

Elaborado por:

Olga Lúcia Flórez Pita

Gustavo Alberto Molano Parra

Linda Viviana Quevedo Lombana

Universidad Ean

Escuela de Formación en Investigación

Seminario de Investigación de Gestión Humana

Bogotá

27/11/2023

## Tabla de Contenido

<b>Resumen .....</b>	<b>3</b>
<b>Problema de Investigación .....</b>	<b>3</b>
Descripción del problema .....	5
<b>Objetivo general.....</b>	<b>6</b>
<b>Objetivos Específicos .....</b>	<b>6</b>
<b>Justificación .....</b>	<b>7</b>
<b>Marco Teórico .....</b>	<b>7</b>
Origen e importancia de las prácticas profesionales.....	8
Selección en los practicantes. ....	9
Hoja de Vida .....	9
Etapas del proceso de selección y reclutamiento .....	9
Planificación y reclutamiento .....	10
Herramientas de reclutamiento .....	10
Evaluación de candidatos .....	11
Entrevistas preliminares .....	12
Pruebas y evaluaciones .....	12
Entrevistas con selección .....	12
Verificación de referencias, antecedentes, documentación y exámenes médicos .....	12
Decisión final y contratación .....	13
Importancia de la diversidad en los procesos de selección de practicantes .....	13
Evolución del proceso de selección .....	14
La automatización del proceso de selección .....	15
<b>Marco institucional .....</b>	<b>17</b>
<b>Metodología .....</b>	<b>18</b>
Enfoque.....	18
Alcance .....	18
Diseño metodológico .....	19
Definición de variables .....	19

	2
Población.....	20
Método para recolección de información .....	20
Análisis de datos .....	20
Encuesta a Líderes .....	24
<b>Conclusiones .....</b>	<b>26</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>29</b>

### **Tabla de figuras**

Figura 1 El modelo de Chiavenato .....	13
Figura 2 resultados .....	21
Figura 3 porcentajes de practicantes vs universidades .....	21
Figura 4 porcentajes de practicantes vs carrera. ....	22
Figura 5 porcentajes de practicantes vs sexo .....	23
Figura 6 rangos de edades .....	23
Figura 7 practicantes por área .....	24

### **Tabla de anexos**

Lista de chequeo .....	27
------------------------	----

## **Resumen**

Este estudio se centra en caracterizar a los practicantes seleccionados en Lácteos de La Sabana durante el periodo 2023-I, abordando su perfil y el proceso de selección, con el propósito de identificar patrones y tendencias en términos de formación profesional, experiencia laboral previa, competencias comportamentales e información sociodemográfica. A través de un enfoque metodológico que incluye revisión documental, se destacan preferencias de selección relacionadas con la formación académica en áreas específicas de la industria láctea, así como la valoración de la experiencia laboral previa y competencias como la comunicación, solución de problemas y el trabajo en equipo. Este análisis proporciona información valiosa para mejorar los procesos de selección de talento en la empresa y contribuye a la comprensión de las dinámicas de empleabilidad en el contexto de la industria láctea.

**Palabras claves:** Practicantes, hoja de vida, perfil profesional, competencias, información sociodemográfica, formación profesional, selección de estudiantes, empleabilidad.

## **Problema de Investigación**

Planteamiento del Problema El talento humano es un activo invaluable para cualquier organización, ya que se refiere al conjunto de habilidades, experiencias y conocimientos que aportan los individuos a una organización; "las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y se les considera seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etcétera " Chiavenato (2011) La Administración de Recursos Humanos es, según Chiavenato (2011): "planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar, técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales, relacionados directa o indirectamente, con el trabajo".

Es por esto por lo que se afirma que el recurso humano y la administración del mismo no solo impulsa la productividad y la eficiencia, sino que también desempeña un papel fundamental en la creación de una cultura empresarial sólida y en la capacidad de la empresa para innovar y mantenerse competitiva en el mercado global. Por lo tanto, el talento humano no debe

subestimarse, ya que es el motor que impulsa el crecimiento y el éxito sostenible de las organizaciones en la actualidad.

Para la correcta gestión del talento humano, es fundamental aplicar un proceso de selección eficiente; un proceso de selección bien diseñado no solo busca encontrar candidatos con las habilidades y experiencias necesarias, sino que también evalúa la idoneidad cultural y el alineamiento con los valores y metas de la empresa. La importancia de esta gestión radica en que el capital humano es el recurso más valioso de una organización, y seleccionar a las personas adecuadas es el primer paso para nutrir y fortalecer ese recurso. Sobre este concepto Chiavenato (2011) considera que se debe elegir a la persona indicada para el cargo indicado, por medio de la selección entre los aspirantes reclutados de aquel que brinde el mejor desempeño o nivel de eficiencia en su desempeño personal y que a la vez genere rentabilidad a la empresa.

Es en este contexto en el que podemos contextualizar cómo en el entorno empresarial actual, la incorporación de practicantes universitarios desempeña un papel crucial en el desarrollo de talento y la mejora de la eficiencia organizacional. Según Alemany (1990), para las organizaciones, las ventajas que se obtienen al incluir los practicantes como parte activa de una organización está en la adquisición de mano de obra con una ventaja económica para la empresa, de igual forma las prácticas les permiten sentirse más seguros profesionalmente y les proporcionan un conocimiento empírico no obtenido a lo largo de su formación académica en el aula. Para continuar con este apartado, es importante definir el concepto de practicante como "estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, educación superior de pregrado y posgrado, educación para el trabajo y desarrollo humano, así como de formación profesional integral del SENA, que desarrolla actividades de práctica laboral." Ministerio de Trabajo (2019) Y el concepto de practica laboral como "actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, educación superior de pregrado y posgrado, educación para el trabajo y desarrollo humano, así como de formación profesional integral del SENA.

Durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el

cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral. " Ministerio de Trabajo (2019) Sin embargo, la incertidumbre en la aplicación del proceso de selección de estos practicantes puede tener un impacto significativo en el éxito y la adaptabilidad de la empresa.

De igual forma este problema, se manifiesta en la incertidumbre sobre si las estrategias actuales de selección de practicantes se alinean adecuadamente con las tendencias emergentes y si satisfacen las necesidades cambiantes de ambas partes. Además, se plantea la cuestión de si estas tendencias están contribuyendo a la creación de un mercado laboral más equitativo y diverso, o si esto está generando desafíos adicionales en términos de inclusión y diversidad en el lugar de trabajo. Por lo tanto, es esencial abordar este problema de investigación para comprender cómo las tendencias en la selección de practicantes están impactando en la dinámica laboral actual y en la preparación de los futuros profesionales.

