

Proyecto Corporación Universitaria Minuto de Dios



Facultad Ciencias Económicas y Administrativas

**Diagnóstico de los procesos de la Gestión del Talento Humano en la empresa
Ipoliexco Ltda.**

Proyecto de grado para optar por el título de Administradora de Empresas

Vanessa Molinares Sanabria

ID 000073719

Asesor Metodológico y temático

Alina Sorany Agudelo Alzate

Bello, Antioquia,

Colombia Mayo 23 de 2013

Índice de contenido

Diagnóstico de los procesos de la Gestión del Talento Humano en la empresa Ipoliexco Ltda.....	7
Diagnóstico de los procesos de la Gestión del Talento Humano en la empresa Ipoliexco Ltda.....	7
Resumen	7
1. Capítulo I. Planteamiento del Problema	8
1.1 Antecedentes del problema.....	8
1.2 Planteamiento del problema.....	9
1.3 Pregunta de investigación	10
1.4 Objetivos.....	10
1.4.1 <i>Objetivo General</i>	10
1.4.2 <i>Objetivos Específicos</i>	10
1.5 Justificación	11
1.5 Delimitación del estudio	12
1.6 Limitación del estudio	12
Síntesis.....	13
2. Capítulo II. Marco Teórico.....	14
2.1 Teoría de las relaciones humanas	14
2.1.1 Gestión del Talento Humano	16
2.1.2 Gestión por Competencias.....	17

2.1.3 Administración de Personal	19
2.2 Procesos de la Gestión del talento humano	20
2.2.1 Admisión de personas (quien debe trabajar en la organización)...	20
2.2.2 Selección de personas	21
2.2.3 Aplicación de persona (que capacidad tienen, para que puesto).....	22
2.2.4 Compensación de las personas (remuneración).....	23
2.2.5 Desarrollo de las personas (desempeño)	24
2.2.6 Mantenimiento de personas (motivación)	25
2.3 Estudios Empíricos	27
2.3.1 Capital Humano.....	27
2.3.2 Fundamentos del valor agregado	31
Síntesis	32
3.Capítulo N° III. Marco Metodológico.....	33
3.1 Método o Enfoque Metodológico	33
3.2 Rol del investigador	33
3.3 Consideraciones éticas	34
3.4 Recolección de datos	35
3.5 Población y Muestra poblacional.....	36
3.6 Instrumentos para la recolección de datos	36
3.7 Diseño de los instrumentos	37
3.8 Análisis de datos	38
<i>Transcripción de datos</i>	38

<i>Registro de datos</i>	39
Síntesis	41
4. Capítulo IV. Análisis de Resultados	42
4.1 Descripción del Proceso de Recolección de la Información	42
• Datos del Cuestionario	42
○ <i>Información Cuestionario de la empresa Ipoliexco Ltda.</i>	42
• <i>Instrumentos que se utilizaron para mayor información.</i>	43
○ <i>Primera visita a la empresa Ipoliexco Ltda.</i>	43
○ <i>Inmersión al campo de investigación.</i>	43
4.2.1 <i>Identificación de categorías</i>	48
• <i>Recuento de la información de la entrevista.</i>	49
• <i>Datos a resaltar en el trabajo de campo.</i>	50
4.2.2 Análisis de las Categorías Soportado en la Información Recabada en el Trabajo de Campo	53
4.2.2.1 <i>Categorías de motivación</i>	53
5. Capítulo V. Discusión y Conclusiones	57
5.1 Descripción de los hallazgos respondiendo a la pregunta de investigación .	57
Éstas son unas de las técnicas que implementan en Ipoliexco Ltda.	58
• <i>Cómo se llevan a cabo estas técnicas en Ipoliexco Ltda.</i>	58
• <i>Implementación de las técnicas en Ipoliexco Ltda.</i>	59
5.2 Descripción de los principales hallazgos alineados al objetivo general y los específicos del proyecto contrastados con la teoría revisada.....	60

5.2.1 <i>Objetivo General:</i>	61
• Selección de Personas.....	61
• Compensación de las Personas (remuneración).....	62
• Desarrollo de las Personas.	62
• Mantenimiento de Personas (motivación)	63
5.2.3 <i>Segundo objetivo específico:</i>	66
Fortalezas.....	66
Amenazas.....	67
5.2.4 <i>tercer objetivo específico:</i>	68
5.3 conclusiones.....	74
5.3.1 <i>Conclusiones</i>	74
5.3.2 <i>recomendaciones</i>	75
5.3.2 <i>Temas para futuras investigaciones</i>	75
5.3.4 <i>Limitaciones del estudio</i>	76
Apéndices	77
Referencias	82

Índice de Tablas

Tabla 1. Verificación de las Hojas de Vida en Ipoliexco Ltda.....	45
Tabla 2. Resultado encuesta Ipoliexco Ltda.....	50
Tabla 3. Primera Categoría: Motivación.	51
Tabla 4. Segunda Categoría: Reclutamiento.	52
Tabla 5. Tercera Categoría: Selección de personal	52
Tabla 6. Contabilización de respuesta encuesta.	80
Tabla 7. Contabilización de respuesta entrevista.....	81

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 . Selección de personal y Motivación.....	46
Ilustración 2. Los Seis Procesos de la Gestión del Talento Humano dentro de la empresa Ipoliexco Ltda.....	47
Ilustración 3. Motivación.....	53
Ilustración 4. Reclutamiento.....	54
Ilustración 5. Selección de personal	55
Ilustración 6. Estructuración de Recursos Humanos en Ipoliexco Ltda.....	69
Ilustración 7. Desarrollo de los procesos de la gestión humana en Ipoliexco Ltda.....	69
Ilustración 8. Aplicación de los procesos de la Gestión del Talento Humano.	80

Diagnóstico de los procesos de la Gestión del Talento Humano en la empresa Ipoliexco Ltda.

Resumen

Al tener un buen manejo de la gestión humana dentro de una compañía, tiene como propósito un buen desempeño por parte de sus empleados más productivos, para un buen desarrollo del personal de trabajo dentro de la organización no basta solo con hacer un buen reclutamiento o selección de personal, se trata de que cada una de estas personas tenga muy presentes el objetivo principal de las organizaciones. Al respecto conviene decir que es una investigación cualitativa sobre los procesos de la Gestión del Talento Humano, se realizó bajo el propósito de trabajo de grado, su principal motivo fue indagar si en la empresa Ipoliexco Ltda., cumple con alguno o con todos los seis pasos del proceso de la gestión humana. En cuanto a la manera que se logró; se realizó una serie de revisión teórica de la gestión del talento humano, la selección de personal, la motivación y el reclutamiento y de ahí se realizó una revisión de los seis procesos de la gestión humana. La incorporación de nuevas herramientas de la Gestión Humana y su papel dentro de la empresa, hacen que hoy en día, principalmente, se busquen personas que sean capaces de utilizar y comprender el lenguaje de la empresa. Todas las personas tienen una serie de conocimientos que se van definiendo a medida que ponen en práctica una actividad diferente.

1. Capítulo I. Planteamiento del Problema

Ipoliexco Ltda., es una empresa que trabaja la transformación de poliestireno y la comercialización de esta en la industria como tal. A continuación se tendrá como objetivo principal analizar los procesos de la gestión del talento humano dentro de dicha empresa (Ipoliexco Ltda.). Para llevar a cabo esto se creó un objetivo general y unos objetivos específicos para tener claro lo que vamos a desarrollar.

1.1 Antecedentes del problema

Ipoliexco Ltda. Es una empresa fundada el 24 de noviembre del año 2003, su actividad principal es la transformación de poli estireno expandible, la comercialización de partes y piezas para la industria y el comercio en general. Es una empresa con más de ocho años de estar en operación y cuenta con 480 referencias de productos derivados del poli estireno para distintos sectores de la industria, su capacidad innovadora le ha permitido ser una empresa sólida con calidad en los productos y servicios prestados. (Ipoliexco Ltda., 2003)

La empresa está ubicada en el municipio de Copacabana y cuenta actualmente con 79 empleados, los cuales están bajo la modalidad de contrato a término indefinido, pero no hay una estructuración dentro de los procesos de selección y reclutamiento para

la selección de un personal idóneo de acuerdo a los objetivos del área y de aquellos que lo requieren.

Los procesos de inducción a los empleados contratados no están centralizados al departamento de Recurso Humano, y en algunas áreas no tienen personal especializado como en el área de primeros auxilios y seguridad industrial.

1.2 Planteamiento del problema

“Las personas constituyen el principal activo de las organizaciones, las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad, si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios. En especial de los empleados” (Chiavenato, 2006, p. 6)

El departamento de recursos humanos funciona de acuerdo a las necesidades que se presentan dentro de la organización, Ipoliexco Ltda., no tiene estructurados los procesos que conforman al área de gestión humana, por ende no existe una forma de evaluar si los procedimientos aplicados para cada individuo son los necesarios o son iguales para todos, o son diferentes dependiendo de la circunstancia y las necesidades.

La realización del diagnóstico a los procesos de selección y reclutamiento del personal según los seis procesos de la Gestión del Talento Humano dentro de la

compañía, son cruciales para determinar la actitud y la aptitud que cada individuo posee para el desarrollo de ciertas actividades dentro de un ambiente laboral. Permitiendo al departamento de recursos humanos estructurar y estandarizar los procesos como objeto de estudio.

1.3 Pregunta de investigación


¿Los procesos de Gestión del Talento Humano, son acordes a las necesidades de selección de personal en la compañía Ipoliexco Ltda.?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Diagnosticar los seis procesos de Gestión del Talento Humano en la empresa Ipoliexco Ltda. Estableciendo las necesidades y formulando sugerencias que fortalezcan la aplicación de los mismos.

1.4.2 Objetivos Específicos

 Analizar los siete procesos que componen la Gestión del Talento Humano.

✚ Identificar las amenazas y fortalezas presentes en la no estructuración de los procesos de Gestión del Talento Humano.

✚ Proponer una estructuración de los procesos de gestión humana que contribuya al fortalecimiento de dichos procesos implementados en la empresa objeto de estudio.

1.5 Justificación

“A partir de los años cincuenta, la gestión de los recursos humanos fija su interés en el propio individuo. Su objetivo se centra en un mayor conocimiento de las inquietudes, necesidades y expectativas de las personas que forman parte de la organización empresarial. El desarrollo de la psicología y la sociología orientadas a la empresa ha tenido mucha influencia en esta evolución” (Pino, Sánchez y Pino, 2008, p. 27)

La falta de estructuración en el departamento de recursos humanos en la empresa Ipoliexco Ltda. No le facilita desarrollar los procesos de Gestión del Talento Humano a la psicóloga de dicha empresa según sus objetivos, dejando procesos con falencias a la hora de hacer las pruebas necesarias, obteniendo un mal reclutamiento de personal no idóneo para el área requerida y generando egresos innecesarios para la compañía.


Louart citado por Vértice, (s.a. p. 2) “la selección de personal puede definirse como: aquel proceso que consiste en elegir entre diversos candidatos para un cargo, cuando se ha estimado útil crear, mantener o transformar ese cargo”.

1.5 Delimitación del estudio

El diagnóstico de la selección de personal de acuerdo a los seis procesos de Gestión del Talento Humano según Chiavenato y otros autores, se realizara en la oficina de Recursos Humanos de la empresa Ipoliexco Ltda., en Copacabana - Antioquia Cl 49 Nro. 57ª – 171, el estudio tendrá un tiempo de duración de ocho meses aproximadamente, empezando en Septiembre de 2012 y finalizando en Junio de 2013.

Otro aspecto a resaltar es la falta de entrega y limitación de información de la empresa hacia los investigadores. De acuerdo a lo recopilado en este trabajo se generarán recomendaciones de las cuales la empresa Ipoliexco Ltda., puede tener en cuenta para realizar ajustes en sus procesos de selección de personal.

1.6 Limitación del estudio

 La disposición horaria de la sicóloga que es la única que conforma el departamento de recursos humanos.

Síntesis

Al tener un buen manejo de la gestión humana dentro de una compañía, tiene como propósito un buen desempeño por parte de sus empleados más productivos, y es una mejor estrategia para mantener y atraer a sus mejores empleados, un mejor servicio y una buena respuesta por parte de sus clientes.

2. Capítulo II. Marco Teórico

En el siguiente capítulo encontrarán una serie de citas textuales por distintos autores que hablan de las relaciones humanas, sobre la gestión del talento humano, la gestión por competencias, la administración de personal y la descripción de los seis procesos de la gestión del talento humano, lo que llevará a tener unas referencias y poder dar paso al capítulo siguiente.

2.1 Teoría de las relaciones humanas

“Las relaciones humanas constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo debería ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual. Su finalidad última es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha. Se pueden analizar como un producto de la estructura económica de los hábitos y tradiciones de la sociedad” (Murillo, 2004, p. 19)

Según Chiavenato (2006, p. 6) “Las personas constituyen el principal activo de la organización, las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados”.

