

Establecer políticas de selección para la empresa Energía Global SAS

Paola Andrea Suarez Tezna

María Isabel Montoya Mesa

María Alejandra López Díaz

Angélica Vanessa Herrera Hernández

Erika Johanna Gallego Lenis

Asesor:

Adriana Maribel Romero Lozano

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Programa de Administración de Empresas

2022

Página de aceptación

Adriana Maribel Romero Lozano

Directora Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Medellín 2022

Dedicatoria

Primeramente, a Dios por darnos cada día la inspiración y la fuerza para continuar y no desistir en tantos momentos de dificultad que a lo largo de esta formación se presentaron; así mismo a nuestras familias, (padres, hermanos, esposos, hijos), compañeros y amigos cercanos, por su amor, y por haber creído siempre en nuestras capacidades para alcanzar este triunfo.

Agradecimientos

Agradecemos, principalmente a ese ser superior que todo nos lo da y que todo nos lo permite cumplir: Dios, por su luz y guía incondicional en este camino. Así mismo, a cada uno de los grupos de trabajo con los que compartimos, a los docentes y directivos de la institución por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, guiándonos con su paciencia, amor y rectitud, pero sobre todo trasmitiéndonos su conocimiento para formarnos como futuros profesionales.

Resumen

La empresa Energía Global SAS, nació hace ya más de 30 años como un proyecto de vida, hoy cuenta con una gran trayectoria y reconocimiento en el mercado de la electricidad. Internamente, se ha identificado que el área de selección de personal no funciona adecuadamente según los requerimientos y necesidades de la empresa, pues, el personal con que cuenta no está 100% capacitado para el cargo, lo cual ocasiona retroceso en los procesos, productividad y prestación de servicios. A raíz de esta situación, se identificó como problema la falta de procesos y políticas de selección de personal y es por eso por lo que buscamos, por medio de este trabajo investigativo, analizar las diferentes metodologías de selección de personal y proponer las más adecuadas y viables para la empresa, buscando así mejorar su productividad y crecimiento. Energía Global SAS requiere hacer ajustes y establecer políticas de selección de personal, pues es un área que se encarga de organizar y determinar procesos y pautas, definir perfiles según la necesidad del cargo, sus funciones, carga laboral, generando así eficiencia y eficacia en la productividad y crecimiento de la empresa. Para esto se investigan las diferentes metodologías de selección de personal, con el fin de proponer la más adecuada para solucionar las falencias existentes en el área de talento humano, teniendo como apoyo una entrevista realizada a 12 empleados de la empresa, que será de utilidad en la definición de los perfiles. Se concluye que con el desarrollo de este proceso se obtendrán mejores resultados para la empresa, dejando en evidencia la importancia de diseñar un plan efectivo y con estrategias sólidas y claras para cada área y cargo; logrando que cada colaborador contratado pueda estar capacitado y cumpla con el perfil establecido, adaptándose así las expectativas de la empresa al tiempo que logra una mejor estabilidad laboral, lo que se verá reflejado en un mejor rendimiento y productividad y por ende, garantizando el cumplimiento de los objetivos organizacionales. La implementación de este

proceso mejora aspectos importantes dentro de la empresa, como lo es la producción, comunicación, clima y cultura organizacional.

Palabras claves: Talento humano, Reclutamiento, procesos, perfil, políticas.

Abstract

The company Energia Global SAS, was born more than 30 years ago as a life project, today it has a great trajectory and recognition in the electricity market. Internally, it has been identified that the personnel selection area does not work properly according to the requirements and needs of the company, since the personnel it has is not 100% trained for the position, which causes setbacks in the processes, productivity, and provision of services. As a result of this situation, the lack of personnel selection processes and policies was identified as a problem and we sought, through this investigative work, to analyze the different personnel selection methodologies and propose the most appropriate and viable ones for the company, thus seeking improve their productivity and growth. Energía Global SAS requires making adjustments and establishing personnel selection policies, since it is an area that is in charge of organizing and determining processes and guidelines, defining profiles according to the need for the position, its functions, workload, thus generating efficiency and effectiveness in the productivity and business growth. For this, the different personnel selection methodologies are investigated in order to propose the most appropriate one to solve the shortcomings of the human talent area, having as support an interview carried out with 12 employees of the company, which will help it to definition of the profiles. It is concluded that with the development of this process, better results will be obtained for the company, evidencing the importance of designing an effective plan and with solid and clear strategies for each area and position; ensuring that each hired employee can be trained and meet the established profile, thus adapting to the expectations of the company while achieving better job stability, which will be reflected in better performance and productivity and therefore, guaranteeing compliance with organizational goals. The implementation of this process improves

important aspects within the company, such as production, communication, climate and organizational culture.