Esta investigación se enfoca en comprender cómo la empresa Lácteos de la Sabana enfrenta la incertidumbre en su proceso interno de selección de practicantes universitarios y propone estrategias para mejorar la gestión de este proceso. De esta manera se realizará una revisión del proceso y de la caracterización de los practicantes que se han seleccionado en el año 2023.

### **Descripción del problema**

El problema que motiva esta investigación radica en la incertidumbre y la posible falta de conformidad en el proceso de selección de practicantes dentro de la organización. A pesar de que el reclutamiento de practicantes es una etapa crucial para asegurar el flujo de talento en la empresa, existe una preocupación evidente sobre si este proceso se está llevando a cabo de acuerdo con los estándares. Esta preocupación se manifiesta en aspectos clave:

**Inconsistencia en idoneidad de los practicantes:** Existe una variabilidad en el desempeño y la idoneidad de los practicantes que han sido seleccionados en el pasado, lo que

sugiere que el proceso de selección podría no estar identificando adecuadamente el talento necesario para contribuir de manera efectiva a la organización.

**Reputación y percepción externa:** La selección de practicantes no calificados puede afectar la percepción de la organización tanto interna como externamente, lo que podría influir en su capacidad para atraer y retener talento de alta calidad en el futuro.

En resumen, el problema subyacente es la incertidumbre y la posible falta de alineación con los estándares en el proceso de selección de practicantes, lo que puede tener un impacto significativo en la calidad del talento adquirido y la reputación de la organización. Por lo tanto, es crucial llevar a cabo esta investigación para identificar y abordar cualquier deficiencia en el proceso y garantizar que se realice de manera efectiva y conforme a los criterios fijados.

### **Objetivo general.**

Caracterizar el perfil de los practicantes seleccionados en Lácteos de La Sabana 2023-I, con el fin de identificar y comprender las tendencias que prevalecen en el proceso de selección en términos profesionales, institución educativa e información sociodemográfica.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar el perfil académico de los practicantes, incluyendo su nivel de educación, especialidad y universidades de procedencia.
- Analizar la experiencia previa de los practicantes, incluyendo pasantías anteriores, trabajos a tiempo parcial o voluntariados.
- Identificar las competencias y habilidades más demandadas por la empresa en los practicantes.
- Identificar rasgos sociodemográficos de los candidatos contratados en la empresa Lácteos de La Sabana.
- Definir herramienta de auditoría interna para verificar el cumplimiento del procedimiento de selección de practicantes en Lácteos de la Sabana

## **Justificación**

La justificación de esta investigación radica en la importancia de asegurar que el proceso de selección de practicantes se realice de acuerdo con los estándares. Analizar las hojas de vida de los candidatos es fundamental, ya que estas constituyen el primer filtro en el proceso de selección. Asegurarse de que este paso se lleve a cabo de manera efectiva y siguiendo las normativas y requisitos definidos es esencial para garantizar la calidad de los practicantes que se incorporarán a la organización

El correcto proceso de selección de practicantes no solo influye en la calidad de los recursos humanos de la empresa, sino también en su eficiencia operativa y su capacidad para cumplir con los objetivos organizacionales. Además, un proceso de selección deficiente puede tener implicaciones legales y de reputación para la organización.

Por lo tanto, esta investigación busca evaluar si el proceso de selección de practicantes se adhiere a los criterios fijados, con el objetivo de mejorar la calidad de los practicantes reclutados, aumentar la eficiencia de la organización y mitigar posibles riesgos legales y de reputación.

## **Marco Teórico**

En el contexto actual de la gestión de recursos humanos y el desarrollo empresarial, la selección de practicantes se ha convertido en un proceso estratégico para las organizaciones. En este sentido, el presente marco teórico se enfoca en el estudio de la caracterización de los practicantes seleccionados en la empresa Lácteos de La Sabana durante el periodo 2023-I, con un enfoque específico en la comprensión de su perfil y el proceso de selección empleado. Este análisis se lleva a cabo con el propósito de identificar y contextualizar las tendencias y patrones que prevalecen en términos de formación académica, experiencia laboral previa, competencias comportamentales e información sociodemográfica, lo que contribuirá a mejorar la toma de decisiones en la selección de talento y aportará conocimientos significativos para el ámbito de la empleabilidad de estudiantes universitarios en la industria láctea.

La contratación de practicantes en una empresa es un proceso clave para el desarrollo y crecimiento de ésta. Comprender las tendencias en esta área es fundamental para optimizar la gestión de talento e identificar las tendencias o regulaciones existentes en los procesos de selección de practicantes, sin embargo, debemos comenzar por identificar cual es el origen de las prácticas profesionales, su importancia en el mundo laboral y principales características que rodean el proceso de selección.

### **1. Origen e importancia de las prácticas profesionales**

Podemos definir el origen de las prácticas profesionales con la necesidad de proporcionar a los estudiantes y profesionales en formación una experiencia práctica en el campo laboral antes de ingresar de manera definitiva a la fuerza laboral para potencializar sus habilidades y conocimientos. Aunque no hay un único origen de este modelo, se puede considerar que algunas influencias históricas como la Revolución Industrial que trajo consigo la necesidad de trabajadores cualificados con lo que surgieron programas de aprendizaje formal para capacitar a trabajadores en sectores como la manufactura y la ingeniería. De igual forma en el ámbito de la educación superior, las prácticas profesionales se popularizaron en el siglo XX como parte de la formación universitaria y técnica. Las instituciones educativas comenzaron a reconocer la importancia de combinar la teoría académica con la experiencia práctica en el mundo real.

La práctica profesional tiene como propósito vincular al alumno con su campo real de trabajo, a fin de brindarle la oportunidad de desarrollar habilidades y destrezas, mediante estímulos que fortalezcan o incrementen la probabilidad de seguir ejecutando acciones favorables dentro de su desempeño." Santrock (2004). Es por esto que se asegura que el rol de estas prácticas es brindarle al estudiante la oportunidad de abordar los desafíos que enfrentarán en sus futuros trabajos, aplicando al mismo tiempo los conceptos teóricos que han aprendido hasta el momento.

Peter Drucker (1998) Afirma que, en la sociedad actual, basada en el conocimiento, la verdadera ventaja competitiva proviene exclusivamente del conocimiento. Los desafíos clave radican en la habilidad de una organización para generar nuevo conocimiento, aprovechar el conocimiento existente y crear un entorno propicio para la compartición de conocimientos. Es aquí cuando nace una nueva metodología en las organizaciones para perfeccionar sus habilidades

en atracción de talento y al mismo tiempo implementar una estrategia que potencialice el conocimiento y desarrolle el talento humano que podría ayudar a la transición del practicante a empleado de planta llamada mentoring la cual se basa en la transferencia de conocimientos, brindando orientación para ayudar a la mente a alcanzar sus metas y potenciar sus habilidades.