Las relaciones humanas son el verdadero éxito de interacción con las personas donde se pretende que la administración de personal ayude a contribuir con el desarrollo y crecimiento de la competitividad y productividad de la organización.

“Nuestra civilización ha alcanzado un estado en el que se entretajan muy diferentes normas de tradición ética. Son muchos los patrones éticos, incrustados en la cultura y en nosotros mismos como personas educadas y civilizadas los que condicionan a nosotros mismos y a nuestras relaciones” (Chiavenato, 2009, p. 29)

Powell (1990) citado por DuBrin, (2003, p. 8) “un elemento fundamental del movimiento de las relaciones humanas es el análisis de Douglas McGregor de los supuestos que los administradores hacen sobre la naturaleza humana. La teoría X es una serie de hipótesis tradicionales acerca de la gente. Los administradores que sostienen estos supuestos son pesimistas acerca de las capacidades de los obreros. McGregor instaba a los gerentes a poner en duda estas hipótesis sobre la naturaleza humana, porque no pueden ser ciertas en la mayoría de las circunstancias”.

“En 1927, el Consejo Nacional de Investigaciones, inició un experimento en Hawthorne que fundamentaba en evaluar la correlación entre iluminación y eficiencia de los operarios medida a través de la producción. Elton Mayo fue el coordinador de dicho experimento y lo amplió al estudio de la fatiga, de los accidentes en el trabajo, de

la rotación de personal y del efecto de las condiciones de trabajo sobre la productividad del personal” (Chiavenato, 2006, p. 88)

Parfraseando a Chiavenato, los investigadores se dieron cuenta de que los resultados fueron totalmente positivos, tuvieron un comportamiento diferente, se demostró que los incentivos económicos no son de vital importancia pero sí se demostró que los problemas personales tienden a influir negativamente en las producciones lo mismo que la falta de comunicación entre los trabajadores.(Chiavenato, 2006, p. 88)

“Muchos especialistas señalan a los estudios de Hawthorne como el verdadero principio del enfoque conductista de la administración. Sin los nuevos elementos que se obtuvieron por medio de estos estudios, el comportamiento organizacional podría no haber surgido como disciplina” (DuBrin, 2003, p. 8)

2.1.1 Gestión del Talento Humano

Según Chiavenato (2009, p.4) “la Gestión del Talento Humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes”.

“Se considera que el verdadero avance de la administración de recursos humanos comenzó en 1930, a partir del surgimiento de la concepción moderna de las relaciones humanas. En esta época surgieron también las primeras investigaciones en el campo de la conducta humana y el desarrollo de nuevos sistemas y técnicas para administrar al personal” (Rodríguez. 2007, p.10)

“Hoy en día, las empresas reconocen al talento humano como el ente fundamental de cualquier organización; sin embargo, esta expresión suele repetirse una y otra vez sin medir la verdadera magnitud y consecuencia de su significado; pero con el paso de los años esta concepción ha venido evolucionando de manera extraordinaria. Anteriormente el ser humano era considerado como un activo más de las organizaciones y, por ende, no era en éste en el que se centraban los esfuerzos para la consecución de las mejoras organizacionales; no obstante y para dicha nuestra, esta concepción ha cambiado y evolucionado de la mano de la humanidad” (González. 2006, p. 35)

2.1.2 Gestión por Competencias

“Actualmente se habla de la gestión por competencias como un modelo integral de Gestión de los Recursos Humanos que contribuye a ésta, con un nuevo enfoque, detectando, adquiriendo, potenciando y desarrollando las competencias que dan valor agregado a

la empresa brindándoles la diferenciación como una ventaja competitiva” (González. 2006, p.35)

Graminga (2002) citado por González (2006, p. 35) dice que “la Gestión por Competencia genera múltiples beneficios a las personas y a las organizaciones”

- “La posibilidad de definir perfiles profesionales que favorecerán a la productividad”
- “El desarrollo de equipos que posean las competencias necesarias para su área específica de trabajo” (González, 2006, p. 36)
- “La identificación de los puntos débiles, permitiendo intervenciones de mejora que garantizan los resultados”(González, 2006, p. 36)
- “El gerenciamiento del desempeño con base en objetivos medibles, cuantificables y con posibilidad de observación directa” (González, 2006, p. 36)
- “El aumento de la productividad y la optimización de los resultados” (González, 2006, p. 36)
- “La concienciación de los equipos para que asuman la corresponsabilidad de su autodesarrollo. Tornándose un proceso de ganar-ganar desde el momento en que las expectativas de todos están atendidas” (González, 2006, p. 36)
- “Cuando se instala la gerencia por competencias se evita que los gerentes y sus colaboradores pierdan el tiempo en programas de entrenamiento y desarrollo que

no tienen que ver con las necesidades de la empresa o las necesidades particulares de cada puesto de trabajo” (González, 2006, p. 36)

2.1.3 Administración de Personal

Yoder (2002) citado por Castillo (2006, p. 6) define la Gestión de personal así “es la designación de un extenso campo de relaciones entre los hombres, relaciones humanas que existen por la necesaria colaboración de hombres y mujeres en el proceso de empleo de la industria moderna”.

Byars y Rué (1984) citado por Castillo. (2006, p. 6) define la Administración de personal como “el área de la administración relacionada con todos los aspectos de la administración de los recursos humanos de una organización o empresa”.

Flippo (1983) citado por Castillo. (2006, p. 6) a su turno visualiza la Administración de Personal como “la planeación, la organización, dirección y control de la obtención, desarrollo, compensación, integración y mantenimiento del personal con el fin de contribuir al logro de los objetivos de la organización”.

Meliton (1983) citado por Castillo (2006, p. 6) concibe también “la Administración de Personal como parte de la Administración General, pero destacando la conciliación de intereses de la organización y de sus colaboradores, al decir que la Administración de Personal es a su vez un conjunto de principios, procedimientos e instituciones que procuran la mejor selección, educación y

armonización de los servidores de la organización, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos a otros”.

“Para efectos de nuestro estudio, la Administración de Personal es definida como: el sistema administrativo constituido por la planeación, organización, coordinación, dirección y control de las actividades necesarias para crear las condiciones laborales en las cuales los trabajadores desarrollen su máximo potencial laboral dentro de las organizaciones”. (Castillo, 2006, p.6)

Cada uno de los procesos de la gestión humana, cumple un papel importante dentro de la organización ya que tienen un mayor alcance con sus trabajadores, orientan e infunden una mayor satisfacción personal al lograr sus propósitos y esto ayuda a fortalecer el sentido de pertenecía hacia la compañía.

2.2 Procesos de la Gestión del talento humano

2.2.1 Admisión de personas (quien debe trabajar en la organización)

“Para organizar el personal de una empresa, es esencial establecer una apropiada jerarquía dentro de la misma. Cada trabajador debe estar colocado en el nivel que le corresponde respecto de los demás. Quien de hecho ocupa una situación superior o inferior a la que es debida, de acuerdo con el criterio de la eficiencia de la producción, no solo da lugar a

trastornos en ésta, sino que implica una injusticia que, necesariamente, origina descontentos y dificultades” (Reyes, 2004, p. 39)

“Antes de llevar a cabo la selección propiamente dicha, es necesario realizar unos análisis previos, encaminados a un conocimiento profundo, por un lado. De los motivos que la empresa tiene para incorporar nuevo personal a su plantilla y, por otro, de las labores concretas que se van a desarrollar en este nuevo puesto a cubrir así como las características del individuo que se pretende encontrar” (Pino, Sánchez y Pino, 2008, p. 38)

2.2.2 Selección de personas

“El proceso de selección de personal se compone de un conjunto de etapas y medidas cuyo objetivo final es la elección de un individuo entre varios, como candidato idóneo para cubrir un puesto de trabajo dentro de la empresa”. (Pino, Sánchez y Pino, 2008, P. 38)

“La sola selección adecuada no resuelve la necesidad de tener una fuerza laboral eficiente, tampoco se logra este propósito esforzándose únicamente por establecer un sistema de remuneración justo y equitativo. Seguramente tanto la selección como la remuneración, adecuadamente implementadas ayudan a mejorar las condiciones laborales” (Castillo, 2006, p. 17-18)

“Procesos por medio del cual se descubre, a través de una serie de técnicas y a un bajo costo, al candidato adecuado para ser ubicado en un puesto determinado y desarrolle, bajo presión, sus funciones, actividades y responsabilidades con resultados eficientes y eficaces, de forma que se asegure su permanencia en la empresa así como su desarrollo profesional y personal en beneficio propio y de la compañía” (Llanos, 2005, p. 8)

2.2.3 Aplicación de persona (que capacidad tienen, para que puesto)

“Conjunto de procedimientos y métodos que permiten diagnosticar habilidades, conocimientos y estructura de personalidad de un individuo para la toma de decisión en el proceso” (Llanos, 2005, p. 14)

“Las necesidades de Recursos Humanos no se pueden dejar al azar, por lo que se deben realizar previsiones sobre la evaluación de este factor empresarial. Esta tarea se denomina planificación, la cual se encomienda al departamento de Recursos Humanos aunque deberán contar con la cooperación del resto de los departamentos” (Barquero, 1987, P. 39)

“Las necesidades de Recursos Humanos no se pueden dejar al azar, por lo que se deben realizar previsiones sobre la evaluación de este factor empresarial. Esta tarea se denomina planificación, la cual se encomienda al departamento de Recursos

Humanos aunque deberán contar con la cooperación del resto de los departamentos” (Barquero, 1987, P. 39)

2.2.4 Compensación de las personas (remuneración)

“Por compensaciones a los empleados se entienden todas las formas de pagos o recompensas destinadas a los empleados y que se derivan de su empleo, y tiene dos componentes básicos. Por una parte, los pagos monetarios directos, en forma de sueldos, salarios, incentivos, bonos y comisiones y, por la otra, los pagos indirectos en forma de beneficios económicos, como los seguros y las vacaciones pagadas por el empleador” (Dessler, 2001, p.396)

“La primera valoración que debemos hacer es que responda a las necesidades reales de los trabajadores para ser eficaz. En otro caso, estaremos aumentando los costes de nuestra organización sin que de ello se derive necesariamente una mejora de situación laboral que pudiera ayudarnos en el cumplimiento de la misión”.

(Cortés, 2007, p.216)

“Las organizaciones deben atraer, motivar y retener a los empleados competentes. Como el sistema de compensación económica de una empresa desempeña un papel importante en el logro de estas metas, las organizaciones deben esforzarse en lograr la equidad, en el contexto de la compensación económica significa un trato salarial justo para los empleados” (Mondy y Noe, 2005, p. 285)

“Es imposible proporcionar un paquete salarial perfecto. Sin embargo, con el fin de garantizar que su sistema de pagos sea eficaz y satisfaga las necesidades de los empleados, varias empresas permiten a su personal adaptar su propio paquete de compensación tanto como sea posible técnica, legal, económica y organizacionalmente” (Mondy y Noe, 2005, p. 285)

2.2.5 Desarrollo de las personas (desempeño)

“Los niveles menores estudian el aprendizaje y cómo aprende se desarrollan las personas, proveyendo desarrollo a las organizaciones a través del cambio y la innovación” (Siliceo, 2008, p. 24)

“La dirección implica un proceso de influencia sobre las personas para lograr que estas contribuyan a alcanzar los objetivos de la organización. La función de la dirección debe orientarse básicamente a lograr armonía entre los objetivos organizacionales y los de las personas que lo integran” (Boland, Carro, et al, 2007, P. 165)

Para Silíceo (2008, p. 26) “La capacitación es el proceso que consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio de conocimientos, habilidades, y actitudes del colaborador y el desarrollo como la trascendencia de la persona dentro y fuera de la organización”.

Evaluación de Desempeño

“Esta es una actividad que existe desde que un hombre dio empleo a otro hombre, pues llevar a cabo un proceso de evaluación al personal de una organización es un paso importante para su desarrollo administrativo, ya que en la medida en éste se desarrolle y se lleve a cabo, se está en capacidad de conocer y/o determinar de una manera sistemática y constante los aspectos más importantes del talento humano de la organización, los cuales finalmente permitirán encaminar esfuerzos en la dirección correcta” (González, 2006, p. 244)

2.2.6 Mantenimiento de personas (motivación)

Para Bruce y Pepitone (2002, p. 2) “La motivación desde la dirección empresarial, consiste en influir en lo que los empleados están motivados a hacer, si esta influencia es positiva se logra un desempeño superior y más efectivo”.

“La motivación intrínseca es la que está dentro de cada ser humano, pero que está afectada por factores externos, como las recompensas que se dan para estimular el esfuerzo en determinado trabajo o el logro de las metas propuestas, es decir la motivación intrínseca siempre va a ser influenciada por la motivación extrínseca” (Bruce y Pepitone, 2002, p. 3)

“Y la motivación extrínseca: son los factores externos que afectan a las personas, en el caso de los empleados, entre otras están: las recompensas, las promociones y elogios, esta debe tener un punto de equilibrio debido a que corre el riesgo de

que el empleado sólo se esfuerce hasta que reciba el premio y luego dejará de esforzarse” (Bruce y Pepitone, 2002, p. 3)

Alles (2006, p. 42) dice que “Las personas tienen motivación para diferentes cosas, unas en relación con el trabajo y otras en relación con otras actividades; si bien podemos encontrar personas con motivaciones compartidas que, si bien tienen motivaciones por temas extra laborales poseen un adecuado caudal de motivación en su trabajo”.

