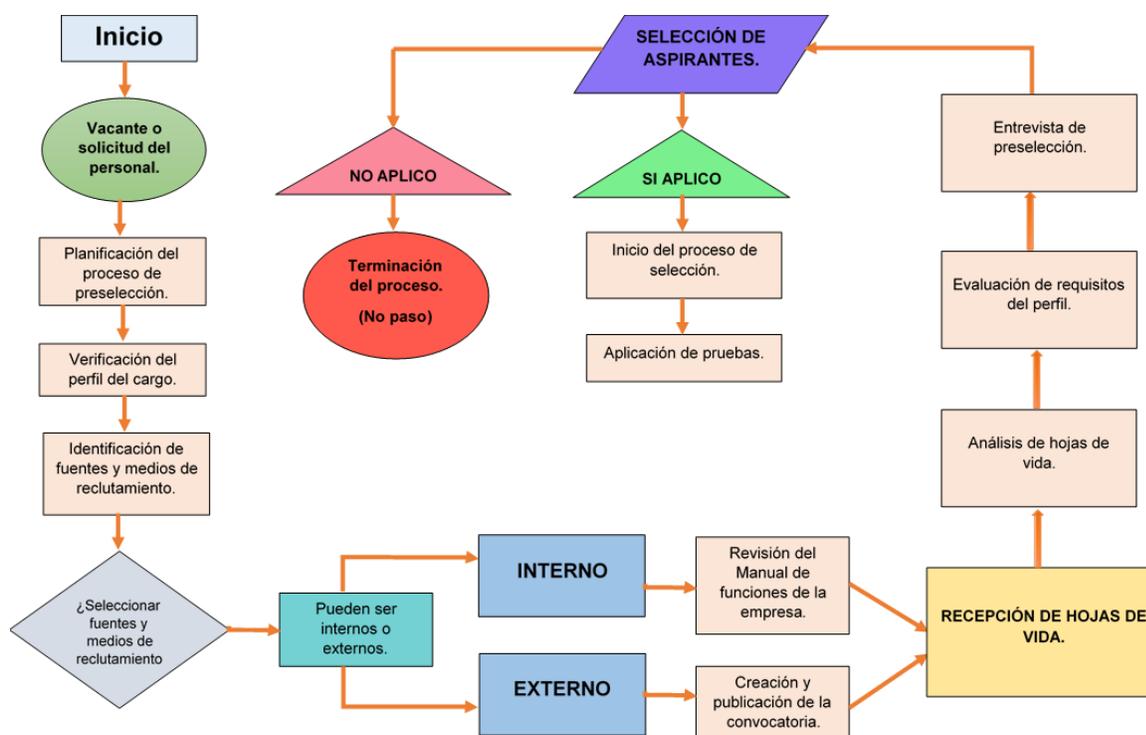
Para el 20% de los encuestados es importante conocer el salario y demás condiciones del perfil que la empresa solicita, para el otro 13.4% lo considera poco importante, o nada importante, sin embargo, el 66.7% la mayoría, consideran que, si es muy importante saber las condiciones que la empresa exige para acceder a las vacantes, y frente a los términos legales y la normatividad vigente, la empresa debería brindar la seguridad al postulante frente a los perfiles que requiere.

Propuesta Plan de Mejoramiento

Con el fin de fortalecer el proceso de selección y vinculación de la empresa Meli Cruz, se elaboró un plan de mejoramiento con las técnicas que se deben llevar a cabo para realizar este proceso de manera adecuada y así contratar un personal idóneo y altamente calificado para cada área de la empresa.

Figura 13

Flujograma proceso de selección.



Fuente. Autores

Conclusiones

El diseño de estrategias efectivas al momento de realizar los procesos planificación del talento humano al interior de una empresa ayuda a que la misma cumpla los objetivos propuestos frente a la selección y vinculación de personal, y que este sea idóneo para el crecimiento de la organización.

Se revisaron las técnicas que la empresa Meli Cruz implementa en la planificación de talento humano selección y vinculación del personal, donde se identifican falencias en los procesos y se reconocen como problemática al interior de la organización.

Mediante la aplicación de encuestas a una muestra de trabajadores de la empresa Meli Cruz se conoció la situación actual de la misma frente a los procesos planificación del proceso de talento humano según el de selección de personal.

Recomendaciones

Según la empresa Meli cruz presenta una variedad de fortalezas en el crecimiento y realización del proceso de selección, es importante y necesario priorizar los métodos nuevos de selección y reclutamiento del talento humano, instrumentos de selección efectivos, investigación en la internet, debido a la actualidad hay un crecimiento de la virtualización del trabajo y esto ayudará a la empresa Meli Cruz a seleccionar mejor a su personal con competencias, capacidades, experiencia en los diferentes campos, también es necesario definir adecuadamente el puesto de trabajo que se desea cubrir, esto es clave ya que se pueden evaluar las competencias de los candidatos al momento de la entrevista y extraer la información más útil; teniendo en cuenta las necesidades de la empresa tanto como sus valores, el clima laboral y la manera como se trabaja.