## **2. Selección en los practicantes.**

El proceso de selección de practicantes, implementado en las organizaciones, tiene como finalidad la elección de individuos para desempeñar funciones específicas. La selección busca identificar a los candidatos idóneos que se ajusten a las necesidades de la vacante, para así también buscar el cumplimiento de los objetivos. De acuerdo con Cuesta (2010), la selección de personal es un proceso que se desarrolla mediante enfoques y técnicas efectivas, alineadas con la estrategia organizacional y las políticas de Gestión de Recursos Humanos. Su objetivo principal es identificar al candidato que mejor se adecúe a los requisitos actuales y futuros del puesto y a la cultura de la empresa.

Es importante aclarar que en Colombia la regulación para la selección de Practicantes Universitarios no se encuentra estipulada. Los requisitos pueden variar según la institución educativa, las políticas de la empresa y los convenios con las mismas entidades.

### **2.1. Hoja de Vida**

El contenido de una hoja de vida es clave para tomar decisiones en el proceso de selección; algunos aspectos relevantes son:

- Edad: Tiempo vivido por las personas expresado en años.
- Profesión: Formación en cursada en la educación superior
- Área de Trabajo: Departamento o unidad comercial, que tienen funciones específicas para que la empresa funcione de manera eficiente.
- Universidad: Institución destinada a la enseñanza superior.

## **2. Etapas del proceso de selección y reclutamiento**

El proceso de selección y reclutamiento de personal consta de varias etapas que se realizan de manera secuencial para identificar y atraer a los candidatos más adecuados para un puesto de trabajo, en este caso en específico para la selección del practicante. A continuación, se describen las etapas típicas de este proceso. Siguiendo la perspectiva de Chiavenato (2012), el reclutamiento se enfoca en la promoción, el llamado, la atracción, el aumento de candidatos y la invitación, mientras que la selección implica comparar, evaluar, elegir, decidir y absorber, actuando como un filtro de ingreso y un mecanismo de clasificación.

### **3.1 Planificación y reclutamiento**

En esta fase inicial, se determinan las necesidades de personal y se define claramente el perfil del candidato ideal. Se establecen los requisitos del puesto, las competencias necesarias y se elabora una estrategia de reclutamiento.

El reclutamiento es el proceso mediante el cual una organización busca identificar, atraer y seleccionar a candidatos aptos y calificados para cubrir sus vacantes de empleo. Su importancia radica en que es el primer paso fundamental para el éxito de la gestión de recursos humanos, ya que un proceso de reclutamiento eficiente garantiza la disponibilidad de talento humano que se ajusta a las necesidades y objetivos de la organización.

Según Ángel Solanes (2007), existen dos enfoques claramente distintos para el reclutamiento de personal. El primero de ellos es el reclutamiento interno, en el cual la organización busca a sus candidatos entre su propio personal, mientras que el otro enfoque es el reclutamiento externo, en el que la empresa busca al candidato adecuado fuera de la organización. Cada fuente de reclutamiento tiene sus ventajas y desventajas, y la elección entre una u otra depende de la necesidad que tenga la empresa.

A lo largo de este trabajo se mencionará el reclutamiento externo debido a que nos centramos en la selección de practicantes que vienen de universidades para desempeñar sus prácticas profesionales.

#### **3.1.1 Herramientas de reclutamiento**

**Bases de datos:** Se puede encontrar información de los candidatos en bases de datos antiguas de personas que ya han participado en proceso de selección o que han enviado su hoja de vida a la empresa de forma espontánea.

**Referencias:** Personas que han sido recomendadas por personal interno que están en busca del puesto ofrecido.

**Redes sociales:** Candidaturas que han sido publicadas en las redes sociales de la empresa en las que los interesados registran sus datos, entran en un base de datos y son contactados por los respectivos analistas de la empresa.

**Consolas de reclutamiento:** Se basan en los portales de empleo que, como CompuTrabajo, Job+, LinkedIn, El Empleo y demás, donde los candidatos pueden postularse o dejar sus hojas de vida para así ser contactados. Es importante destacar que existe en reclutamiento en el cual los candidatos se postulan para ser contactados o el reclutamiento en frío, el cual el reclutador o analista de selección de forma manual ingresa a la base datos de los portales de empleo y busca por su cuenta candidatos que pueden ajustarse al perfil que se busca y los contacta para ofrecerles la posición.

**Anuncios publicitarios:** publicaciones en periódicos, vallas publicitarias, anuncios en transporte público o estaciones en las que se invita a posibles candidatos a postularse a las ofertas de la empresa.

**Ferias de trabajo:** Las empresas participan en eventos organizados por diversos patrocinadores, instituciones educativas y ocasionalmente por ellas mismas, con el objetivo de descubrir talento.

### **3.2 Evaluación de candidatos**

El personal encargado perfila las hojas de vida recibidas para determinar cuáles cumplen con los requisitos del puesto. Los candidatos que no cumplen con estos requisitos suelen ser descartados en esta etapa.

### **3.3 Entrevistas preliminares**

En esta etapa del proceso de selección y reclutamiento, se procede a citar a los candidatos preseleccionados para llevar a cabo entrevistas preliminares. Estas entrevistas pueden ser realizadas de manera remota, ya sea a través de llamadas telefónicas o mediante plataformas de videoconferencia, lo que permite una mayor flexibilidad en la interacción con los candidatos, especialmente si se trata de postulantes que no se encuentran en la misma ubicación geográfica que la empresa. Los evaluadores buscan evaluar una serie de aspectos, siendo las habilidades comunicativas uno de los focos principales. Además de la capacidad de expresión y escucha, se analiza la claridad en la comunicación, la capacidad para responder preguntas de manera efectiva y la impresión general que el candidato transmite. Esta fase también permite una primera evaluación de la idoneidad del candidato en términos de su alineación con la cultura y los valores de la empresa.

### **3.4. Pruebas y evaluaciones**

En algunos casos, se pueden administrar pruebas específicas para evaluar las habilidades técnicas, cognitivas y competencias comportamentales de los candidatos. Estas pruebas pueden incluir ejercicios prácticos, pruebas psicométricas, assessment center y/o evaluaciones de competencias.