Amorós (2007, p. 83) dice que “Factores motivadores: incluye el trabajo en sí mismo, el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos. Todos ellos se relacionan con los sentimientos positivos de los empleados acerca de su trabajo, los que a su vez se relacionan con las experiencias del logro, reconocimiento y responsabilidad del individuo. En conclusión los motivadores son factores intrínsecos, vinculados directamente con la satisfacción en el trabajo y que pertenecen en gran parte al mundo interno de la persona”.

Rodríguez (2007, p. 7) “Es la administración, la organización, y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación de desempeño, negociación de contrato colectivo y guía de los recursos humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y las necesidades del personal”.

Hoy en día las organizaciones tienen sus actividades óptimas de recursos, la gestión humana debe tener en cuenta los datos primordiales de los departamentos de la organización, con esto se hace más fácil y ágil el evaluar los perfiles de los trabajadores partiendo de lo que se necesite en la organización.

2.3 Estudios Empíricos

“Toda agrupación o asociación de personas, para conseguir unos fines comunes siente la necesidad de coordinar sus actividades con el objeto de lograr la máxima eficiencia posible. Esa coordinación no se conseguirá solo con el simple deseo de que eso sea así; será necesario vencer una serie de factores que influyen notoriamente en el desarrollo del comportamiento de las personas y que, consecuentemente, tiene repercusión en el grupo al que pertenecen” (Porret, 2010, p. 21)

2.3.1 Capital Humano

“Al aplicarle, en el proceso productivo, otras materias primas, trabajo y capital se transforman en un bien de consumo final, que pueden intercambiarse por otros bienes” (de Mateo, Bergés, 2009, P. 14) Este no es un tangible, es un elemento que muchas veces pasivo se debe trabajar para volverlo activo y así hacerlo más

útil, de esta manera se faciliten los procesos que se llevan a cabo dentro de la empresa.

Jucius (1973) citado por Porret (2012, p, 51) “la dirección del personal es el sector de la dirección que se ocupa de la programación, organización, dirección y control de las diversas funciones operativas encaminadas a conseguir desarrollar, mantener y utilizar el equipo humano de trabajo”

En la tesis de grado realizada por Prada, C. y Rivas, L. (2009, p, 4) “tanto el reclutamiento como la selección de personal son procesos enfocados hacia la dotación de recursos humanos para la organización. Algunos autores encierran estos dos procesos en una categoría más amplia, como provisión, admisión, o capacitación de personal. Se podría decir en este caso que el propósito fundamental del reclutamiento es suministrar suficientes candidatos calificados para el proceso de selección, a través del cual se escogen los individuos que van contratados según las necesidades de la organización”.

En la tesis de grado hecha por Martínez (2012, p, 22) “El ser humano, es concebido como un sistema abierto, existente dentro del sistema organizacional, puesto que interactúa con el medio ambiente, recibe entradas que a su vez procesa y convierte en salidas, acorde a los requerimientos de sí mismo y de su contexto, buscando alcanzar sus metas y objetivos”.

Cuervo (2001, p, 206) citado por Porret (2012, p, 52) “El departamento de recursos humanos es uno de los que más encajan de cuantos pueden incluirse en esta definición. Con independencia del tamaño de la empresa y de su actividad,

incluso indiferente de la misma existencia o no de un departamento de personal/RR.HH., en todas las organizaciones se realizan una serie de funciones especializadas en relación con las personas que trabajan en ellas”.

Rincón y Díaz (2009) realizaron el trabajo de grado “Diagnóstico y creación de un modelo de gestión basado en responsabilidad social empresarial aplicado a la empresa Marval S.A”, en donde resaltaron aportes muy importantes y que sirven de referencia a dicho trabajo:

Según datos publicados por el centro colombiano de responsabilidad empresarial: “Es importante que las empresas sean socialmente responsables, para poder ser competitivos, donde para ello debe estar al margen con los nuevos valores, necesidades y expectativas del entorno de los negocios. Además, es importante tener en cuenta que el mundo del negocio actual es sistémico y para la creación de valor de una empresa es necesaria la creación de valor de su entorno y las de sus grupos de interés” (Rincón y Díaz, 2009, p, 22)

“Cuando se es socialmente responsable, todas las actividades de su negocio se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus empleados, de la sociedad y de todos los que se benefician de la actividad principal del negocio” (Rincón y Díaz, 2009, p, 24)

En la tesis de grado realizada por García y Duque (2012) “Busca determinar la importancia percibida de la gestión humana con respecto a la responsabilidad social empresarial. Se realiza un estudio de tipo cualitativo mediante entrevistas

en profundidad dirigidas a los integrantes del área de gestión humana y la gerencia general de la empresa...” de dicho trabajo se destacó el siguiente párrafo:

“El área de gestión humana es considerada estratégica para la organización en la medida en que permite el reclutamiento, selección y mantenimiento del mejor personal comprometido y responsable con sus actividades”. (García y Duque, 2012, p, 28)

En palabras de la asistente de nómina: “El área de gestión humana dentro de la cadena de valor se encuentra como un área de apoyo, por consiguiente se centra mucho en el apoyo que se le va a dar a la compañía frente a toda la parte de la estrategia. Entonces, dentro de la cadena de valor obviamente allí se centra muchísimas cosas y está lo más importante que es la parte humana y esa parte humana es la más compleja y delicada”. (García y Duque, 2012, p, 28)

“En el área de recursos humanos de Arvin Meritor se está trabajando en la posibilidad de crear “equipos autodirigidos” de clase mundial, esto es, grupos de trabajo más autónomos en el sentido de que dependan cada vez menos de los supervisores y de los departamentos de calidad, de producción o de mantenimiento”. (Martínez, López, García, Estrada, 2009, p, 438).

Koontz y Weihrich (2004) citado por Moret (2009, p, 16) “La administración ha sido esencial para asegurar la coordinación de los esfuerzos individuales; a medida que la sociedad ha confiado cada vez más en los esfuerzos de grupos y que

muchos grupos organizados se han vuelto grandes; la tarea de los administradores ha cobrado cada vez más importancia”.

“Como componente del proceso de desarrollo de los recursos humanos, la capacitación implica por un lado una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y, por otro conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo”. (Vaca Mera, 2009, P, 8)

2.3.2 Fundamentos del valor agregado

“La propuesta de valor dentro de las organizaciones pretende fortalecer la comunicación de los procesos, de tal manera que cada uno genere aspectos que produzcan el verdadero valor agregado a la empresa”. (Londoño, 2010, p, 50).

Londoño, (2010, p. 50) cita a Koplan y Norton (2000) “Discuten una noción importante sobre la propuesta de valor basado en un trabajo anterior de Michael Porter, economista influyente y teórico de negocios. La propuesta de valor es la mezcla de la *commodity*, calidad, precio, servicio y garantía que la organización ofrece a sus clientes. La propuesta de valor apunta a orientarse a ciertos clientes, es decir, tiene cierto mercado objetivo (también conocido como target de mercado, o segmento objetivo”.

Teniendo en cuenta las valiosas apreciaciones de distintos autores en el estudio empírico, será de mayor ayuda a la hora de dar solución a dicho proyecto, ya que se tendrán ideas más claras y concisas sobre temas a tratar en el presente trabajo.

El fortalecimiento de estos estudios empíricos permitirá ver en que falla Ipoliexco Ltda., y así poder dar solución a los objetivos planteados.

Síntesis

Toda empresa debe tener un área de Recursos Humanos, ya que es la encargada de administrar el personal de trabajo y tiene como principal cargo a las “personas”, de ahí se parte a la importancia que esta tiene dentro de la organización, ya que la adecuada formulación de esta ayuda a la empresa a ser mucho más productivos y eficientes. Para un buen desarrollo del personal de trabajo dentro de la organización no basta solo con hacer un buen reclutamiento o selección de personal, se trata de que cada una de estas personas tenga muy presentes el objetivo principal de las organizaciones.

3.Capítulo N° III. Marco Metodológico

Dentro de la empresa Ipoliexco Ltda., tienen el área de Recursos Humanos como una de sus primordiales áreas, intentan conocer los valores, conocimientos y habilidades de cada uno de sus empleados. Los recursos humanos y la manera como se es llevado a cabo, se puede deducir que es una fuerte ventaja competitiva siempre y cuando se lleve o maneje adecuadamente.

3.1 Método o Enfoque Metodológico

Enfocados en la teoría de Baptista, P; y Fernández, C. (2006) el siguiente trabajo será realizado bajo la investigación cualitativa, ya que se desea diagnosticar si el proceso de selección de personal es acorde con los procesos de la Gestión del Talento Humano, que permitirá conocer si el proceso es el adecuado o, haciendo uso de la información brindada en la empresa Ipoliexco Ltda.

3.2 Rol del investigador

El rol que cumplió la investigadora Vanessa Molinares Sanabria fué de observadora ya que no tienen ningún tipo de vínculo directo con los empleados ni con ninguno de sus dueños; concluyendo que fué una participación pasiva y una observación externa.

3.3 Consideraciones éticas

Según Barragán (2003, p, 8) “Se trata de una actitud de respeto hacia la opinión de autores y colegas, lo cual implica que si utilizamos sus ideas debemos mencionarlos porque lo contrario sería incurrir en un plagio, supone igualmente, una discusión en el marco de respeto mutuo e implica también no deformar conscientemente los datos de otros o los nuestros para determinados fines”.

La contabilidad de la información merece especial atención acorde a los aspectos éticos de la investigación cualitativa, y aquellos parámetros que conducen a dicha investigación, ofreciendo un análisis profundo al cual se pretende con la materialización del presente estudio.

Directivos, gerentes, que se tomen como muestra poblacional deberá ser puesto al tanto de la temática principal correspondiente a este estudio, así como también de las herramientas utilizadas, haciéndoles saber que toda la información obtenida en la investigación sólo será utilizada para fines académicos guardando el respeto por las políticas internas de la empresa tal como lo manda la Constitución Política de Colombia y el reglamento de

propiedad intelectual y el estudiantil de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

De igual manera como futuro administrador y siguiendo el código de ética profesional, se procurará mucho respeto por los empleados, ellos también serán enterados de los fines de la encuesta y que sus respuestas serán anónimas y vistas sólo por personal autorizado de Uniminuto, de tal manera que puedan responder con sinceridad y sin ningún temor a represarías por parte de los superiores de la empresa.

3.4 Recolección de datos

“La fuente de información de datos primarios es aquella donde los datos o información son proporcionados de la propia fuente de la investigación y la fuente de información de datos secundaria es aquella donde la información es proporcionada por fuentes de carácter documental, soportes materiales o digitales en los que se registra y conserva una función” (Arias, 2006, p, 27)

La recolección de datos se hizo en la empresa Ipoliexco Ltda., y la principal fuente de información fué el personal que trabaje en dicha empresa en el momento de la investigación, personal de planta de un turno, supervisores y personal del área de gestión del talento humano; la fuente secundaria se hará al revisar trece hojas de vida de los empleados al azar, para tener un promedio si en Ipoliexco Ltda., cumplen o no con

los requisitos de la selección y contratación de personal. Las técnicas que se trabajaron para recolectar los datos serían: la cualitativa cuantificable como la encuesta dirigida a los trabajadores y también se utilizó un instrumento del método cualitativo que es la entrevista dirigida a los jefes.

3.5 Población y Muestra poblacional

La población a trabajar en este proyecto serán los empleados de la empresa Ipoliexco Ltda. Dedicada al procesamiento y comercialización de Poli estireno, ubicados en el municipio de Copacabana – Antioquia. La empresa actualmente cuenta con tres turnos laborales de producción para cumplir el cubrimiento de las 24 horas del día en los siguientes horarios (primer turno de 06:00 a 14:00, segundo turno de 14:00 a 22:00 y el último de 22:00 a 06:00) la muestra poblacional serán los operarios que se encuentren en el turno de 14:00 a 22:00. Personal de planta que asciende aproximadamente a 50 personas, supervisores del turno (2) y el encargado de gestión del talento humano.

3.6 Instrumentos para la recolección de datos

Los instrumentos que se emplearon en esta investigación fueron:

La entrevista estructurada: en esta se encontrarían una serie de preguntas de selección de personal relacionadas con los seis procesos según Chiavenato (2009) y

otros autores investigados en la teoría específica. Dirigida al personal administrativo de la empresa Ipoliexco Ltda. Clasificadas en las siguientes categorías;

- ✓ Selección
- ✓ Capacitación
- ✓ Remuneración
- ✓ Aplicación
- ✓ Desarrollo
- ✓ Evaluación.