De este modo se recomienda ejecutar el proceso de selección de personal conforme a las indicaciones brindadas por el área del talento humano de la empresa Meli Cruz cumpliendo con las normas establecidas para cada proceso de la planificación del talento humano, para así obtener la contratación de personal idóneo y capacitado para la empresa; en efecto, disminuyendo costos, aumentando la productividad de la organización y de los trabajadores, mejorando la rentabilidad y el trabajo en equipo, evitando la rotación de personal, esto con el fin de diseñar e implementar un plan de selección fundamental para que aporte valor a la empresa Meli cruz.

Con el estudio y seguimiento que se le realizó a la empresa Meli cruz en el área del talento humano se pudo detectar algunas falencias mínimas en el proceso de selección que se maneja en la empresa y con esto se hizo la recolección de los resultados arrojados del análisis a tal fin de plantear acciones de mejora.

Referencias

- Bretones, F. y. (2008). *Reclutamiento, selección de personal y acogida*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/303289901_Reclutamiento_y_seleccion_de_personal_y_acogida
- Bonilla, M. D. P., Caballero Fernández, K. V., Contreras Torres, D. I., Herrera Mora, N. P., & Tafur Melo, G. (2020). Propuesta de bienestar laboral para el centro comercial gran San Victorino PH.
- Brandty. (2021, febrero 18). cómo ha evolucionado la selección de personal: un repaso a los últimos 10 años. <https://brandty.es/blog/como-ha-evolucionado-la-seleccion-de-personal-un-repaso-a-los-ultimos-10-anos/>
- Código sustantivo del trabajo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 22 de octubre de 2022, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>
- Chiavenato, I (2000). *Administración de Recursos Humanos*. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato (2009). *Gestión del talento humano*. En I. Chiavenato, *Gestión del talento humano*- Tercera edición (pág.586). México: Mc Graw Hill, 2009. Recuperado de <http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1143>
- Cifuentes Medina, J. E., & Torres Ortiz, J. A. (2019). *Reflexiones en y para la enseñanza de la historia de la ética*. *Hallazgos*, 16(31), 167–186. <https://doi.org/10.15332/s1794-3841.2019.0031.07>
- Cuesta. A (1999). *Fundamentos del proceso de reclutamiento y selección de personal*.

Dunnette, M. (1974). Selección y administración de personal. México D.F., México: CECSA

Fernández, R. H. (1998). La cultura tributaria frente a la cultura empresarial. *Revista de ciencias sociales*, 4(1), 4-58.

Apéndices

Apéndice A

Encuesta sobre proceso de selección y vinculación

PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO EN BASE AL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA MELI CRUZ UBICADA EN EL MUNICIPIO DE TUNJA

Encuesta dirigida al personal de la empresa Meli Cruz.



danieltovalopez@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

1. ¿Cómo se enteró de la oferta laboral? *

- a. Redes sociales
- b. Bolsas de empleo online
- c. Página web de la empresa
- d. Por una tercera persona

2. ¿Cuánto tiempo tuvo que esperar para obtener información sobre su postulación? *

- a. Días
- b. Una semana
- c. Un mes
- d. Mas de un mes

3. Indique el tiempo de experiencia que tiene en la labor que desempeña actualmente (experiencia en general, no solo en la empresa actual)

- 1. Menos de 6 meses
- 2. De 6 meses a 1 año
- 3. De 1 a 2 años
- 4. De 2 a 5 años
- 5. Más de 5 años

4. En este año, ¿Cuántos accidentes laborales recuerda que se hayan presentado en la empresa?

- 1. Ninguno
- 2. Entre 1 y 2
- 3. Entre 2 y 5
- 4. Entre 5 y 7
- 5. Más de 7

5. Por lo que ha visto ¿Cuáles son los accidentes que se presentan con mayor frecuencia en la empresa?

- 1. Accidentes viales
- 2. Lesiones físicas (cortaduras, heridas)
- 3. Quemaduras por fuego
- 4. Intoxicaciones por inhalación de monóxido de carbono
- Otro: _____

6. ¿Según usted la empresa cuenta con un adecuado sistema de selección de personal? *

- a. Sí
- b. No
- c. Le falta mejorar

7. ¿Ha pensado usted en elaborar, crear y diseñar un buen plan de selección de personal para la empresa Meli Cruz? *

- a. Si lo he pensado
- b. No lo he pensado
- c. No esta dentro de mis funciones

8. ¿Qué tan importante es el proceso de selección de personal en la empresa Meli Cruz? *

- a. Muy importante
- b. Importante
- c. Poco importante
- d. Nada importante

9. ¿Cuál es la persona encargada para realizar el proceso de aplicación de pruebas y entrevistas? *

- a. Gerente general
- b. Contador
- c. Área del talento humano
- d. No tengo conocimiento

10. ¿Cree conveniente que la empresa debiese aplicar nuevos métodos de selección, vinculación e inducción para los nuevos empleados? *

- a. Sí
- b. No

11. ¿Para usted es importante que al momento de publicar la oferta laboral se especifique el salario, las habilidades y experiencia necesaria para el cargo? *

- a. Muy importante
- b. Importante
- c. Poco importante
- d. Nada importante