### **3.5 Entrevistas con selección**

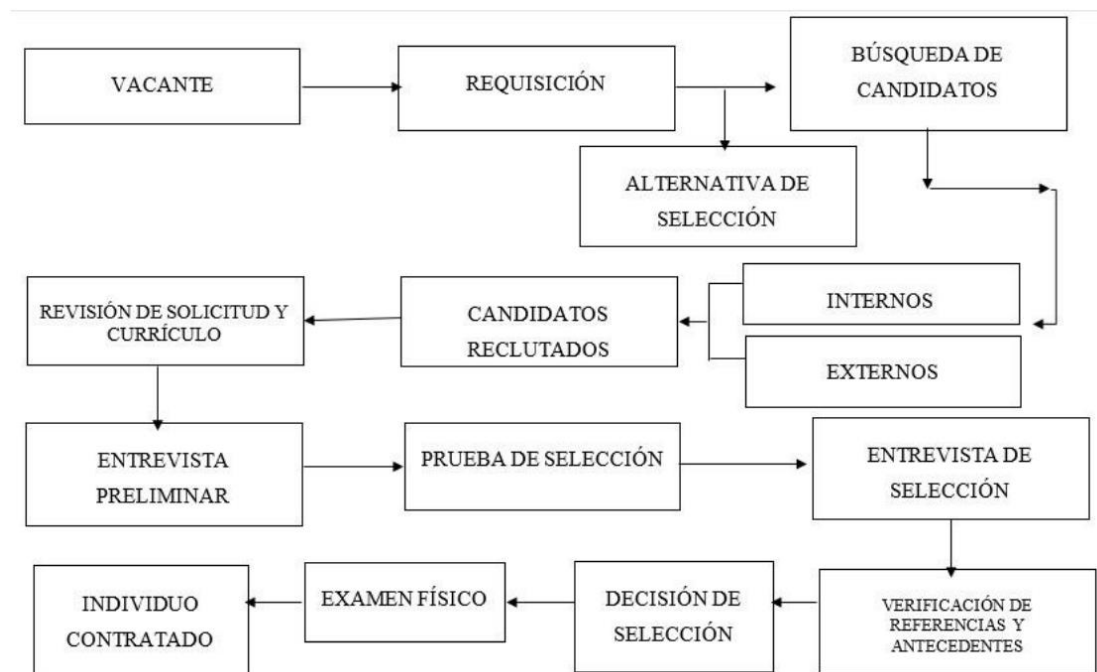
Estas entrevistas representan un paso crucial en el proceso de selección, ya que permiten una exploración minuciosa de las capacidades y experiencia del candidato, así como su conocimiento adquirido a lo largo de la carrera para la ejecución del puesto en cuestión. Se profundiza en aspectos específicos de la formación académica, evaluando con mayor precisión cómo su experiencia previa se alinea con los requisitos del puesto. Asimismo, se exploran en profundidad las competencias técnicas y comportamentales del candidato, con el objetivo de determinar su capacidad para enfrentar los desafíos y responsabilidades que el puesto implica.

### **3.6 Verificación de referencias, antecedentes, documentación y exámenes médicos**

Una vez pre-seleccionados los candidatos que cumplen con el perfil requerido, se verifican las referencias proporcionadas para confirmar su historial laboral y su desempeño en trabajos anteriores, de manera simultánea se solicitan y verifican los documentos necesarios para el proceso, estos documentos varían dependiendo del procedimiento definido por la empresa. También el candidato cumple con los requisitos para los exámenes de ingreso que varían según el cargo y la empresa.

### 3.7 Decisión final y contratación

Una vez al candidato completa el proceso de selección, los actores del proceso toman la decisión final del candidato seleccionado, se le hace una oferta de empleo que incluye detalles sobre salario, beneficios y condiciones laborales y se procede a la contratación de este.



**Figura 1 El modelo de Chiavenato**

## 4. Importancia de la diversidad en los procesos de selección de practicantes

La selección de personas se ha convertido en un proceso estratégico para garantizar la sostenibilidad de las organizaciones, ya que los colaboradores y sus capacidades son percibidos como una de las ventajas competitivas más importante, y la escasez de talento en el mercado ha llevado a que las organizaciones generen estrategias de impacto para atraer, seleccionar, retener y desarrollar a los nuevos profesionales del entorno. Es importante recordar que todas las personas cuentan con potencial, y esto no está directamente relacionado con su género, edad, educación o identidad sexual, entre otros.

Actualmente se habla de entornos laborales seguros, lo que se ha vuelto un diferencial para algunas personas que buscan alinear su propósito de vida con la propuesta de empresas inclusivas. El proceso de selección es crítico, ya que es el primer momento de un posible colaborador, sin embargo, es importante ser consciente de los sesgos inconscientes que pueden llevar sin darse cuenta a la discriminación o inclusive a la falta de respeto. Durante el proceso, la empresa se comunica con el mercado laboral, dando a conocer políticas y procedimientos que dan lugar a la diversidad, equidad e inclusión.

De acuerdo con lo descrito por Irazú & Martínez (2022, p. 50) “la gestión de la diversidad, la inclusión y la equidad tiene un rol esencial para guiar a las organizaciones hacia el futuro laboral, uno que sea más inclusivo, propositivo y con mayor impacto positivo para los empleados que colaboran en la empresa; pero, también, para las personas que conforman los diferentes grupos de interés externos a la empresa (proveedores, clientes, accionistas, sociedad).”

Es fundamental para una empresa diversa seleccionar a sus colaboradores, especialmente aquellos con alto potencial y con posibilidades de crecer. Esto se logra diseñando estratégicamente líneas de carrera, en donde los practicantes tengan la opción de avanzar y desarrollar nuevas habilidades. Por lo tanto, desde la estrategia organizacional se debe declarar la diversidad en términos de las capacidades de cada persona, en el caso los practicantes identificados con el potencial adecuado deben tener igualdad de oportunidades para acceder a un lugar en la empresa.

## **5. Evolución del proceso de selección:**

La evolución de los procesos de selección de personal ha experimentado transformaciones significativas a lo largo del tiempo, impulsadas por cambios en el entorno laboral, avances tecnológicos y la creciente importancia de la gestión estratégica de recursos humanos. Desde sus inicios, cuando la selección se basaba principalmente en criterios subjetivos y entrevistas personales, hasta la actualidad, donde se integran herramientas de análisis de datos y evaluación de competencias, este proceso ha evolucionado para adaptarse a las demandas de un mercado laboral en constante cambio. Este análisis retrospectivo permitirá comprender cómo la selección de personal se ha convertido en un componente esencial para el éxito de las organizaciones en un mundo laboral cada vez más competitivo y diverso.

**Selección manual:** El proceso de selección se basaba principalmente en métodos manuales, como revisar hojas de vida impresas y realizar entrevistas presenciales, lo que conllevaba a un proceso lento.

### **La automatización del proceso de selección**

Se refiere a la utilización de tecnología y software para agilizar y mejorar las etapas involucradas en la selección de personal, es importante incluir la evolución de este proceso ya que ha sido significativo a lo largo de los años. A continuación, se realiza una descripción de este: Aproximadamente hacia la época de la revolución industrial inicia el proceso de selección con el objetivo de hacer una investigación científica, esto llevó al estudio de puestos de trabajo y desde este punto un grupo de psicólogos, sociólogos, antropólogos y trabajadores propuso un estudio científico basados en el prospecto psicológico.