La encuesta: se desarrolló un cuestionario con preguntas totalmente concretas, cerradas basadas en las teorías consultadas, también tendrá un espacio por si alguno de los encuestados quiere complementar su respuesta; será entregado al personal que trabaja en la empresa Ipoliexco Ltda., el cuestionario contó con 10 preguntas y con un tiempo límite de 05 – 10 minutos para responder.

3.7 Diseño de los instrumentos

La entrevista: se diseñaron once (11) preguntas cerradas con un espacio adicional que proporcionó la posibilidad de complementar las respuestas, todas fueron enfocadas en los seis procesos de Gestión del Talento Humano según Chiavenato (2009) y otros autores investigados en la teoría específica. Dicho trabajo se realizó

personalmente y estuvo dirigido al personal administrativo de la empresa Ipoliexco Ltda. . El formato de las entrevistas se verá en el apéndice N° 1.

La encuesta: será dirigida a los operarios y al igual que las entrevistas serán 10 preguntas cerradas, con espacios para complementar si alguien lo desea. El encuestador tratará de hacer todo lo posible para generar un ambiente agradable durante el proceso de la aplicación de la herramienta, y para brindar seguridad y confianza entre los encuestados. Dicha encuesta constará de seis preguntas enfocadas en los procesos de Gestión del Talento Humano, según Chiavenato (2009) y otros autores investigados. Con lo que se pretende identificar si tienen programas de capacitaciones y de qué manera motivan a sus empleados. El formato de las encuestas se podrá ver en el Apéndice N° 2.

3.8 Análisis de datos

Transcripción de datos

La transcripción de datos se realizó con la ayuda de los números asignados a cada pregunta y se le asignó un número a cada entrevistado de la siguiente manera: para entrevista las preguntas son de 1 a 11 y los entrevistados tuvieron un número iniciando desde 1 hasta cuatro dependiendo el número de personas que se entrevistaron, y las respuestas se les asignó el número 1 a la respuesta negativa y el número 2 a la respuesta

positiva de tal manera que se facilitó la visualización y los aportes adicionales se transcribieron en forma vertical para realizar la respectiva comparación.

Para la transcripción los datos de la encuesta se hizo una clasificación de los turnos y se asignó un número a cada persona encuestada de tal manera que se pueda identificar quedando la persona 1 de turno 1 codificada así: T – 1 – 1; para transcribir las respuestas se dió el valor de 1 a la respuesta negativa y de 2 a la respuesta positiva, para que de esta manera se agilizará la contabilización.

Para el análisis de datos, los datos se diseñaron en una tabla de Excel que permitió visualizar la respuesta de cada pregunta y facilitó el proceso de contabilización en cada de cada turno encuestado.

Registro de datos

El registro de datos se realizó con la ayuda de un gráfico de barras que nos permitió realizar el análisis final de los seis procesos de la gestión del talento humano, que fueron tomadas como las principales categorías de esta investigación y dependiendo de la medida en que se dieron o no en la empresa investigada. Para dar muestra de esto se puede ver en el Apéndice N° 3.

3.9 Análisis de categorías

Las categorías que fueron objeto de análisis de esta investigación serian las siguientes:

- ❖ Admisión de personas (quien debe trabajar en la organización)
- ❖ Aplicación de persona (que capacidad tienen, para que puesto)
- ❖ Compensación de las personas (remuneración)
- ❖ Desarrollo de las personas (desempeño)
- ❖ Mantenimiento de personas (motivación)
- ❖ Evaluación de Desempeño

Hoy en día las personas y varias organizaciones están implicando en sus métodos, los procesos de la gestión del talento humano, es por eso que a la hora de contratar a su personal de trabajo, se fijan detalladamente en el perfil de los interesados.

Para llevar a cabo el análisis de cada uno de estos procesos en la empresa Ipoliexco Ltda., se hizo una breve indagación para ver si cumplían con los propósitos, para ello se hizo unas encuestas y unas entrevistas al personal de trabajo con el fin de potencializar el área de recursos humanos en Ipoliexco Ltda.

Síntesis

Al respecto conviene decir que es una investigación cualitativa sobre los procesos de la Gestión del Talento Humano, se realizó bajo el propósito de trabajo de grado, su principal motivo fue indagar si en la empresa Ipoliexco Ltda., cumple con alguno o con todos los seis pasos del proceso de la gestión humana. En cuanto a la manera que se logró; se realizó una serie de revisión teórica de la gestión del talento humano, la selección de personal, la motivación y el reclutamiento y de ahí se realizó una revisión de los seis procesos de la gestión humana.

4. Capítulo IV. Análisis de Resultados

En el capítulo N°4, dará a proceder con el trabajo de campo que se hizo en la empresa Ipoliexco Ltda., donde se verán los resultados de las entrevistas, encuestas y la revisión de algunas hojas de vida de sus empleados. Las respuestas se verán representadas en porcentajes y la identificación de las categorías que se cumplen en dicha empresa.

4.1 Descripción del Proceso de Recolección de la Información

En principio se realizó un cuestionario con un grupo de empleados de la empresa Ipoliexco Ltda., en compañía de la Psicóloga, la cual hizo revisión de las preguntas y no hizo cambio alguno ya que eran entendibles y muy concisas, así que sugirió dejara cada una de las preguntas tal y como estaban, también se hizo revisión de 13 hojas de vidas al azar para ver si cumplen o no con la selección y contratación de personal.

- *Datos del Cuestionario*
 - *Información Cuestionario de la empresa Ipoliexco Ltda.*

Formato de 11 preguntas cerradas mas la de los datos personales, se les realizó a 50 personas de 79 que trabajan en la empresa, incluyendo 2 supervisores en el cual se tendrá en cuenta la selección y la motivación del personal.

- *Instrumentos que se utilizaron para mayor información.*
- *Primera visita a la empresa Ipoliexco Ltda.*

Estas visitas inicialmente se hicieron con el fin de que conocieran a la investigadora, y dar a conocer el propósito que se tiene con dicho trabajo y por supuesto que concedieran el permiso para toda la información requerida por la empresa Ipoliexco Ltda.

Ipoliexco Ltda., se encuentra ubicada en el barrio la Asunción parte alta de Copacabana – Antioquia, se fundó el 24 de noviembre de 2007, el contacto principal para el trabajo de campo fue el Jefe de Gestión Humana, la empresa cuenta con 79 trabajadores, no todos están vinculados solo 26 de ellos lo están, es una empresa con más de ocho años en operación, el contacto mostró ligero interés al enterarse del objetivo principal del trabajo de campo y dio cita previa para hacer las encuestas.

- *Inmersión al campo de investigación.*

Inicialmente se pide una cita telefónicamente dando las fechas y la hora exacta de inicio de la investigación con el contacto de la empresa Ipoliexco Ltda.

Marzo 13 de 2013. Se da inicio al trabajo de campo en dicha empresa: se inicia a las 9.00 AM. El Jefe de Gestión Humana da previa autorización haciendo una breve presentación, explicación y colaboración por parte de los empleados para dar respuesta al cuestionario, se habla con el supervisor encargado del turno para obtener una mayor

información sobre la selección, el reclutamiento del personal, el área de los primeros auxilios y sobre la seguridad industrial en la empresa Ipoliexco Ltda. ; Se hizo entrega del cuestionario a los 24 empleados de turno, con un total de 23 encuestados y un entrevistado (Supervisor), se finalizó a las 10:30 AM.

Marzo 15 de 2013. Se hace inicio del trabajo de campo en Ipoliexco Ltda.: Segundo grupo de encuestados. Se inicia a las 2.15 PM. El Jefe de Gestión Humana hace nuevamente la presentación y pide colaboración de parte de los empleados para dar respuesta a la encuesta; se hizo entrega del cuestionario y se explicó sobre dicho propósito, se aplicó el cuestionario a los 25 empleados y un supervisor, no hubo ningún tipo de inquietud por parte de ellos y se finalizó a las 2:40 PM.

Marzo 20 de 2013. Se hace inicio del trabajo de campo: revisión de 13 hojas de vidas al azar con el previo permiso del Gerente y el Jefe de Gestión Humana de la empresa Ipoliexco Ltda.; para obtener mayor información si dicha empresa cumple o no con los requisitos de la selección y contratación de personal, bajo la supervisión de la Psicóloga.

Tabla 1. Verificación de las Hojas de Vida en Ipoliexco Ltda.

	Año	Cumple	No Cumple
Hoja de vida	2008	13	0
Experiencia laboral	2010	8	5
Entrevista a candidatos	2012	11	2
Exámenes médicos	2011	9	4
Exámenes psicométricos	2009	9	4
Selección y contratación	2010	13	0
Inducción y capacitación	2008	13	0

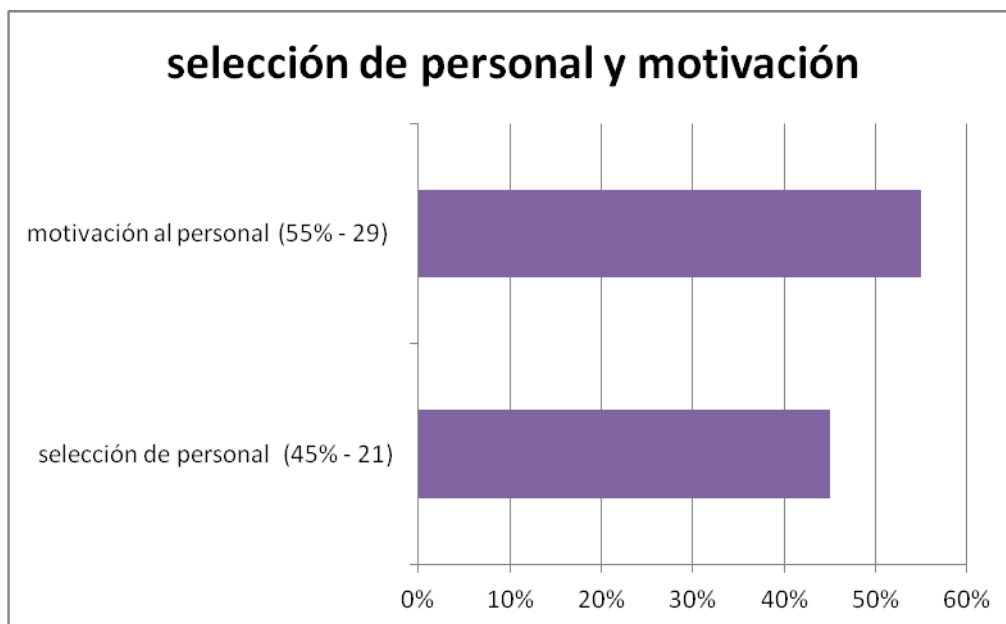
Fuente: A partir de información recolectada en Ipoliexco Ltda.

En la Tabla No 1. Se ve que del año 2008 al 2012, en Ipoliexco Ltda., sí se cumple con un proceso de paso a paso para la contratación de su personal de trabajo.

4.2 Análisis de Resultados

Una vez se hizo las encuestas y las entrevistas aplicadas al grupo de trabajadores, se muestra que en Ipoliexco Ltda., busca el crecimiento empresarial, también da muestra de que apoyan a su grupo de talento humano como primordial factor y la satisfacción de la acción social de todos entre todos.

Ilustración 1 . Selección de personal y Motivación

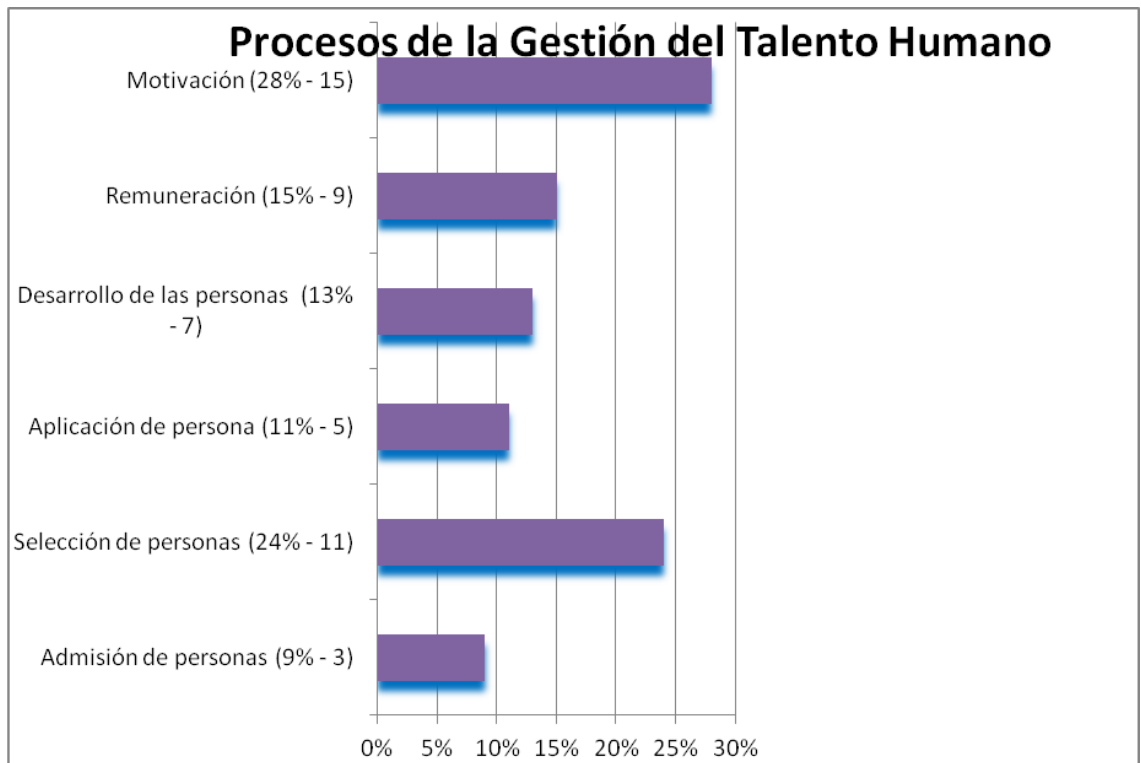


Fuente: A partir de información recolectada en Ipoliexco Ltda.