Keywords: Human talent, Recruitment, processes, profile, policies.

Tabla de Contenido

Introducción	12
Problema	13
Descripción del Problema	13
Planteamiento del Problema	13
Sistematización del Problema	13
Pregunta de investigación	14
Justificación	15
Objetivos	17
Objetivo general	17
Objetivos específicos	17
Antecedentes del Problema.....	18
Marco de Referencia	20
Marco Teórico:.....	20
Marco Normativo o legal:.....	22
Metodología de la Investigación.....	26
Método	26
Tipo de Estudio	27
Población y muestra:.....	27
Instrumento de recolección de la información.....	27
Análisis de Resultados	29
Conclusiones	35
Recomendaciones	36

Referencias Bibliográficas	37
----------------------------------	----

Lista de Figuras

Figura 1	29
Cargo en la empresa.....	29
Figura 2	30
Nivel de escolaridad.....	30

Introducción

Con el fin de aplicar los conocimientos adquiridos durante el diplomado y opción de trabajo de grado para el título profesional de Administración de Empresas, realizaremos un análisis de profundización en los perfiles necesarios para la empresa, con lo que se espera analizar, formular y establecer una metodología adecuada para el proceso de selección de personal, lo que permitirá conocer a fondo el contexto de la empresa y sus necesidades, con miras a mejorar los demás procesos empresariales y por ende el cumplimiento de sus objetivos y el aumento de su eficacia y productividad.

Luego de abordar la problemática de la empresa Energía Global SAS., con la que desarrollaremos este proyecto (selección de personal), se definirán unos pilares y un protocolo a través de un macro proceso para elegir cada cargo debidamente. Seguidamente, identificaremos su sistematización y se dará continuidad con el proceso para que la empresa pueda encontrar el personal con los perfiles adecuados para cada cargo de forma unánime y organizada; permitiendo desarrollar estrategias que permitan captar y fidelizar el talento humano para la compañía.

A continuación, compartimos una propuesta de mejoramiento para la empresa Energía Global SAS, ubicada en el municipio de Bello, dedicada a la instalación, mantenimiento y construcción de redes eléctricas de media y alta tensión.

Problema

A pesar de ser una empresa que se ha mantenido en el mercado y que ha logrado tener un reconocimiento importante dentro del mismo, tiene dificultades a nivel administrativo que no le ha permitido el crecimiento deseado.

Una de sus mayores dificultades ha sido seleccionar y mantener personal capacitado y con el compromiso organizacional requerido para el tipo de labores que se llevan a cabo en la empresa.

Descripción del Problema

Desde sus inicios la empresa contaba con un proceso de selección de personal que se basaba no en un juicio estudiado u objetivo, sino que tenía más que ver con la empatía que sentía el dueño de la empresa con las personas que iban a buscar trabajo, por lo tanto la empresa se adaptaba más al trabajador que el trabajador a las verdaderas necesidades de esta, lo que ocasionó que estas mismas necesidades no pudieran ser cubiertas por el personal existente, ya que no se había realizado un estudio juicioso de cuáles eran las verdaderas necesidades y perfiles de la necesarios, ocasionando baja productividad, incumplimiento de objetivos y desorden constante.

Planteamiento del Problema

No existe un proceso de selección adecuado para la empresa Energía Global S.A.S, lo cual ha ocasionado que los perfiles con que cuenta actualmente no cumplan ni satisfagan las necesidades de la empresa para el cumplimiento de sus objetivos.

Sistematización del Problema

Los datos que se necesitan son, conocer cuáles son las metas y objetivos de la organización, lo cual llevará a identificar su contexto y definir los procesos necesarios para llevar

a cabo la actividad desarrollada por la empresa. Una vez definidos los procesos se van describiendo las actividades específicas para desarrollar esos procesos. Con esas actividades se podrían identificar los conocimientos y perfiles necesarios de las personas que llevarían a cabo esas tareas, lo que finalmente llevara a definir cuál sería la planta requerida para el logro de los objetivos.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los perfiles requeridos en la empresa y cuál sería la mejor metodología para la selección del personal?