Basado en el mismo identificaron que tener un empleado no se limitaba a las condiciones físicas únicamente sino a habilidades cognitivas y emocionales de las personas. En la primera guerra mundial una de las labores de los psicólogos era seleccionar reclutas y oficiales, sin embargo, en 1903 surge la necesidad de seleccionar al personal de manera sistemática y escogerlo de acuerdo con el cargo; desde 1925 se inicia con la aplicación de pruebas y definición funciones a desempeñar por el personal; en 1970 aparecen leyes que garantizan la no

discriminación de las personas, En los 90 con las formulaciones de Daniel Goleman sobre la inteligencia emocional.

Aunque en la década de los 20 Estados Unidos introduce el término competencia para el proceso de capacitación, es en los 70 cuando tiene auge este término nombrando pionero al psicólogo David Mc Clelland, sin embargo, se retoma en los 90 por Daniel Goleman en su libro de inteligencia emocional.

En la actualidad la selección por competencias es uno de los modelos más utilizados en las empresas dado que permite focalizar de manera individual y grupal los comportamientos de los candidatos.

**Publicación de vacantes en línea:** Con la llegada de Internet, las empresas comenzaron a publicar sus vacantes en plataformas de búsqueda de empleo, lo que permitió la posibilidad de filtrar de una manera más efectiva las hojas de vida de los candidatos. • Bases de datos y sistemas de seguimiento de candidatos (ATS): Se desarrollaron sistemas de seguimiento de candidatos para gestionar de manera más eficiente las aplicaciones y currículums. Esto facilitó la organización y búsqueda de candidatos.

**Pruebas en línea y evaluación automatizada:** Las empresas comenzaron a utilizar pruebas en línea y herramientas de evaluación automatizada para medir las habilidades y competencias de los candidatos de manera más objetiva.

**Entrevistas virtuales:** La tecnología permitió la realización de entrevistas en línea a través de videoconferencia por herramientas como TEAMS, MEET, ZOOM, etc lo que amplió la posibilidad de evaluar a candidatos de todo el mundo sin la necesidad de desplazamientos.

**Inteligencia artificial (IA) y aprendizaje automático:** Actualmente la IA se utiliza para analizar grandes cantidades de datos y encontrar patrones en los perfiles de los candidatos, lo que ayuda a identificar a los mejores talentos de manera más eficaz.

**Evaluación de la cultura y valores:** Se ha vuelto más importante evaluar si los candidatos encajan con la cultura y los valores de la empresa, lo que ha llevado a la incorporación de evaluaciones específicas en el proceso de selección.

La tendencia actual es seguir utilizando la tecnología de manera estratégica para mejorar la calidad de la selección de candidatos y la experiencia de estos.

### **Marco institucional**

La organización Lácteos de La Sabana nace hace 64 años bajo el propósito de alimentar a los colombianos iniciando como una pequeña empresa de familia en Rionegro, Antioquia para luego trasladarse al Km 5 vía Cajicá – Tabio en donde se encuentra ubicada actualmente y es el lugar donde se coordinaron las primeras operaciones y la leche se distribuía en botellas de vidrio a domicilio en la ciudad de Bogotá. Según la cámara de comercio, la empresa se encuentra bajo el Código CIIU: 1040 - Elaboración de productos lácteos, cuyos productos principales están en las categorías de los lácteos y sus derivados como son: las cremas de leche, postres con leche, algunos tipos de quesos madurados, frescos e hilados, yogures y bebidas lácteas con adiciones. Con estos productos se atienden diferentes nichos de mercado con son los niños con las bebidas con adiciones, yogures y postres, los adultos con las leches tanto enteras como deslactosadas y los quesos en sus 3 opciones.

La cadena de abastecimiento de la empresa implica una serie de procesos interconectados, que van desde la adquisición de materias primas, fabricación de los empaques, procesamiento de la leche, almacenamiento de productos, ventas en los diferentes canales, distribución y entregas.

Dentro de sus principales procesos se encuentra la producción, venta y distribución de los lácteos y sus derivados, lo que obliga a la organización a contar con el talento adecuado para el logro de los resultados. Con relación a la investigación, y con el fin de no monetizar según la definición del SENA, la organización tiene la obligación de contratar por un periodo determinado (no más de 12 meses) y de manera periódica a los practicantes universitarios que más se acomoden a las necesidades de la empresa.

Para contar con el mejor talento, la empresa cuenta con el área de Gestión Humana y el proceso de selección y atracción del talento, que para el caso de los practicantes inicia desde la convocatoria por redes sociales laborales y participando en ferias universitarias en las cuales se da a conocer la oferta de valor relacionada con la practica en Lácteos de La Sabana. Luego de dicha participación, se realizan convocatorias para realizar el proceso de selección a través de un assessment que permite identificar 3 competencias (comunicación efectiva – solución de problemas – trabajo en equipo), las cuales serán observadas durante las pruebas. Adicional se les aplican pruebas psicotécnicas que permitan a todos los tutores internos, una interacción más fluida desde la identificación de las brechas. Luego se realiza una entrevista con el jefe – líder quien descarta o selecciona a los candidatos según su hoja de vida, para luego pasar a ser contratados e iniciar su proceso.

Actualmente, para la empresa es importante contar con los practicantes, no solo para cubrir la necesidad del SENA, sino para cubrir ciertas actividades operativas / estratégicas que se puedan asegurar desde las capacidades y acompañamiento brindados a ellos.

### **Metodología**

#### **Enfoque**

El enfoque consiste en analizar las hojas de vida de practicantes para identificar y examinar variables específicas, como la universidad de procedencia, la carrera estudiada, si cuentan o no con experiencia previa y el sexo, entre otras, con el objetivo de obtener información sobre patrones y tendencias relacionadas con dichos factores en el contexto del proceso de selección desarrollado al interior de la empresa.

#### **Alcance**

La investigación, abarcará el análisis detallado de las hojas de vida de la población seleccionada de practicantes de la empresa para el primer semestre de 2023, centrándose en las variables definidas, limitando dicha investigación a los parámetros que permitan realizar un análisis que correlacione y permita identificar tendencias asociadas a la formación universitaria, la universidad, el sexo y una posible experiencia laboral, entre otras, examinando como estas

variables pueden influir en la toma de decisiones durante el proceso de selección, identificando la dinámica del proceso realizado actualmente en la compañía.