Como se puede observar en la Ilustración N°2. Las 50 personas encuestadas en la empresa Ipoliexco Ltda., el 28% de la población coinciden con que sí se les da una motivación laboral a sus empleados, el 15% opina que su trabajo si se les ha retribuido en función de sus rendimientos, el 13% del personal coinciden con que si maneja un buen rendimiento en sus oficios ya que cumplen con sus metas establecidas, el 11% están conforme con la manera en que persiguen y escogen a sus trabajadores por sus conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes que tengan frente a su oficio asignado, el 24% apoya el método de selección de personal que implementa la empresa, y el 9% de la población considera que la empresa Ipoliexco Ltda., a la hora de escoger a sus empleados hacen buena elección.

Las categorías se fundamentan para que contribuyan con la ejecución partiendo de las actividades que orienten al desarrollo de los recursos humanos. Estas categorías serán o harán parte del elemento fundamental y responsable de los comportamientos que corregirán el desempeño y las funciones de la empresa Ipoliexco Ltda.

Ilustración 2. Los Seis Procesos de la Gestión del Talento Humano dentro de la empresa Ipoliexco Ltda.



Fuente: A partir de información recolectada en Ipoliexco Ltda.

4.2.1 Identificación de categorías

4.2.1.1 Categoría N° 1. “Motivación”: Como se contempla en la Ilustración No 3, el 28% de la población, coinciden en sí se les brinda motivación laboral dentro de la empresa, con respecto a esto se deduce que la motivación laboral es uno de los principales desempeños que ayuda a determinar la manera en que los seres humanos perciben su trabajo, su satisfacción y obviamente la productividad laboral.

4.2.1.2 Categoría N° 2. “Reclutamiento de personal”: Uno de los aspectos diferenciadores de todas las empresas es su parte de gestión del talento humano. Estas han puesto en práctica la modalidad de los procesos de reclutamiento, selección de personal, capacitación, evaluación de desempeño, la motivación, entre otras y llevar a cabo su propósito organizacional.

En la empresa Ipoliexco Ltda., entienden por reclutamiento un método práctico de apoyo. A la hora de reclutar en la empresa comienzan con difundir un formulario de solicitud de personal en el área disponible, luego se es recibida por la persona encargada y de ahí pasa a verificarse si algún interesado (a) tiene el perfil adecuado para dicho puesto.

Para el jefe de gestión humana, el método de reclutamiento se hace con la intención de optimizar gastos y por supuesto tiempo.

4.2.1.3 Categoría N° 3. “La selección de personal”. Como se nota en la Ilustración No 4. El 24% de la población coinciden y están en total acuerdo con la manera que seleccionan a su personal de trabajo. Ipoliexco Ltda., necesita de su personal que tengan un preciso nivel de desempeño, una serie de hechos puntuales que les propicie permanecer y crecer dentro de la empresa.

Para la obtención de una mejor realización del método de selección de personal son sus condiciones y las características que éstas poseen.

- *Recuento de la información de la entrevista.*

La información dada en las entrevistas cabe resaltar que fue hecha directamente por el personal de la empresa Ipoliexco Ltda., quien brindó apoyo fue una persona que trabaja directamente con la empresa y además es el encargado del área de Gestión Humana, una persona preparada para dicho cargo y con estudio profesional.

Teniendo en cuenta los datos más sobresalientes dada por la entrevista elaborada en la empresa, los trabajadores están muy contentos y tienen muy buen desempeño laboral, se lleva una lista de chequeo mensualmente en el cual evalúan sus metas y por ende están al pendiente de quienes están con menos desempeño laboral. Se les hace

llamado de atención a los empleados que manejen un buen desempeño y a los que no igual.

- *Datos a resaltar en el trabajo de campo.*

De la información anterior realizada en la empresa, se puede deducir que tienen un buen clima laboral, la infraestructura no es la más adecuada ya que su espacio es un poco estrecho, trabajan en equipo, los compañeros de trabajo se llevan bien entre sí, no existe ningún tipo de rivalidad, son muy concentrados, tienen buena iluminación en la planta, tienen muy buena relación con el personal administrativo.

Tabla 2. Resultado encuesta Ipoliexco Ltda.

Preguntas	Rta Positiva	Porcentaje	Rta Negativa	Porcentaje
1	34	68%	16	32%
2	36	72%	14	28%
3	27	54%	23	46%
4	33	66%	17	34%
5	30	60%	20	40%
6	28	56%	22	44%
7	35	70%	15	30%
8	45	90%	5	10%
9	36	72%	14	28%
10	3	6%	0%	0%
	41	82%		
	6	12%		

Fuente: A partir de información recolectada en Ipoliexco Ltda.

En la Tabla N° 2. Se da muestra de las preguntas utilizadas en las encuestas para obtener un porcentaje exacto y tener un promedio, se observa que la mayoría de los trabajadores de Ipoliexco Ltda., está de acuerdo con la metodología que usa la empresa para contratar a su personal de trabajo (respuesta positiva), y un pequeño grupo de personas, están en desacuerdo (respuesta negativa), lo que ayudará como muestra para la categorización desde los siguientes datos:

10% a 50% es de nivel bajo.

51% a 70% es de nivel medio.

71% a 100% es de nivel alto.

Tabla 3. Primera Categoría: Motivación.

Categoría Motivación:	Resultado:
- Retribución y Motivación al personal de trabajo:	Una vez que los trabajadores se encuentren en su lugar de trabajo y se ve su rendimiento es cuando se le puede determinar una retribución, tiene un nivel alto de respuestas positivas.
- Objetivo a Largo Plazo:	Surge como un instrumento mediante el cual incita a la eficiencia de las actividades, no solo el mayor empeño sino también sus habilidades y capacidades y la retribución.
- Aumento de la Competencia:	La creación de estrategias y planes con el fin de cumplir las metas tanto en calidad como en cantidad, motivando a sus trabajadores.
- Síntomas en el lugar de trabajo:	Hoy en día los trabajadores incrementan su nivel de compromiso con la actividad que realizan, tienen un nivel alto de respuestas positivas, ya que están muy comprometidos con lo que hacen.

Fuente: A partir de información recolectada en Ipoliexco Ltda.

Tabla 4. Segunda Categoría: Reclutamiento.

Categoría	Resultado:
Reclutamiento de Personas:	Determinan la importancia del reclutamiento en la organización y así podrán hacer buena selección del personal.
- Apoyo de la alta Gerencia:	
- Evaluación de los empleados:	Brindar capacitaciones para que sus empleados puedan dar un buen rendimiento y poder ser evaluados.

Fuente: A partir de información recolectada en Ipoliexco Ltda.

Tabla 5. Tercera Categoría: Selección de personal

Categoría	Resultado:
Selección de Personal:	Selección, reclutamiento, formación, retribución, para la escogencia del mejor candidato.
- Análisis de puestos de trabajo:	
- Gestión estratégica de los Recursos Humanos:	La organización sabe cuáles son sus fortalezas y sus debilidades, con base a eso saben decidir que les conviene y que no.

Fuente: A partir de información recolectada en Ipoliexco Ltda.

En las Tablas N° 3, 4, y 5 se muestra la identificación de las categorías de manera que se ve en la empresa Ipoliexco Ltda., cabe mencionar que en dicha empresa es de gran importancia dos cosas; la primera, satisfacer a sus clientes y la segunda, cumplir con sus metas propuestas para cada mes. Tienen una calificación alta en cuanto

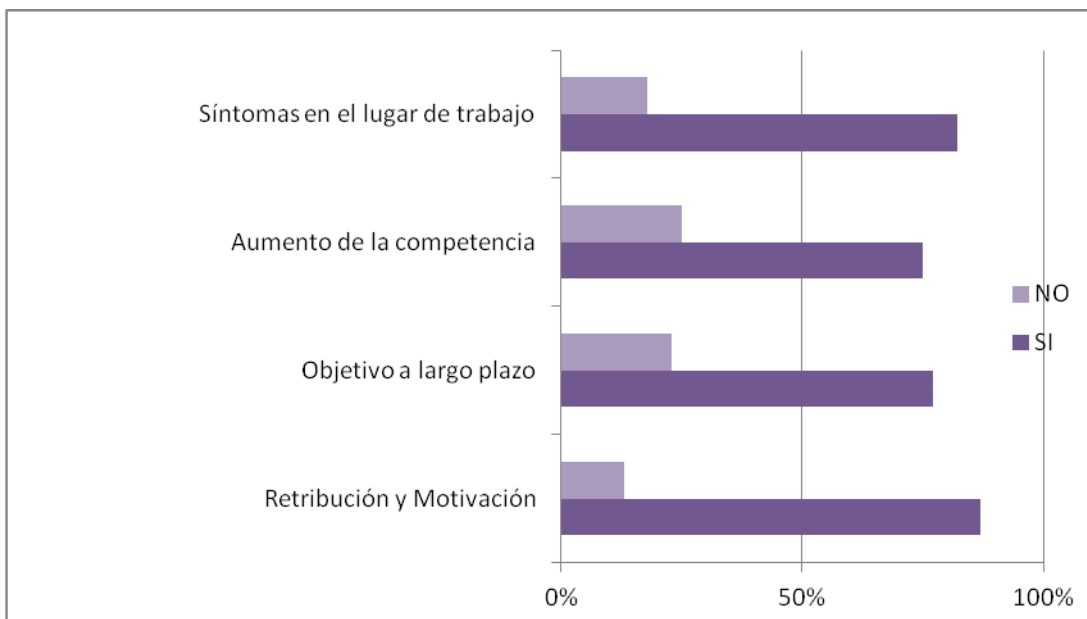
a la motivación, el reclutamiento y la selección de personal idóneo para cada puesto de trabajo, el 99% de la población encuestada está conforme con su lugar de trabajo.

4.2.2 Análisis de las Categorías Soportado en la Información

Recabada en el Trabajo de Campo

4.2.2.1 Categorías de motivación

Ilustración 3. Motivación



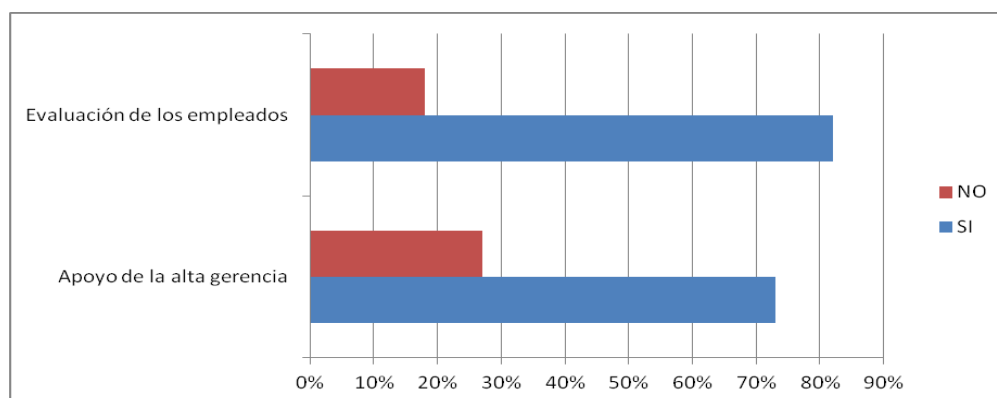
Fuente: A partir de información recolectada en Ipoliexco Ltda.

Como se muestra la Ilustración N°3. indica el 87% de las personas están de acuerdo con el salario que les ofrece la empresa, ya que es de mucha ayuda para cubrir sus necesidades básicas, una vez que los trabajadores están en sus lugares de labor, los supervisores se fijan en su nivel de rendimiento; el 77% de la población están de

acuerdo que dentro de las funciones y sus actividades relacionadas con los Recursos Humanos, es de vital importancia ya que en gran parte sirven para retener y atraer a sus trabajadores, el otro 75% opinan que la empresa es fuente primordial para que ellos se desarrollen y crezcan profesionalmente, y el 66% están conforme con la capacitación que se les brinda en la empresa ya que es uno de los procesos básicos para el desarrollo de sus actividades. En la gestión de los recursos humanos es de vital importancia resaltar la parte humana, optando por que la empresa tiene por objeto el desarrollo integral del talento humano desde la selección de personal hasta la hora del retiro de la empresa. Dicho esto, es necesario crear unas estrategias que ayude a la empresa a contar con una indicada selección de personal.