Justificación

Un gerente o administrador de empresas no solo requiere tener habilidad e inteligencia, sino también una amplia capacidad para seleccionar de manera correcta el personal con el cual piensa formar el equipo humano para alcanzar los mejores resultados para la empresa. Por ello, uno de los aspectos que caracteriza a las organizaciones es su sistema de gestión de talento humano, (Márquez, 2017).

Chiavenato (2006) Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de selección del individuo adecuado para el cargo adecuado. Esto hace referencia en que la selección los candidatos reclutados deben definirse por sus habilidades optando por los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, estos colaboradores tienen como objetivo principal hacer que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente.

Las organizaciones y el ser humano en la evolución se han necesitado mutuamente para poder alcanzar un desarrollo adecuado, a través de la historia las organizaciones han sufrido cambios en la forma de ver a las personas como activos que aumentan el valor sostenible dentro de ellas, lo que ha generado una forma distinta de ver y aprovechar lo que en algún momento se llamó recursos humanos.

Hoy en día las empresas después de la constante evolución deben administrar los recursos humanos desde otras perspectivas, lo que lleva a generar y crear procesos más eficientes que permitan a los empleados y colaboradores aportar sus habilidades y conocimientos de manera efectiva, creando valor agregado y fortaleciendo la estructura organizacional.

Teniendo en cuenta la evolución, el desarrollo y panorama actual en la dinámica de funcionamiento de las organizaciones, se han presentado retos para estas; es así como se hace

necesario la implementación de modelos y herramientas de gestión en la selección de personal, que le permitan satisfacer las necesidades de cargo y contratar al personal capacitado para el rol.

El mundo globalizado en el que hoy nos movemos exige a las organizaciones adaptabilidad, ingenio y capacidad de reacción, de modo que les permitan marcar la diferencia y lograr su competitividad, productividad y gestión organizacional, para asegurar el éxito y supervivencia empresarial y todo esto inicia desde una adecuada selección de personal.

Según lo anterior, iniciamos exponiendo el contexto de la problemática de la empresa de patrimonio familiar: Energía Global S.A.S., la cual nació hace 33 años como proyecto de vida, sin embargo, actualmente se cuenta con los procesos documentados e implementado que no están obteniendo los resultados deseados, debido a que su proceso de selección de personal es inadecuado e ineficiente, lo que ha amenazado la continuidad de la empresa en el mercado, por lo que se hace necesario replantear la forma en que se realizan actualmente dicho proceso, y eventualmente mejorar el desempeño de todas las áreas de la empresa y la eficiencia en el logro de sus objetivos, permitiendo así que a futuro la empresa se establezca y se posicione, permitiendo también aportar a la sociedad por medio de la generación de empleo digno y estable.

Objetivos

Objetivo general

Analizar, evaluar y establecer políticas de selección de personal para la empresa Energía Global SAS, con el fin de seleccionar la metodología más adecuada para la organización.

Objetivos específicos

Identificar los perfiles necesarios en la empresa.

Identificar las diferentes metodologías existentes de selección de personal.

Formular acciones que permitan establecer las políticas y metodologías más adecuadas de selección de personal para la empresa.

Antecedentes del Problema

Cuando una empresa inicia un proceso de selección, arranca toda la maquinaria para hallar el famoso mirlo blanco; ese candidato que lo tiene todo, que aporta todos los requisitos de la oferta y supera las expectativas. Hasta ahora se ha seguido un proceso prácticamente calcado en cuanto aparece una necesidad de cubrir una vacante. Hacemos un análisis del puesto a cubrir, se cuelga la oferta y se espera a que entren candidatos, filtramos, entrevistas y presentamos informes, (García, 2020).

La contratación afecta absolutamente a todas las áreas de la empresa. Además, contratar y desarrollar talento es fundamental para crecer, lograr resultados positivos y lograr el éxito empresarial.

Si damos un paso atrás y analizamos los motivos que llevaron a la empresa a conseguir sus objetivos, la mayoría de las veces las personas y el esfuerzo son los principales actores. El proceso de reclutamiento y selección se utiliza para atraer a futuros líderes, analizar las necesidades de la organización y lograr un mayor desempeño, (Ortiz, 2021).

Según Iglesias Álvarez, I. (2019) los principales objetivos que se deben hacer en un proceso de selección son:

Establecer cuáles son las necesidades de la empresa a la hora de incorporar personas que le permitan a esta poder alcanzar sus objetivos.