### Diseño Metodológico

La técnica de investigación será la observación cuantitativa de datos en las hojas de vida de los 32 practicantes que permitirá identificar características relacionadas con la investigación; luego se utilizarán herramientas de análisis estadístico y graficas para analizar cada una de las variables. La metodología incluirá análisis descriptivos y comparativos que permitan identificar correlación entre algunas de las variables y una visión amplia y objetiva de los patrones que se puedan presentar en la información. Es importante aclarar que se garantizará la confidencialidad de la información y se aplicarán criterios éticos.

### Definición de variables

A continuación, se definirán la totalidad de las variables que se consideran relevantes para dicho análisis:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Sexo	Características físicas y biológicas	Análisis y observación directa (hoja de vida)
Edad	Tiempo vivido por las personas expresado en años	
Universidad	Institución académica de enseñanza superior a la que pertenecen los practicantes	
Carrera Universitaria	Formación cursada por los practicantes en educación superior	
Estudios complementarios	Consiste en una serie de temas que buscan aportar un primer nivel de acercamiento en un área del conocimiento determinado	
Experiencia Laboral	Historial laboral adquirida con la ejecución de una ocupación previamente	
Área de Trabajo	Departamento o unidad comercial, que tienen funciones específicas para que la empresa	

	funcione de manera eficiente y será en la que el practicante realice sus labores
--	--

### **Población**

La población de serán las hojas de vida de un grupo de 32 practicantes universitarios contratados en la empresa Lácteos de la Sabana 2023-I, de las cuales se extraerá la información requerida con análisis y observación directa.

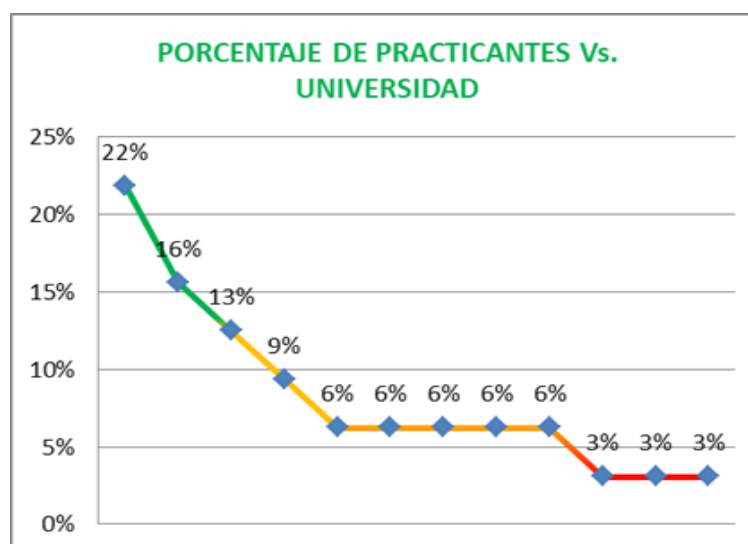
### **Método para recolección de información**

El método utilizado para la recolección de los datos es por observación directa de las hojas de vida de donde se va a extraer la información necesaria según las variables, para luego tabular utilizando una hoja de Excel, que permita organizar, analizar y graficar la información sobre la población. Adicionalmente, se considera la opción de realizar una encuesta (2 preguntas selección múltiple) a 10 de los jefes actuales de los practicantes, con el fin de obtener información más detallada que de contexto sobre algunos aspectos importantes. La combinación de los datos recopilados permitirá realizar un análisis detallado de las variables identificadas en las hojas de vida.

### **Análisis de datos**

UNIVERSIDAD	PORCENTAJE
Universidad de La Sábana	22%
Pontificia Universidad Javeriana - Bogotá	16%
Universidad Nacional de Colombia	13%
Universidad Autónoma de Bucaramanga	9%
Universidad de los Andes	6%
Universidad EAN	6%
Universidad ECCI	6%
Universidad Militar Nueva Granada	6%
Universitaria Agustiniana	6%
Universidad Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito	3%
Universidad Externado de Colombia	3%
Universidad Industrial de Santander	3%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>

**Figura 2 resultados**



**Figura 3 porcentajes de practicantes vs universidades**

RELACIÓN ENTRE UNIVERSIDADES Y PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE PRACTICANTES: La Universidad de La Sábana lidera como la opción más preferida en la empresa para llevar a cabo prácticas universitarias, con un porcentaje del 22%. Le siguen la Pontificia Universidad Javeriana - Bogotá, con un 16%, y la Universidad Nacional de Colombia, con un 13%. Las demás instituciones académicas muestran niveles de elección que varían entre

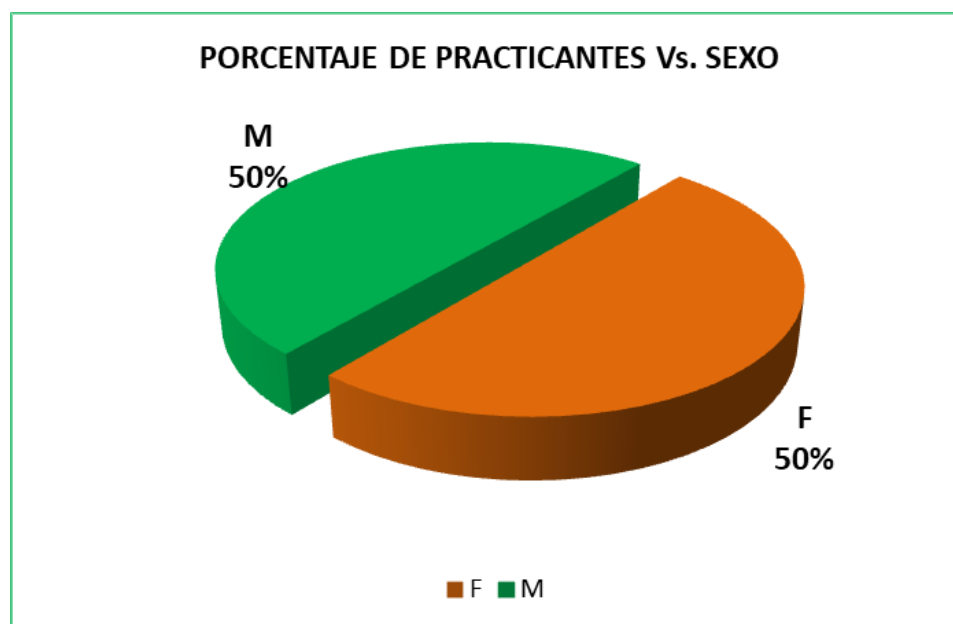
el 6% (Universidad de los Andes, Universidad EAN, Universidad ECCI, Universidad Militar Nueva Granada, Universitaria Agustiniana, Universidad) y el 3% (Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito, Universidad Externado de Colombia, Universidad Industrial de Santander), siendo estos últimos porcentajes los más bajos.