4.2.2.1 Categoría reclutamiento

Ilustración 4. Reclutamiento



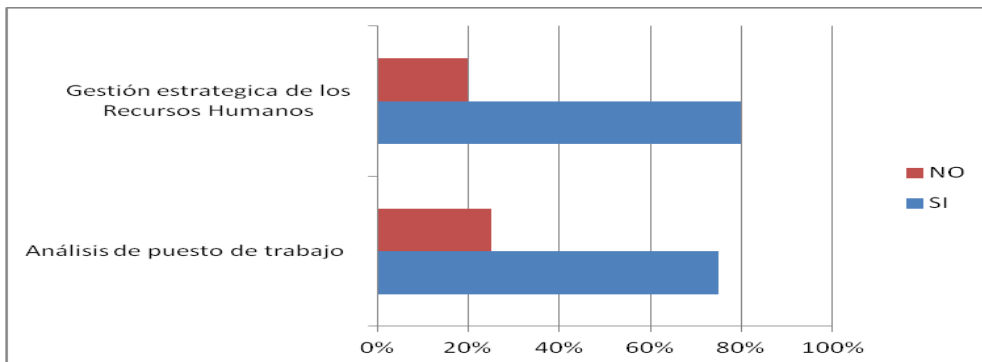
Fuente: A partir de información recolectada en Ipoliexco Ltda.

Como se puede observar en la Ilustración N°5. El 75% de la población está a favor de que la alta gerencia sea la que establece la importancia que tendrá el reclutamiento dentro de la organización.

Si la alta gerencia minimiza la importancia de los procesos del reclutamiento, el área de Recursos Humanos llevará a cabo las actividades puntuales. Mientras que el otro 80% coinciden en que la evaluación tiene como resultado conocer y hacer seguimiento crítico a los empleados, partiendo de esto, se concluyen decisiones relativas sobre los traslados, ascensos y reconocimiento de las formaciones individuales. Como se ha mencionado anteriormente, la gestión humana, últimamente ha jugado un papel primordial a la hora de ver los resultados para beneficio de la organización.

4.2.2.2 Categoría Selección

Ilustración 5. Selección de personal



Fuente: A partir de información recolectada en Ipoliexco Ltda.

En la Ilustración N° 6. Se observa que el 75% de la población coincide con la empresa Ipoliexco Ltda., ya que mediante este ítem se buscan los requisitos mas

importantes para tener una excelente selección de personal. Este tipo de análisis permite conocer y hacer un seguimiento a los trabajadores. El otro 80% opinan que el factor humano es uno de los componentes de mayor importancia dentro de la empresa, estas estrategias deben de estar soportadas y formuladas por la organización, por consiguiente se necesita conocer cuales son los puntos fuertes y débiles en cuanto a personal de trabajo.

Síntesis

Es un trabajo que habla sobre los seis Procesos de la Gestión del Talento Humano, el Reclutamiento, Selección y motivación de personal. A lo largo del trabajo veremos cómo se desglosa cada uno de estos temas dentro de la empresa Ipoliexco Ltda. La incorporación de nuevas herramientas de la Gestión Humana y su papel dentro de la empresa, hacen que hoy en día, principalmente, se busquen personas que sean capaces de utilizar y comprender el lenguaje de la empresa.

5. Capítulo V. Discusión y Conclusiones

A continuación en el capítulo V, encontrarán la solución del objetivo general y los objetivos específicos que se plantearon en el primer capítulo del trabajo. Se puede concluir que una buena implementación de los procesos de la gestión humana hace más eficiente a la compañía y a la vez obtener mejores resultados. También se podrán ver una serie de conclusiones que abarcan todo el tema y unas recomendaciones tanto para el lugar de trabajo como para la universidad Minuto de Dios.

5.1 Descripción de los hallazgos respondiendo a la pregunta de investigación

Como se ha especificado en capítulos anteriores se trabajó en la empresa Ipoliexco Ltda., buscando dar respuesta a la pregunta de investigación, en la cual pudo visualizar a través de los tres instrumentos aplicados en la empresa de estudio que esta sí enfatiza en los procesos de la gestión del talento humano a la hora de la selección de personal.

Pregunta de Investigación ¿Los seis procesos de la gestión del talento humano, son acordes a las necesidades de selección de personal en la compañía Ipoliexco Ltda.

Partiendo de la información obtenida de parte de la empresa, la teoría y las categorías desarrolladas en esta investigación cabe mencionar que unas se utilizan más que otras.

Éstas son unas de las técnicas que implementan en Ipoliexco Ltda.

1- Selección de Personal.

2- Capacitación Laboral.

3- Motivación Laboral.

4- Reclutamiento.

5- Seguridad al Bienestar del Empleado.

6- Actividades Grupales.

7- Desempeño Laboral.

- Cómo se llevan a cabo estas técnicas en Ipoliexco Ltda.

1- Selección de Personal: la persona encargada del área de recursos humanos, se ocupa de seleccionar, contratar y emplear a los trabajadores de dicha institución.

2- Capacitación Laboral: éste se les da de manera grupal e individual a los colaboradores, contribuyendo a tener buena calidad en sus productos, ahorrando gastos innecesarios en errores y siendo así más productivos.

3- Motivación Laboral: la empresa aparte de su salario, les da a sus colaboradores un incentivo económico al cumplir sus metas establecidas y al pasarse de ellas.

4 - Seguridad al Bienestar del Empleado: trabajan con zapatos adecuados y con sus respectivos tapabocas.

5 - Actividades de Bienestar: se reúnen en fechas especiales como el día de la Familia, Amor y Amistad y la fiesta de Fin de Año.

6 - Desempeño Laboral: se fomenta el trabajo en equipo, sus superiores están dispuestos a colaborarles, se maneja un ambiente de respeto y tranquilidad en el área laboral.

- Implementación de las técnicas en Ipoliexco Ltda.

1- Selección de Personal: se hace una selección entre los candidatos interesados dentro del grupo de aspirantes para luego firmar el contrato y hacer parte de la empresa teniendo derecho a Seguridad Social y Prestaciones Sociales.

2- Capacitación Laboral: los colaboradores al ser contratados se les da diez días de capacitación dentro de la empresa de parte de algún supervisor.

3- Motivación Laboral: la empresa paga a sus colaboradores el valor estipulado que tienen en su contrato laboral, también por cada meta pasada se les da un incentivo económico.

4- Reclutamiento: generalmente la información se da a conocer por medio de la emisora municipal o por medio de los mismos colaboradores de Ipoliexco.

5- Seguridad al Bienestar del Empleado: festejan fechas especiales como, la de la Familia, Amor y Amistad y la Fiesta de Fin de Año.

6- Desempeño Laboral: incentivan el trabajo en equipo, excelente relación con sus superiores lo cual fomenta al buen desempeño laboral.

En Ipoliexco a la hora de hacer selección de personal sí se cumple con los procesos de la gestión del talento humano.

5.2 Descripción de los principales hallazgos alineados al objetivo general y los específicos del proyecto contrastados con la teoría revisada

Para el desarrollo de los objetivos, se trabajó con la metodología de la investigación cualitativa, la cual se llevó a cabo en Ipoliexco Ltda., en esta recolección de datos se puede observar como los empleados dan respuesta desde su percepción, todas las respuestas coincidían claramente con las demás respuestas en los instrumentos utilizados.

“La administración de personal se refiere a las políticas que se requieren para llevar a cabo los aspectos relativos a las personas o al personal del puesto administrativo que se ocupa entre ellos” (Dessler, 2001, p. 2)

Se retoman estos teóricos como muestra de lo que fue encontrado en el lugar de investigación, resaltando que unas son más puestas en prácticas que otras.

“Idalberto Chiavenato, en la primera parte de su obra gestión del talento humano, plantea que, en relación con el trabajo, las personas poseen unos objetivos y las organizaciones otros. Luego presenta los seis procesos de la gestión del talento humano: Admisión, Aplicación, Compensación, Desarrollo, Mantenimiento y Monitoreo de personas” (Alles, 2006, p. 369)

5.2.1 Objetivo General: Diagnosticar los seis procesos de Gestión del Talento Humano en la empresa Ipoliexco Ltda. Estableciendo las necesidades y formulando sugerencias que fortalezcan la aplicación de los mismos. Para diagnosticar este objetivo, se nota que en Ipoliexco Ltda., se dan algunos pasos de estos seis procesos de la gestión del talento humano y se determinan los beneficios que estas traen para la empresa.

- **Selección de Personas.**

“El proceso de selección de personal se compone de un conjunto de etapas y medidas cuyo objetivo final es la elección de un individuo entre varios como candidato idóneo para cubrir un puesto de trabajo dentro de la empresa” (Pino, Sánchez y Pino, 2008, p. 38)

En la empresa Ipoliexco Ltda., se diagnosticaron una serie de procesos correcto de selección, es importante definir cuáles son las características que se están buscando en el trabajador, detectar que personas es la indicada para cubrir el puesto vacante y si su perfil es el adecuado.

- **Compensación de las Personas (remuneración).**

“Por compensaciones a los empleados se entienden todas las formas de pagos o recompensas destinadas a los empleados y que se derivan de su empleo, y tiene dos componentes básicos. Por una parte, los pagos monetarios directos, en forma de sueldos, salarios, incentivos, bonos y comisiones y, por la otra, los pagos indirectos en forma de beneficios económicos, como los seguros y las vacaciones pagadas por el empleador” (Dessler, 2001, p. 396).

Todo empleado desea obtener un trabajo satisfactorio que lo motive y lo ayude a crecer profesionalmente, como persona y por ende obtener una justa remuneración.

Para Ipoliexco la remuneración es una fuente muy importante para mantener a su personal de trabajo motivado.

- **Desarrollo de las Personas.**

“La capacitación es el proceso que consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio de conocimientos,

habilidades, y actitudes del colaborador y el desarrollo como la trascendencia de la persona dentro y fuera de la organización” (Silíceo, 2008, p. 26).

El desempeño de sus empleados es evaluado, teniendo un excelente rendimiento, tanto el empleador como la organización se verán beneficiados.

- **Mantenimiento de Personas (motivación)**

Para Bruce y Pepitone (2002, p. 2) “La motivación desde la dirección empresarial consiste en influir en lo que los empleados están motivados a hacer, si esta influencia es positiva se logra un desempeño superior y más efectivo.

Los trabajadores tienen motivación desde distintos puntos de vista, desde el lugar de trabajo y las que tienen en relación con otras actividades.

5.2.2 Primer objetivo específico: Analizar los seis procesos que componen la gestión del talento humano.

Admisión de personas (quien debe trabajar en la organización)

“Para organizar el personal de una empresa, es esencial establecer una apropiada jerarquía dentro de la misma. Cada trabajador debe estar colocado en el nivel que le corresponde respecto de los demás. Quien de hecho ocupa una situación superior o inferior a la que es debida, de acuerdo con el criterio de la eficiencia de la producción, no solo da lugar a trastornos en ésta, sino que implica una injusticia que, necesariamente, origina descontentos y dificultades” (Reyes, 2004, p. 39).

Selección de personas

“La sola selección adecuada no resuelve la necesidad de tener una fuerza laboral eficiente, tampoco se logra este propósito esforzándose únicamente por establecer un sistema de remuneración justo y equitativo. Seguramente tanto la selección como la remuneración, adecuadamente implementadas ayudan a mejorar las condiciones laborales” (Castillo, 2006, p. 17-18)

Aplicación de persona (que capacidad tienen, para que puesto)

“Conjunto de procedimientos y métodos que permiten diagnosticar habilidades, conocimientos y estructura de personalidad de un individuo para la toma de decisión en el proceso” (Llanos, 2005, p. 14)

Compensación de las personas (remuneración)

“Las organizaciones deben atraer, motivar y retener a los empleados competentes.

Como el sistema de compensación económica de una empresa desempeña un papel importante en el logro de estas metas, las organizaciones deben esforzarse en lograr la equidad, en el contexto de la compensación económica significa un trato salarial justo para los empleados” (Mondy y Noe, 2005, p. 285)

Desarrollo de las personas (desempeño)

“Los niveles menores estudian el aprendizaje y cómo aprende se desarrollan las personas, proveyendo desarrollo a las organizaciones a través del cambio y la innovación” (Silíceo, 2008, p. 24)

Mantenimiento de personas (motivación)

“La motivación intrínseca es la que está dentro de cada ser humano, pero que está afectada por factores externos, como las recompensas que se dan para estimular el esfuerzo en determinado trabajo o el logro de las metas propuestas, es decir la motivación intrínseca siempre va a ser influenciada por la motivación extrínseca”. (Bruce y Pepitone, 2002, p. 3)

5.2.2.1 Desarrollo de los Procesos dentro de Ipoliexco Ltda.

Motivación Laboral: en total hay 28 personas que están conformes con la motivación que se les brinda en Ipoliexco Ltda., sus trabajos si se les ha sido retribuido de una u otra manera, aunque no todas las personas opinan lo mismo, creen que se esfuerzan demasiado y reciben muy poco.