Detectar las habilidades, conocimientos, experiencia, motivación y actitud de los potenciales candidatos para así establecer cuál es la persona que mejor se ajusta a las necesidades de la empresa.

Debe tenerse presente que una mala selección de personal, una mala capacitación y una mala falta de motivación, se convierten en causales de limitación al logro de los altos niveles de la calidad y productividad en el factor humano de la organización (González, 2015). Según Ortiz & Avellana 2002 la empresa puede crear o ampliar sus capacidades empresariales mediante la aplicación de prácticas de recursos humanos, que enfatizan la contratación de trabajadores específicos para la organización y no para cubrir un puesto, invirtiendo en una capacitación continua de manera que se diseñen nuevas capacidades para favorecer a la productividad de largo plazo.

Marco de Referencia

Marco Teórico:

Existen variadas definiciones y enfoques que abarcan el término selección de personal, en la investigación se pudieron encontrar diferentes puntos de vista entre las cuales se pueden percibir el reclutamiento desde el carácter pragmático y segregacionista por motivos sociales, culturales, políticos, religiosos o de conocimiento y experiencia, hasta quienes lo ven como un conjunto de técnicas y procedimientos que ayudan a alcanzar mejor los objetivos de una manera más acorde a los diferentes aspectos del ser humano y las organizaciones.

Basándonos en lo anterior algunas de las fuentes consultadas nos brindan amplia y variada información en cuanto al reclutamiento de personal se refiere:

Bretones & Rodríguez (2008, p. 1). Indica que “El reclutamiento puede definirse como un conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico en una determinada organización”.

Chiavenato (2009, p.76). Argumenta que “En el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos al MRH (Misión Ressources Humaines) para abastecer su proceso de selección. En realidad, el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación: la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al MRH. El reclutamiento —tal como ocurre con el proceso de comunicación— es un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección. Si el reclutamiento tan sólo comunica y divulga, no alcanza sus objetivos básicos. Lo fundamental es que atraiga candidatos para que sean seleccionados”.

Cuesta. A (1999, p.9). Quien plantea: “La selección de personal es un proceso llevado a efecto mediante técnicas efectivas, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecúe

a las características presentes y futuras predecibles de un puesto y de una empresa concreta o específica.”, resalta en esta definición el carácter temporal y el dinamismo existente en el contexto actual de los procesos de trabajo, lo cual implica la flexibilidad de la fuerza a emplear”.

Podemos observar que existen múltiples definiciones además de distintos puntos de vista en el contexto de los procesos de reclutamiento.

Teniendo en cuenta algunas de estas teorías se realiza un análisis previo de la empresa Energía Global SAS, en el que se pudo observar que no cuentan con procesos o métodos de reclutamiento que le permita contar con candidatos competentes y eficientes, lo que ha hecho que la empresa tenga cada vez más rotación de personal, mal clima laboral en el que los conflictos internos son una problemática constante, que no permite alcanzar los objetivos de la empresa en todos los aspectos y áreas.

Además de que las pérdidas económicas cada vez son más evidentes, lo que hace indiscutible que se debe crear un programa de selección y sus procedimientos acordes a las necesidades de la empresa y el mercado, generando procesos útiles para alcanzar mayores niveles de competitividad, eficiencia, eficacia, productividad y satisfacción de los trabajadores en el desarrollo de la actividad laboral.

Respecto al diseño de un perfil de cargo significa definir cuatro condiciones básicas:

El conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante debe desempeñar (cuál es el contenido del puesto)

La manera en que las tareas o atribuciones se deben desempeñar (cuáles son los métodos y los procesos de trabajo).

Con quién se debe reportar el ocupante del puesto (responsabilidad), es decir, quién es su superior inmediato.

A quién debe supervisar o dirigir el ocupante del puesto (autoridad), es decir, quiénes son sus subordinados o las personas que dependen de él para trabajar. Estos conceptos extraídos también del libro Gestión del talento humano de Chiavenato (2009, p. 205)

Marco Normativo o legal:

Todo proceso de selección de personal tiene sus fases, según las necesidades de cada empresa, su tamaño comercial o su capacidad de personal, pero cada una con una gran importancia para poder obtener un gran resultado y conformar cada vez más un mejor equipo de trabajo dentro de cada organización. De igual forma, se debe tener en cuenta la normatividad que contiene nuestro Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, en donde se señalan algunos puntos a tener en cuenta antes, durante y después de ejecutar el debido proceso de selección.