**Figura 4 porcentajes de practicantes vs carrera**

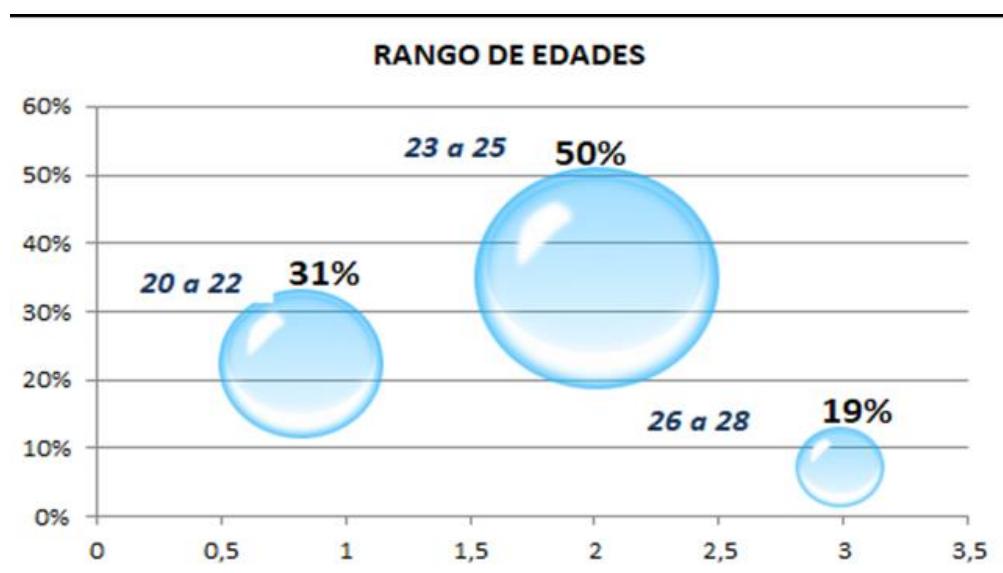
#### PORCENTAJE DE RELACIÓN ENTRE PRACTICANTES Y CARRERAS

UNIVERSITARIAS: Se destaca que la Administración de Empresas lidera como la carrera más elegida en esta muestra, con un significativo 25% de practicantes. A continuación, le siguen Ingeniería Industrial, con un 22%, e Ingeniería Química, con un 16%. La mayoría de las demás carreras presentan una representación relativamente menor en este grupo de participantes, registrando un 6% para Comunicación Social y Periodismo, así como Zootecnia. Finalmente, algunas disciplinas muestran un 3% de participación, como Derecho, Economía, Gastronomía, Ingeniería Bioproducción - Economía y Finanzas Internacionales, Ingeniería de Producción Agroindustrial, Ingeniería Mecánica, Nutrición y Dietética, y Profesional en Mercadeo y Publicidad.



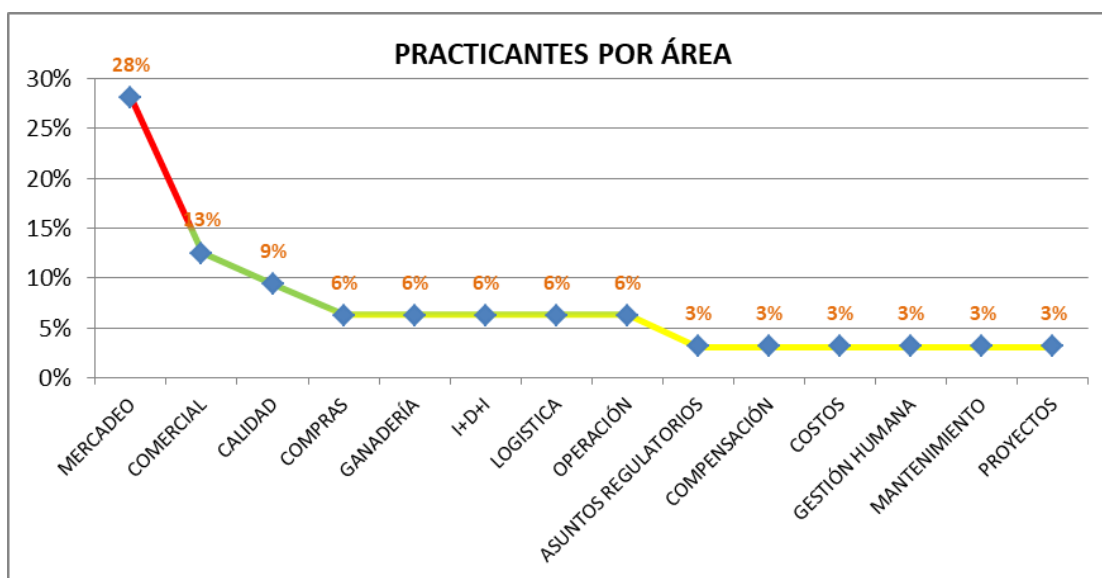
**Figura 5 porcentajes de practicantes vs sexo**

**PORCENTAJE DE PRACTICANTES SEGÚN EL GÉNERO:** Se observa que la población en este conjunto se divide equitativamente entre hombres y mujeres, con un 50% de participantes de cada género. Estos datos reflejan una distribución balanceada de practicantes.



**Figura 6 rangos de edades**

**RANGO DE EDADES:** Las edades de los practicantes se han clasificado en diferentes rangos, y se destaca que la mayoría de los participantes (50%) en este conjunto tienen edades comprendidas entre 23 y 25 años. El segundo grupo más numeroso se encuentra en el rango de 20 a 22 años, abarcando el 31%, mientras que un grupo más reducido (19%) está en el rango de edad de 26 a 28 años.



**Figura 7 practicantes por área**

**PARTICIPACIÓN PORCENTUAL EN PRÁCTICAS SEGÚN EL ÁREA:** En este grupo, el área de Mercadeo destaca como la más frecuente entre los participantes, con un 9%, seguida por el área Comercial con un 4%. Posteriormente, el área de Calidad presenta un 3%, mientras que cinco áreas comparten niveles similares, cada una representando el 6% de la población (Compras, Ganadería, I+D+I, Logística, Operaciones). Por otro lado, seis áreas cuentan con el porcentaje más bajo en la empresa, con un 1% cada una (Asuntos Regulatorios, Compensación, Costos, Gestión Humana, Mantenimiento y Proyectos).

### **Encuesta a Líderes**

Adicionalmente, se realizó una encuesta a los líderes de los practicantes con el fin de identificar cuáles son los factores más importantes en el momento de elegir a un candidato entre 7 posibles opciones entre las que estaban:

- Edad
- Experiencia laboral
- Proyectos y/o logros
- Carrera (conocimientos)
- Universidad
- Capacidades y habilidades para el cargo
- Experiencia laboral

Obteniendo como resultado la respuesta del 25%; es decir 8 líderes; la mayoría de Mercadeo y los demás de diferentes áreas. Es importante resaltar que el área antes mencionada es la que cuenta con la mayoría de los practicantes en su equipo de trabajo dados los proyectos estratégicos definidos por la organización.