Reclutamiento: es un método práctico que utilizan en Ipoliexco Ltda., a la hora de buscar interesados para el puesto vacante.

Hace poco que dentro de la empresa implementan esta metodología, pero una vez les pareció eficaz siguieron con este método.

Selección de personal: en un principio el gerente no les daba mucha importancia a este proceso, ya que optaba por ser el buena gente y contratar sin tener un tipo de evaluación, ni perfil adecuado para el cargo; cuando llegó el jefe de recursos humanos cambió toda la metodología que venían empleando en Ipoliexco Ltda., en las encuestas se pudo observar que un porcentaje de sus empleados están conformes con la manera que seleccionan a su personal de trabajo.

Capacitación: dentro de la empresa Ipoliexco Ltda., la capacitación laboral sí se viene aplicando desde que la empresa está funcionando en el mercado, sus empleados no tienen ningún tipo de queja.

Evaluación: la evaluación de desempeño es de vital importancia para sus trabajadores ya que evalúan su rendimiento laboral y les ayuda a mejorar sus conductas laborales.

5.2.3 Segundo objetivo específico: Identificar las amenazas y fortalezas presentes en la no estructuración de los procesos de la gestión del talento humano.

Partiendo de los datos obtenidos por la empresa investigada, se ve como ésta se beneficia de los procesos de la gestión del talento humano.

Fortalezas.

- 1-La motivación, pagos en efectivo y otras formas de motivar como reconocimientos personales que resaltan el desempeño del personal.
- 2- Capacidad para mantener una buena relación amistosa con personas que son útiles para alcanzar el propósito de la compañía.
- 3- Motivación para trabajar con los implementos de calidad requeridos en un tiempo estipulado haciendo uso de los implementos de seguridad expedidos por la empresa.

Amenazas.

- 1- Se puede tomar como amenaza el mal proceso de selección, si no se hace el adecuado puede causar pérdidas de tiempo y costos por parte de la empresa.
- 2- Muchas personas tienen un mismo significado de motivación, algo tan especial e interesante, que se cree motivar a otros pero no siempre suele suceder así.
- 3- El no seguir todos los pasos del proceso de la gestión del talento humano, va ser un poco más complicado a la hora de escoger el personal de trabajo.

“Hoy en día, las empresas reconocen al talento humano como el ente fundamental de cualquier organización; sin embargo, esta expresión suele repetirse una y otra vez sin medir la verdadera magnitud y consecuencia de su significado, pero con

el paso de los años esta concepción ha venido evolucionando de manera extraordinaria” (González, 2006, p. 35)

5.2.4 tercer objetivo específico: proponer una estructuración de los procesos de la gestión humana que contribuya al fortalecimiento de dichos procesos implementados en la empresa objeto de estudio.

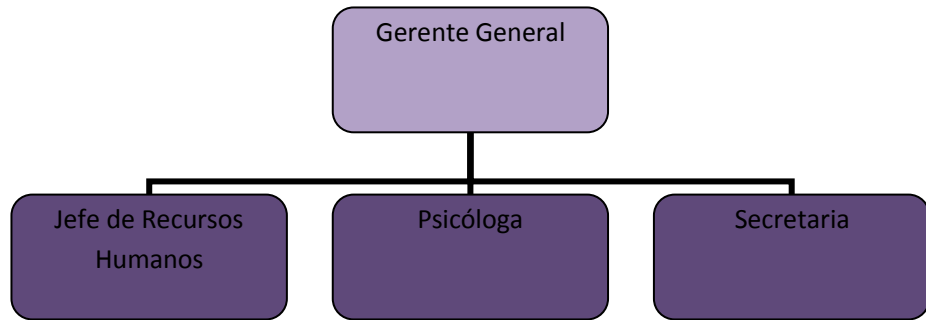
5.2.4.1 Propuesta de estructuración

Con el propósito de tener una idea clara que permita llevar a cabo los procesos de la gestión humana, se planteó una propuesta de estructuración para la empresa Ipoliexco Ltda.

Es fundamental entender que en la gestión humana se compone de áreas interrelacionadas (selección de personal, evaluación de desempeño, capacitación, motivación entre otros).

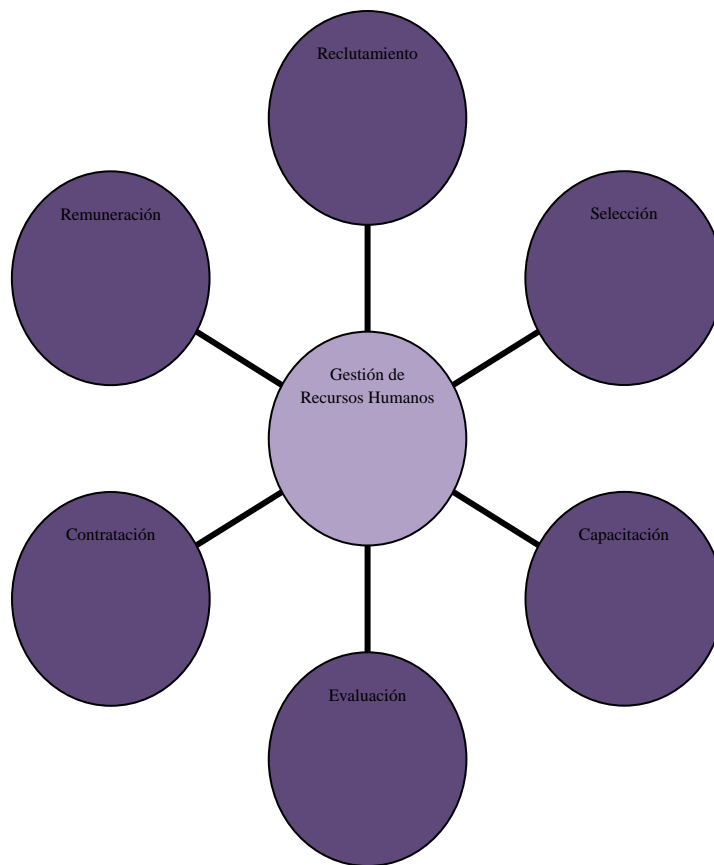
Para el año 2009 Ipoliexco Ltda., determinó el direccionamiento estratégico de la compañía, fue así como se definió la estructura de la empresa.

Ilustración 6. Estructuración de Recursos Humanos en Ipoliexco Ltda.



Fuente: A partir de información recolectada en Ipoliexco Ltda.

Ilustración 7. Desarrollo de los procesos de la gestión humana en Ipoliexco Ltda.



Fuente: A partir de información recolectada en Ipoliexco Ltda.

5.2.4.2 Desarrollo de cada uno de los procesos en Ipoliexco Ltda.

Inicialmente se detalla y analizan las funciones de cada puesto de trabajo, sus tareas, sus habilidades y conocimientos necesarios.

Reclutamiento: en Ipoliexco Ltda., se centra en el criterio de sus empleados para la respectiva descripción de la función o de los cargos para cierta área específica (nombre del cargo, detalles de las responsabilidades del cargo y sus requisitos).

Selección: dentro de la compañía, la persona encargada de recursos humanos, hace un criterio y tiene un método específico para la selección de su personal de trabajo.

Capacitación: en Ipoliexco Ltda., hacen una especificación del manejo y del tiempo el cual va a durar la capacitación y la manera en cómo se deben realizar las actividades en dichas áreas, buscando que el trabajador se sienta en un ambiente cálido.

Evaluación: esta se expresa dentro de la compañía por medio de criterios para evaluar el desempeño de cada uno de los trabajadores al comparar o verificar el proceso en que están siendo estudiados en un determinado cargo, también con este paso la empresa pasa a confirmar que tan eficiente es su prueba de reclutamiento, selección y capacitación.

Contratación: la persona encargada de hacer la contratación, es la que hace saber al trabajador cuales son las formas de pago de sus nominas, el reglamento interno de trabajo, la evaluación disciplinaria y la determinación del proceso de liquidación.

Remuneración: en Ipoliexco Ltda., tiene unas determinadas actividades relacionadas, ya sea con la asignación de un puesto superior o de manera monetaria, siempre y cuando sus trabajadores cumplan con sus normas y metas y sean un personal idóneo para su compañía.

5.2.4.3 perfiles de los cargos en Ipoliexco Ltda.

Gerente General: en este caso el gerente es el dueño de la empresa, no tiene ningún problema con el manejo de esta ya que no es la única que posee, tiene sus estudios profesionales, mucha experiencia en el campo laboral, disposición, buena capacidad de comunicación y mucha capacidad de escucha.

Contador: título de contador, experiencia laboral (dos años), combinar conocimientos de contabilidad, administración y economía, emprendedor, manejo de los sistemas Office, Word, Excel y Power Point.

Jefe de Recursos Humanos: título o licenciatura en administración de empresas o administración de recursos humanos, experiencia laboral (dos años), analítico, líder, objetivo, administrar personal, manejo de los sistemas Office, Word, Excel y Power Point.

Psicólogo (a): título de psicólogo (a), experiencia laboral, capacidad crítica y creativa, persistente, idealista, amable, capacidad de análisis, disponibilidad de tiempo, capacidad de escucha, manejo de los sistemas Office, Word, Excel y Power Point.

Supervisor: título bachiller o técnicas, conocimiento del trabajo, habilidad para instruir, habilidad para mejora de métodos, disponibilidad horaria, manejo de los sistemas Office, Word, Excel y Power Point.

Secretaria: título bachiller o profesional, experiencia laboral (un año), dominio de herramientas informáticas, buena ortografía, disponibilidad de tiempo, manejo de los sistemas Office, Word, Excel y Power Point.

Colaboradores: título bachiller, experiencia laboral, disponibilidad horaria (cambios de turno).

Ipoliexco Ltda., es una empresa que trabaja por procesos y no por áreas, según ellos porque esta es una herramienta de gestión que les permite atraer, mantener, retener y desarrollar a sus colaboradores, también pretenden cubrir de manera flexible, oportuna y pertinente las nuevas oportunidades del negocio con personas preparadas, competentes y con un alto nivel de desempeño, además de mantener conocimientos que se produce al interior de la empresa y administrarlo productivamente.

“Es la administración la organización, dirección, y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los recursos humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y las necesidades del personal” (Rodríguez, 2007, p.7)

“Como en todo vínculo humano, una buena relación comienza por comprender el punto de vista de los demás, en ponerse “en los zapatos del otro”. Para entender mejor qué espera la otra persona de mí, es decir, mi jefe, la organización, etc., es necesario comprender por qué se hacen ciertas cosas, cual es la causa de que eso sea así, y cual el beneficio que puede reportar a cada uno de los involucrados”
(Alles, 2006, p. 19)

Para nadie es un secreto que en el mundo laboral las personas pasaron hacer de igual importancia que las máquinas, capital de trabajo, los productos entre otras, para obtener una meta final y llevar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Al tener claro los objetivos, la misión y la visión de la empresa, se concluye que hay unos propósitos a corto, mediano y a largo plazo.

Todo esto debe coincidir con el plan inicial y por ende acoplarse al plan estratégico de la empresa. Es importante mencionar como la gestión humana hace parte de este proceso para alcanzar los logros.

Una vez se tenga en claro todos los procesos de la gestión humana, va a ser mas estratégico y práctico para adoptar estos pasos dentro de la empresa.

La empresa objeto de estudio, luego de hacer una identificación de estos procesos, cedió a hacer el análisis de dicha información teniendo en cuenta los aspectos empíricos de los procesos de la gestión humana en la estrategia organizacional.

5.3 conclusiones

5.3.1 Conclusiones

- El área de recursos humanos es de vital importancia para cualquier empresa, ya que esta ayuda a determinar de cierto modo las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal, independientemente de sus estrategias y objetivos que tengan trazado para la organización.
- El componente humano es uno de los factores primordiales dentro de la competitividad de las empresas, tanto, que ya hace parte dicho recurso a nivel estratégico. Estas estrategias deben de estar formuladas por las compañías y deben de ser coherentes y moldeadas al componente humano.
- La selección de personal es de gran importancia en cualquier compañía, ya que a la hora de incorporar a un nuevo miembro es algo primordial, precisamente porque en la empresa se verá reflejado el esfuerzo de éste, tanto en término de inversión, como lo que aporta dentro de la empresa.
- La motivación y la auto motivación cumplen un papel fundamental dentro de la empresa ya que ayuda a mejorar el rendimiento de sus empleados, el fomento al trabajo y a manejar una actitud positiva cuando no están frente a un tiempo positivo.

5.3.2 recomendaciones

A continuación se plantearán unas sugerencias dirigidas a la empresa Ipoliexco Ltda., para que tengan un mejor funcionamiento a la hora de seleccionar y reclutar personas.