Dentro de esta normatividad encontramos por ejemplo el artículo 104 que 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, el Reglamento nos brinda varias disposiciones legales y normativas en uno de sus artículos del CST; en el Art. 108 encontramos los siguientes puntos:

“Indicador del empleador y del establecimiento o lugares del trabajador comprendidos por el reglamento.

Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.

Trabajadores accidentales o transitorios.

Horas de entrada y salida de los trabajadores, horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.

Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.

Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.

Salario mínimo legal o convencional.

Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.

Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.

Prescripciones de orden y seguridad.

Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.

Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.

Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años*.

Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

Obligaciones y prohibiciones especiales para el {empleador} y los trabajadores.

Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.

La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.

Publicación y vigencia del reglamento.”

Dando cumplimiento a cada una de las anteriores fases para desarrollar el proceso de selección, es importante continuar con el diseño del puesto o cargo, para ello, es necesario diseñar un reglamento interno de trabajo, que permita según sus disposiciones, obtener una mejor transparencia para el empleador al momento de necesitar un nuevo cargo, así como también dar al trabajador la seguridad que necesita para ingresar a la empresa, ya que de esta forma tendrá claridad sobre cuáles serán sus funciones y beneficios como empleado.

Por último, la empresa debe desarrollar con un proceso de vinculación y contratación, el cual debe ser dispuesto según lo contemplado en el Art. 23 del CST, donde se mencionan los elementos necesarios para determinar un contrato de trabajo:

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.

La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.

Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Teniendo en cuenta las disposiciones del anterior artículo, es considerado un contrato real de trabajo siempre que haya una actividad personal del empleado, una subordinación y su respectiva remuneración económica, lo que le otorga sus prestaciones tanto monetarias como de seguridad social. Por otra parte, los contratos de trabajo pueden ser verbales o escritos pues según los artículos 37 y 38 del CST no se requiere un documento o forma especial para su validez y cumplimiento, sin embargo, para efectos de tranquilidad por parte de las dos partes es mejor según los criterios de la empresa que sea escrito.

Metodología de la Investigación

Método

Para desarrollar la investigación, se recurrirá a la consulta de información primaria y secundaria. Considerando que, existe información publicada sobre los procesos de selección de personal, y trabajos de investigación que han analizado esta problemática y que resultan ser una excelente fuente de información secundaria para conocer los aspectos claves. Dicha información servirá para definir los perfiles, número de cargos y la carga laboral que tendrá cada uno de ellos.

Una vez claro los perfiles se procederá a realizar un trabajo de investigación de textos y documentos sobre las diferentes metodologías existentes para la selección de personal. En esta investigación se revisará la complejidad, campo de aplicación, sencillez de las metodologías, entre otros aspectos que ayudarán a definir cuál es la más adecuada.

El objetivo de la investigación cualitativa, es el de proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven (Taylor y Bogdan 1984), por lo que también se realizará una entrevista a 12 de los empleados de la empresa, con lo que se pretende recoger información sobre cómo se sienten respecto a su cargo, perfil, necesidades y satisfacciones, en aras de tener una percepción más amplia al momento de definir perfiles y cargas laborales, no solo de acuerdo con la necesidad de la empresa en cuanto a conocimiento, sino también teniendo en cuenta los aspectos comportamentales de la personalidad de cada uno de los miembros del grupo para plantear la metodología seleccionada y así con el apoyo de un profesional definir las políticas y procedimientos de selección de personal de acuerdo con las necesidades y requerimientos de los cargos.

Tipo de Estudio

Esta investigación es netamente cualitativa, ya que se pretende conocer, a través de las diferentes investigaciones cual será el enfoque que más se adapte a las necesidades de la empresa. Adicionalmente, se escoge la investigación cualitativa por las siguientes características que presenta (Latorre, 2009):

El contexto en que se da el problema es la fuente directa y primaria, y la labor del investigador constituye el instrumento clave en la investigación.

La recolección de los datos es mayormente verbal que cuantitativa.

Los investigadores enfatizan tanto los procesos como los resultados.

El análisis de los datos se da más de modo inductivo.

Se interesa mucho saber cómo los sujetos en una investigación piensan y que significado poseen sus perspectivas en el asunto que se investiga.

Población y muestra:

La investigación se realizará con la información documentada existente en la empresa, además por medio de la observación y entrevistas al personal.