La encuesta arrojó como resultado que el factor principal para el área de Mercadeo es la universidad a la que pertenecen y como segunda opción la carrera que estudiaron. En el resto de las áreas que respondieron la encuesta, las variables más representativas son la carrera, las capacidades y habilidades para el cargo.

Teniendo en cuenta que uno de los aspectos importantes para los jefes de los practicantes encuestados son las competencias comportamentales requeridas por el cargo, dentro del proceso de selección se tienen definidas 3 que se deben evaluar durante el proceso de selección, y fueron tomadas del marco estratégico de la compañía y definidas para el proceso de selección aplicado a través de un assessment. A continuación, se comparten las competencias esperadas y su respectiva descripción:

Competencia	Descriptor
-------------	------------

Comunicación	Habilidad de transmitir información de manera efectiva en el entorno laboral, facilitando la colaboración, el trabajo en red y el relacionamiento para el logro de resultados.
Creatividad	Capacidad de generar ideas innovadoras y soluciones originales para abordar desafíos, mejorar procesos y fomentar el desarrollo en su área o proceso.
Solución de problemas	Capacidad de analizar situaciones complejas, evaluar información relevante y llegar a decisiones efectivas para enfrentar desafíos.

### Conclusiones

Los resultados obtenidos en el estudio destinado a caracterizar el perfil de los practicantes en Lácteos de La Sabana 2023-I revelan tendencias significativas en el proceso de selección. Se identificaron rasgos distintivos en la población de practicantes, destacando:

- **Preferencia de Universidades:** La Universidad de La Sabana se posiciona como la opción más preferida para prácticas, alcanzando un 22%. Le siguen la Pontificia Universidad Javeriana - Bogotá con un 16% y la Universidad Nacional de Colombia con un 13%. Otras instituciones muestran variaciones entre el 6% y el 3%.
- **Carrera Universitaria:** La carrera de Administración de Empresas es la más elegida, representando un 25%. Le siguen Ingeniería Industrial (22%) e Ingeniería Química (16%). Otras carreras tienen una representación menor, oscilando entre el 6% y el 3%.
- **Distribución de Género:** La población de practicantes se distribuye equitativamente entre hombres y mujeres, cada uno constituyendo el 50%.
- **Rango de Edades:** La mayoría de los practicantes (50%) se encuentra en el rango de edades entre 23 y 25 años. Un 31% está en el rango de 20 a 22 años, mientras que un 19% tiene edades comprendidas entre 26 y 28 años.

- **Practicantes por Áreas:** El área de Mercadeo se destaca con un 9%, seguida por Comercial (4%) y Calidad (3%). Cinco áreas comparten un 6%, mientras que seis áreas tienen solo un 1% cada una.
- **Encuesta a Líderes:** En el área de Mercadeo, el factor determinante es la universidad de procedencia, seguido por la carrera estudiada como segunda opción. En otras áreas, la carrera, las capacidades y habilidades son más representativas en el proceso de selección.

Se identificó el perfil académico de los practicantes, incluyendo su nivel de educación, especialidad y universidades de procedencia, obteniendo una visión clara que permitirá alinear las necesidades de practicantes con el requerimiento de cada área.

No se evidencia experiencia previa de los practicantes, que sea relevante en el estudio de investigación.

En la investigación se encontró que, en la hoja de vida como herramienta de análisis, no es relevante la declaración de las competencias de la población analizada; sin embargo, en el proceso de selección es importante definir y evaluar 3 competencias transversales para el cargo: comunicación, creatividad y resolución de problemas.

Se diseñó una lista de verificación para evaluar el cumplimiento del perfil durante el proceso de selección de los practicantes. (Ver Anexo 1)

### **Anexos**

#### **LISTA DE CHEQUEO PROCESO DE SELECCIÓN PRACTICANTES LACTEOS DE LA SABANA**

**NOMBRE DEL ASPIRANTE:** \_\_\_\_\_

**FECHA DE PRESENTACIÓN:** \_\_\_\_\_

**RESPONSABLE DE  
SELECCIÓN:** \_\_\_\_\_

Marque con una (X) cuando se cumpla el proceso.

<b>PASOS</b>	<b>CU MPLE</b>	<b>OBSERVAC IONES</b>	<b>RESPON SABLE</b>
Requisición de practicante según área			
Proceso de reclutamiento (recepción hojas de vida)			
Citación prueba técnica presencial (assessment)			
Aplicación prueba técnica presencial			
Análisis de resultados prueba técnica (assessment)			
Entrevista selección			
Entrevista jefe directo			
Aplicación de pruebas adicionales (si aplica)			
Toma de decisión			
Proceso de contratación			

---

**Firma Responsable de Selección**

---

**Firma Socio de Negocio**

**Observaciones:**

## Referencias

- Alemany, C. (1990). Las prácticas en empresa: hacia una redefinición del aprendizaje y del lugar de formación. *Revista de Educación*.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hil. Obtenido de [https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/bitstream/handle/bhp/565/Chiavenato%20I\\_2011\\_Administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/bitstream/handle/bhp/565/Chiavenato%20I_2011_Administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Drucker, P. (1998). The information executives truly need. En *Harvard Business Review on Measuring Corporate Performance*. Harvard Business School Press.
- Irazú Ramírez Ibarra, P. & Martínez Martínez, A. (2022). Cambio multicultural: estrategias para gestionar la diversidad, la inclusión y la equidad en la organización. 1. Plaza y Valdés, S.A. de C.V. <https://elibro-net.bdbiblioteca.universidadean.edu.co/es/lc/bibliotecaean/titulos/228002>
- Ministerio de Trabajo. (2019). Proyecto resolución condiciones mínimas de ejecución de prácticas laborales. , <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59926232/PROYECTO+RESOLUCION+CONDICIONES+EJECUCION+PRACTICAS+LABORALES.pdf>
- Santrock, J., González, H., & Fracke, M. (2004). *Introducción a la psicología: Psicología organizacional*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Zayas Agüero, P.M. (2010). Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal, en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. [www.eumed.net/rev/cccs/10/](http://www.eumed.net/rev/cccs/10/)
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano* (3ra ed). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Tecnología de gestión de recursos humanos* (3ra. ed). La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela y Academia.
- Solanes Puchol, Ángel. (2007) *Herramientas para la gestión de recursos Humanos*, fundcrea 2007. España: Editorial Alicante: Fundación para la Creación de Empleo