Apoyar las políticas de selección y reclutamiento de personal a la hora de ingresar aspirantes, y hacer cumplimiento de dichos procesos.

Mantener en claro las ideas principales de la selección, reclutamiento y capacitación del personal, así como las otras normas y reglas de la compañía.

Crear, un manual de los procesos de la gestión humana para que tengan más conocimientos y puedan sacar ventaja de dichos pasos.

5.3.2 Temas para futuras investigaciones

- ¿Cuál es la forma más justa de motivar y retribuir al empleado, siendo esta efectiva para la organización?
- Como todos saben a medida que va surgiendo el tiempo, los trabajadores suelen envejecer, con ellos se van perdiendo oportunidades laborales, y por supuesto que van a existir menos posibilidades de renuncias por parte de ellos mientras que por parte de la empresa por el tiempo de antigüedad que lleven en la compañía piensan en lo caro que saldrán sus vacaciones y sus prestaciones de

pensión. Entonces, ¿Cuál es el impacto que tiene la edad en la productividad, la efectividad y satisfacción dentro de la empresa?

5.3.4 Limitaciones del estudio

Resaltando las limitantes que se encontraron en el proyecto, los temas de futuras investigaciones así como sugerencias o recomendaciones (a la empresa, a la institución, o al sector).

En la empresa Ipoliexco Ltda., uno de los mayores limitantes fue la disposición horaria de la psicóloga que es la encargada del departamento de recursos humanos, para no afectar la productividad de la empresa se dio un horario estipulado para dar respuesta a los cuestionarios, ya que al estar en su horario de trabajo deben de responder por su labor. No hubo ningún tipo de complicación excepto el factor tiempo.



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios

Apéndice N° 2. Encuesta dirigida al personal operativo de Ipoliexco Ltda.

1. ¿Cree usted que la admisión de las personas a la empresa Ipoliexco Ltda. es acorde a sus necesidades? Sí__ No__
2. ¿Considera que el proceso de selección suyo para la empresa Ipoliexco Ltda. Fue complejo? constante Sí__ No__
3. ¿Ipoliexco Ltda. es muy exigente en las capacidades que deben de tener el aspirante a la vacante? Sí__ No__
4. ¿Ipoliexco Ltda. Los capacita constantemente para el cargo que usted realiza? Sí__ No__
5. ¿Recibió un entrenamiento o capacitación del cargo adecuada antes de iniciar las labores? Sí__ No__
6. ¿Cuándo hay una vacante de mayor perfil en la empresa Ipoliexco Ltda., los dejan participar para ese puesto? Sí__ No__
7. ¿Considera que las condiciones de Higiene y seguridad que le ofrece la empresa son acordes para su cargo? Sí__ No__
8. ¿Ipoliexco Ltda. Realiza evaluación de desempeño de forma periódica a todos los empleados? Sí__ No__
9. ¿El salario que recibe de la empresa compensa el cargo que usted desempeña? Sí__ No__
10. ¿En qué forma los motiva Ipoliexco Ltda.?
 - Económicamente.
 - Reconocimientos personales.
 - Capacitaciones.
 - Otros. ¿Cuáles?

Apéndice N°3.

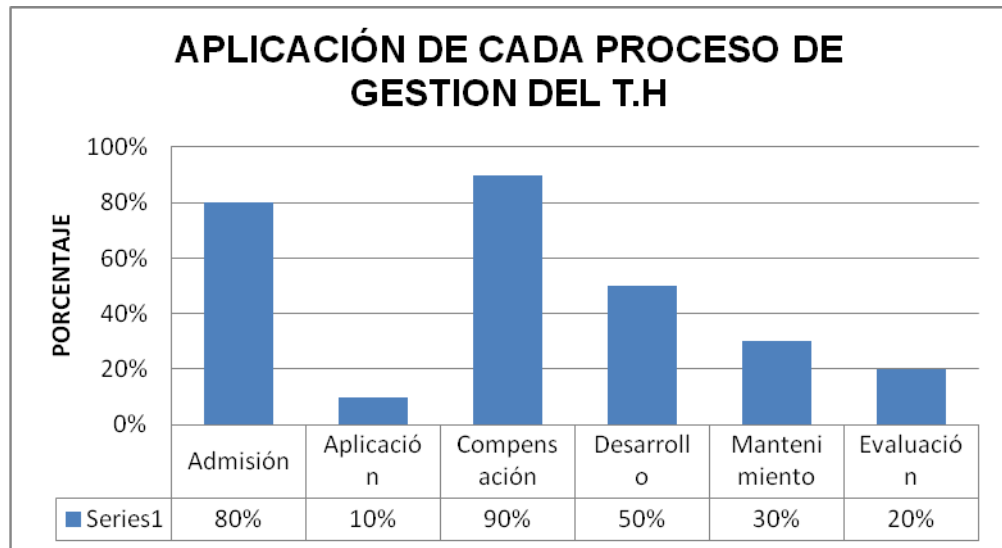
Tabla 6. Contabilización de respuesta encuesta.

ENCUESTADOS	GENERALES		PREGUNTAS Y RESPUESTAS									
	CARGO	ANTIGÜEDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
T-1-1												
T-1-2												
T-1-4												
T-1-5												
T-2-1												
T-2-2												
T-2-3												
T-2-4												
T-2-5												

Fuente: Elaboración propia.

Apéndice N° 4.

Ilustración 8. Aplicación de los procesos de la Gestión del Talento Humano.



Fuente: Elaboración propia.

Para el análisis de las respuestas a la entrevista se diseñó una tabla de Excel de forma que nos permita realizar una comparación del aporte de cada persona.

Apéndice N° 5.

Tabla 7. Contabilización de respuesta entrevista.

PREGUNTAS	ENTREVISTADOS Y RESPUESTAS			
	1	2	3	4
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Fuente: Elaboración propia.

Referencias

- Alles.M, (2006). Desarrollo del talento humano basado en competencias.
Primera edición. Buenos Aires Argentina, Granica S.A. Recuperado de
<http://books.google.com.co/books?id=FYxjgmxVaIC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional. [*Versión electrónica*].
Recuperado de www.eumed.net/libros/2007a/231/.
- Barquero, A. (1987). Administración de Recursos Humanos. Primera parte
Módulos 1-2-3. Costa Rica. Editorial Universidad estatal a distancia San
José. Recuperado de
<http://books.google.com.co/books?id=mXjYQZHR00kC&pg>.
- Barragán, R. (2003). Guía para la formulación y ejecución de proyectos de
investigación. PIEB. Bolivia - La Paz. Recuperado de
<http://books.google.com.co/books?id=dRE6idSYljAC&pg>.

Boland L, Carro F., Stancatti M., Gismano Y. y Bonchieri (2007). Funciones de la administración. Teoría y práctica. Primera Edición. Bahía Blanca. Argentina. Ed. Universidad Nacional del Sur.

Bruce A. y Pepitone J. (2002). Tenga su equipo motivado. Primera edición. Aravaca (Madrid), España, McGraw-Hill.

Calderón, G. (2006). La Gestión Humana y sus Aportes a las Organizaciones Colombianas. (Tesis Doctoral). Bogotá Colombia. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v19n31/v19n31a02.pdf>.

Castillo. J, (2006). Administración de Personal un Enfoque Hacia la Calidad. Segunda Edición. Eco Ediciones. Bogotá D.C. Recuperado de <http://books.google.com.co/books?isbn=958648446>.

Chiavenato. I, (2006). Introducción a la teoría General de la Administración. Séptima edición. México, MagGraw-Hill.

Chiavenato. I, (2009). Gestión del Talento Humano. Tercera edición. México, McGraw-Hill.

Cortés. C, (2007), la gestión de personas en la empresa social, Grupo5, Madrid. Recuperado de <http://books.google.com.co/books?isbn=8493894842>

Dessler. G, (2001). Administración de personal. Octava edición. Pearson educación. México. Recuperado de <http://books.google.com.co/books?isbn=9684444885>.

DuBryn. J, (2003). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. México, Thomsons.

Gonzáles. A, (2006). Métodos de compensación basados en competencias. Barranquilla. Ediciones: Uninorte

Kairuz, G. (2004). Documentación para la implantación de un sistema de gestión de calidad, en la empresa TÉCNOLOGIAS INTEGRALES DE SEGURIDAD DE COLOMBIA. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/tesis54.pdf>.

Llanos, J, (2008). Como entrevistar en la Selección de Personal. Primera Edición.

Editorial Pax. México. Recuperado de

<http://books.google.com.co/books?isbn=9688604763>

López, C. Y Torres, L. (2008). Propuesta de gestión de desarrollo humano en la empresa “nacional de confecciones” de la ciudad de Pereira. (Tesis de

Pregrado) Universidad tecnológica de Pereira facultad de ingeniería

industrial Pereira 2008, Recuperado de

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/953/1/6583L864.pdf>

M.A.Pino, M.L.Pino, M.C. Sánchez. (2008). Recursos Humanos. Editex.

Madrid. Recuperado de books.google.com.co/books?isbn=8497713575

Mariño, M., Sánchez, M., (2008). Recursos Humanos. Madrid, Editex, S.A.

recuperado de

http://books.google.com.co/books?id=G3KrZPl4_4cC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

Mondy R, y Noe R. (2005) Administración de Recursos Humanos, Segunda

Edición, Pearson Education México D.F.

Mora, L. (2008). Propuesta para la Gestión del Talento Humano y la Comunicación. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C

Murillo, S. (2004). Relaciones Humanas. Segunda edición. México. D.F. Limusa.

Núñez, J. (2010). Análisis del proceso de gestión del talento humano en hoteles cuatro estrellas, (Tesis de Posgrado) Instituto Politécnico Nacional, México D. F. Recuperado de <http://itzamna.bnct.ipn.mx:8080/dspace/bitstream/123456789/8664/1/104.pdf>

Pérez R, Bergés L, Sabater M. (2009). Gestión de empresas de comunicación. COMUNICACIÓN SOCIAL EDICIONES Y PUBLICACIONES, sello propiedad D, Salamanca, España.

Pinto R. y Rojas M. (2009). Propuesta de un sistema de información gerencial para el apoyo a la toma de decisiones en el departamento de reclutamiento, selección y adiestramiento de personal de una empresa eléctrica. (tesis de grado), Barcelona, marzo de 2009. Recuperado de <http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1110/1/Tesis.PROP>

[UESTA%20DE%20UN%20SISTEMA%20DE%20INFORMACI%C3%93N%20GERENCIAL.pdf](#)

Pinzón, C. (2009). Análisis de los procesos de gestión del conocimiento en centros de desarrollo tecnológico agrícola colombiana y propuesta para su fortalecimiento. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá D.C. Recuperado de <http://www.cenired.org.co/files/documentos/tesisgccenir.pdf>.

Porret M, (2012). Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones, quinta edición, ESIC EDITORIAL, Madrid.

Prada C, y Rivas L. (2009). Procesos de captación e inducción de personal en la empresa suministros industriales Marval C.A, (tesis profesional), Universidad de Oriente, Cumaná, Estado de Sucre.

Publicaciones Vértice S.L. (2007). Selección de personal. Málaga, España. Ed.

Vértice. Recuperado de

<http://books.google.com.co/books?isbn=8492598654>.

Reyes, A. (2004). Administración de Personal sueldos y salarios. Segunda parte.

Limusa S.A. México D.F. Recuperado de

<http://books.google.com.co/books?id=RrU3h3SNOR8C&pg>

Rincón, L. y Días, L. (2009). Diagnóstico y creación de un modelo de gestión

basado en responsabilidad social empresarial aplicado a la empresa

Marval S.A (Tesis de posgrado). Universidad del Rosario Bogotá D.C.

Recuperado de

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/10336/1538/3/91072785.pdf>.

Rodríguez, J. (2007). Administración moderna de personal. Séptima edición.

México, Thomson Editores S.A

Saldarriaga, J. (2006). Gestión Humana: Tendencias y Perspectivas. (Tesis de

Magister). Universidad de San Buenaventura. Medellín Colombia.

Recuperado de

https://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/item/174

[9/1/6gestion_humana.pdf](https://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/item/174/9/1/6gestion_humana.pdf).

Siliceo, A. (2008). *Capacitación y Desarrollo de personal* cuarta edición Limusa
México

Valdivia, A. (2011). *Las funciones de la dirección comercial en la empresa familiar catalana*. (Tesis doctoral). Universidad de Cádiz. España.
Recuperado de http://www.av-consultores.com/consultoria/FuncionesDC%20_DrValdivia.pdf

Vértice, (s.a.). *Motivación de personal*. [*Versión electrónica*]. España, Editorial Vértice. Recuperado de
<http://books.google.com.co/books?id=WBcSyLeFqykC&pg=PA19&dq=teoria+de+la+fijaci%C3%B3n+de+metas+edwin+locke&hl>

Wayne, R. y Robert M. (2005). *Administración de recursos humanos*. Novena edición. PEARSON EDUCACION. México.