Instrumento de recolección de la información

Se utilizarán los siguientes elementos de recolección de información en las diferentes etapas de la investigación.

Identificar los perfiles necesarios en la empresa

Para la recolección de la información de la empresa y el conocimiento de su contexto, se revisará la información documentada existente, correspondiente a la misión, visión, políticas, procesos definidos, procedimientos instructivos, etc. Así mismo, se realizarán reuniones con los directivos y diferentes grupos de trabajo con el fin de recolectar información suficiente para

apoyar el proceso, entre ellas, se llevará a cabo una entrevista a 12 de los empleados de la empresa.

Identificar las diferentes metodologías existentes de selección de personal:

El estudio de las diferentes metodologías se realizará por medio de la revisión de la bibliografía relacionada con la selección de personal, la cual debe ser recolectada de fuentes confiables. Con la información recolectada se analizará posteriormente cual se adapta mejor al proceso de selección que busca implementar la empresa.

Formular acciones que permitan establecer las políticas y metodologías más adecuadas de selección de personal para la empresa.

Esta se buscará definir por medio de lluvia de ideas, revisión de la información recolectada y análisis técnico de esta, para definir cual se adapta mejor, tanto al presupuesto como a las necesidades de la empresa y sus trabajadores.

Análisis de Resultados

A continuación, se presentan los resultados detallados de cada una de las entrevistas realizadas a los empleados de Energía Global S.A.S., los cuales arrojan diferentes conceptos o hallazgos respecto a la percepción que tienen los trabajadores frente a un proceso de selección de personal.

Esta información se recolectó a través del siguiente link:

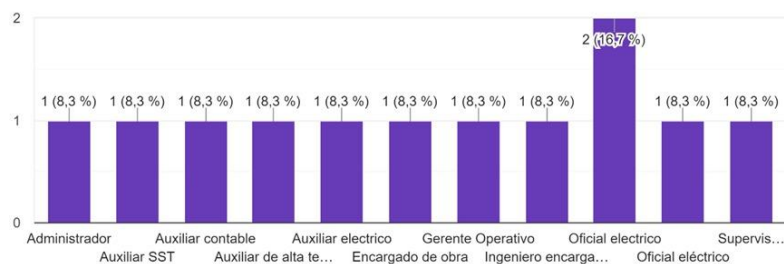
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdQnxP1S7Rkc6o3UQg59-z_Ijr1m0OaA1msw532JkjS9smtYQ/viewform?usp=sf_link

Figura 1

Cargo en la empresa

1. ¿Cuál es su cargo en la empresa?

12 respuestas



Fuente: Autoría Propia

Análisis de cargos

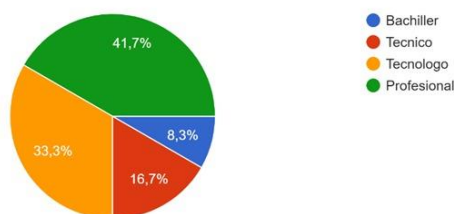
Según los resultados, observamos que es una pequeña empresa conformada por personal administrativo y operativo que se fusionan para la prestación de sus servicios, basados en la calidad de su trabajo y eficiencia en sus labores, controlando y fortaleciendo de forma organizada los resultados esperados por la empresa.

A su vez, se evidencia que la parte operativa ocupa la mayor participación dentro de la empresa y el cargo que más predomina es oficial eléctrico, seguido de auxiliar eléctrico, donde se apoya gran parte de la operación de la empresa. Así mismo, la parte administrativa también cuenta con personal calificado en la parte de contabilidad y administración de personal.

Figura 2

Nivel de escolaridad

2. ¿Cuál es su nivel de estudios?
12 respuestas



Fuente: Autoría Propia

Análisis de escolaridad:

Se observa que hay un gran porcentaje de profesionales con un 41.7%, seguido de tecnólogos con 33.3% y técnicos con 16.7%, donde solo el 8.3% son bachilleres.

Actividades internas:

Supervisión de seguridad y salud en el trabajo y atención a las emergencias o incidentes de los trabajadores.

Asentamiento de Contabilidad, Generar facturación electrónica y digitalizar y archivar los recibos contables.

Administrar los recursos de la empresa y que estos sean bien manejados y distribuidos según las necesidades.

Coordinar las operaciones en el sentido económico, organizacional y logístico.

Apoyo en las labores del oficial.

Supervisión de personal y actividades en obra.

Mantenimiento, instalación y reparación de redes eléctricas y alta tensión

Ayuda en la instalación de cableado de media y alta tensión

Supervisión de las actividades de media y alta tensión.

Según las respuestas y entendiendo que es una empresa de ingeniería eléctrica la mayoría de sus actividades son operativas y con apoyo administrativo, encargado de diseñar dichas actividades y apoyar las operaciones.

Nivel de satisfacción laboral:

Me gusta y es algo que hago con satisfacción, aunque hay algo de desorden en cuanto a las normas con los trabajadores lo que es algo frustrante.

En ocasiones no es bueno porque los trabajadores no entregan lo que deberían y no tienen el hábito de pedir recibos de compras lo que me dificulta el trabajo.

Bien ya que es algo que me gusta hacer.

Es satisfactorio hacer parte del cambio de una empresa con tan gran recorrido en el mercado.

Es algo que me apasiona y me gusta por lo que siempre lo disfruto al máximo.

Bien me han permitido aprender a pesar de no tener ni los estudios ni la experiencia.

Bien es lo que me gusta.

Es estresante en ocasiones por la cantidad de trabajo que se tiene que hacer en poco tiempo, pero es bueno hacer lo que hago.

Bien me gusta trabajar en el área eléctrica.

Bien, aunque es estresante por la complejidad de las actividades.

Me gusta lo que hago.

Es notorio que el personal se encuentra satisfecho y a gusto con sus actividades, sin embargo, hay algo de desacuerdo en cuanto a los objetivos esperados y la forma como se llevan a cabo las diferentes actividades de campo y de administración.

Formación o capacidad para desempeño de actividades

Si ya que me capacité para hacer lo que me gusta y lo mejor posible.

Si, aunque sigo en aprendizaje.

Si estudie para esto además de la experiencia.

Sí, me prepare mucho para estar en el lugar donde estoy.

Si, los años de estudio y preparación y capacitación constante me permiten decir que si.

No, pero estoy en el proceso de aprendizaje.

Si estudie mucho para hacer lo que me gusta.

No, me falta capacitación en algunos aspectos.

No, me falta capacitarme en normas y planos para poder avanzar en los cargos.

Se observa que la empresa cuenta con personal que cumple con los estudios, más no con la capacitación suficiente y experiencia para cumplir con las necesidades del perfil o cargo que desempeñan.

Administración de tiempo:

No, sobre todo en el área de la seguridad ya que no solo es estar con los trabajadores sino llenar formatos de permisos e informes.

No, porque las nuevas normatividades nos han cambiado la manera de hacer las cosas.

No las normas cambian muy seguido además de atender a las necesidades de las distintas obras.

No, en ocasiones se requiere más tiempo del que se tiene para dejar todo tal como se requiere además que las cosas cambian todos los días.

No, nunca será suficiente ya que las obras requieren de constante supervisión y cambios de último minuto.

No en las obras el tiempo es limitado y hay momentos que debemos hacer más de lo que estaba pensado en hacerse desde el inicio.

No nunca en obra es suficiente e tiempo.

No en obras siempre se necesita más tiempo del que en realidad se tiene.

No las obras no permiten tener perder tiempo y nunca alcanza.

No las obras no permiten tener tiempo suficiente.

No siempre se necesita más tiempo del esperado.

No esta área de la construcción no permite tener tiempo suficiente siempre hay algo que cambiar, reparar o mejorar.

Se observa que el personal manifiesta no estar a gusto con la cantidad de tareas asignadas según el tiempo propuesto para cada actividad.

Se espera que al final de la investigación:

Se definan adecuadamente los perfiles para llevar a cabo la operación de la empresa.

Se cuente con información significativa de las diferentes metodologías existentes sobre la selección de personal.

Se cuenta con las acciones definidas que lleven a la empresa Energía Global SAS a implementar un proceso de selección acorde a los requerimientos y necesidades de cada uno de los cargos para su mayor crecimiento y productividad.

Conclusiones

Toda empresa o entidad que maneje personal debe tener como estrategia empresarial un diseño de proceso de selección de personal, ya que esto es esencial para formar un equipo competitivo y aportar valor a la empresa, por ello, debe ser un pilar en toda empresa.

Tener un mal proceso de selección o no establecerlo puede ocasionar retrocesos en la empresa, por no contar con el personal capacitado para el perfil necesitado.

Hoy los profesionales de la selección de personal cuentan con un enorme arsenal de instrumentos y una elevada cantidad de investigaciones que les permiten establecer la validez de estos, lo que les capacita para elegir los mejores entre ellos, dependiendo de sus necesidades concretas.

Recomendaciones

Se recomienda manejar adecuadamente la toda la información relacionada con la selección de personal y sus metodologías, cuidando que estas sean recopiladas de fuentes confiables y académicas, buscando así elegir una que realmente potencie la productividad y crecimiento de la empresa.

En toda empresa, el proceso de reclutamiento y selección de personal es la mejor vía para encontrar personal calificado de acuerdo con el perfil definido por el área encargada de identificar las necesidades de este, para sí enfocarse y seleccionar al candidato adecuado, que se adecue a la empresa tanto en lo teórico como en la práctica.

El proceso de selección de personal debe ser claro, no solo en el perfil requerido para el cargo en conocimiento sino también en las capacidades, habilidades y personalidad del candidato, así mismo se debe tener clara la carga laboral de cada empleo.

Se recomienda que, al crear el diseño y análisis de perfiles de cada uno de los cargos, se tenga en cuenta lo que se requiere en cada uno de estos, los métodos de trabajo y las relaciones con los demás. Cada puesto exige ciertas competencias para que lo desempeñen adecuadamente, estas varían conforme al cargo, el nivel jerárquico y el área de ejecución, el grado en que el candidato debe manejar los recursos, las relaciones interpersonales, la información, entre otros aspectos. El diseño de perfiles de cargo es la manera en que cada uno se estructura y dimensiona.

Para finalizar, consideramos, además, que debe diseñarse una mejor planeación y capacitación para la realización de cada una de las actividades y procesos que requiere cada cargo o tarea, así como también del buen manejo y aprovechamiento de los tiempos.

Referencias Bibliográficas

Camara de comercio. (s.f.). *CCMPC*. Obtenido de CCMPC:

<https://www.ccmpec.org.co/contenidos/175/Requisitos-constituci%C3%B3n-Entidad-Econom%C3%ADa-Solidaria>

Cooperamos. (10 de marzo de 2018). Obtenido de Cooperamos:

<https://cooperamos.com.co/pdf/ESTATUTOS%202018.pdf>

Elba, D. B., & Erick, I. C. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razon y palabra*, 660-679. fronteras, A. I., & la. (s.f.).

Garcia, M. (2020). *IMSF-Formación*. Obtenido de IMSF-Formación: [https://blogs.imf-](https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/seleccion-de-personal/que-falla-en-los-actuales-procesos-de-seleccion/)

[formacion.com/blog/recursos-humanos/seleccion-de-personal/que-falla-en-los-actuales-procesos-de-seleccion/](https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/seleccion-de-personal/que-falla-en-los-actuales-procesos-de-seleccion/)

Gloria Stella Acuña Daza, E. D. (2019). *Estrategias de negociación*. USTA.

<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/18471?show=full>

IICD. (Julio de 2006). *Las TIC para el sector agrícola Impacto y lecciones aprendidas de programas apoyados por el IICD*.

<http://www.bibalex.org/search4dev/files/287829/118712.pdf>

Latorre B., S. (2009) diagnóstico productivo zona 12 de Envigado – Vereda Pantanillo. Trabajo de grado para optar al título de Ingeniero Administrador. Escuela de Ingeniería de Antioquia. EIA. 2009. 133 p.

https://repository.eia.edu.co/bitstream/11190/1636/7/LatorreSara_2009_DiagnosticoProductivoZona.pdf

Montoya A, Alveiro C, El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional,

<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Muñoz, J. G. (2015). *economías solidarias en América Latina*.

<https://rei.iteso.mx/handle/11117/3265>

Ortiz, J. (12 de marzo de 2021). *LinkedIn*. Obtenido de LinkedIn: <https://es.linkedin.com/pulse/5-problemas-generados-en-los-procesos-de-y-debes-evitar-ortiz>

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](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44)

SAS, E. G. (2011). *Energiaglobal@webnode.com.co*. Obtenido de

Energiaglobal@webnode.com.co

SAS, E. G. (2011). *Energiaglobal@webnode.com.co*. Obtenido de

Energiaglobal@webnode.com.co

Vera, J. M. (2018). *Negociar: como satisfacer a ambas partes*. ESIC.

<https://www.casadellibro.com.co/ebook-negociar-como-satisfacer-a-ambas-partes-ebook/9788417129910/6802375>