



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CIENCIAS ECONÓMICAS

Reformulación del proceso de selección de personal para una
empresa minera - 2024

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

AUTOR

Vasquez Betancourt, Elias Fernando
(<https://orcid.org/0000-0001-8238-0593>)

ASESOR

Mag. Burmester Andreu, Hans Federico Isaac
(<https://orcid.org/0000-0002-4980-1154>)

Lima - Perú
2024

VASQUEZ_BETANCOURT

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.coursehero.com Fuente de Internet	2%
2	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.ilo.org Fuente de Internet	1%
4	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	biblioteca.usac.edu.gt Fuente de Internet	1%
6	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega	1%

Dedicatoria

Agradezco a Dios todo poderoso y a su hijo Señor de los Milagros por estar siempre a mi lado y hacer realidad el cumplimiento de mis metas y objetivos, sobre todo de mantener a toda mi familia con salud.

Agradecimiento

Este trabajo está dedicado a mi hermosa familia Vasquez Huachin, por la confianza y apoyo brindado durante el progreso de mi carrera profesional y por la motivación que me brindaron para seguir adelante en el desarrollo de mis objetivos, sobre todo por todo el cariño y amor que me brindaron en los momentos más difíciles de mi vida estudiantil.

Resumen

La gestión de selección es un tema que involucra a muchas empresas en nuestro país, este estudio tuvo como objetivo reformulación del proceso de selección de personal para una empresa minera – 2024. Dada la problemática que actualmente viene efectuando retrasos en los procesos de selección, se ha planteado el siguiente problema de investigación ¿de qué manera es posible reformular el proceso de selección de personal para una empresa minera – 2024?; en ese sentido, se utilizó la metodología de entrevista cualitativa para recabar datos de cada una de las empresas contratistas, identificando el problema que está generando los malos procesos de selección y contratación de personal externos, el cual conlleva generar retraso en los procesos productivos y costos adicionales, Los resultados que se obtuvieron dan a conocer las falencias que conllevan a las empresas contratistas a retrasar el ingreso de personal para cumplir con los servicios asignados por la compañía. El análisis nos da a conocer la importancia de efectuar la revisión continua de todos los procesos de selección, tanto de compañía como de las empresas contratistas, ya que son estos últimos los que determinan el éxito o el retraso de la organización. Cuando realizamos una mala selección y contratación de personal, esto genera que el futuro colaborador no cuente con las competencias necesarias para el puesto de trabajo.

Palabras clave: Gestión de personal, Selección, recursos humanos, proceso, convocatoria de personal

Abstract

The selection management is an issue that involves many companies in our country, this study was aimed at reformulating the personnel selection process for a mining company - 2024. Given the problems that are currently causing delays in the selection processes, the following research problem was posed: how is it possible to reformulate the personnel selection process for a mining company - 2024? In this sense, the qualitative interview methodology was used to collect data from each of the contractors, identifying the problem that is generating the bad processes of selection and hiring of external personnel, which leads to delays in production processes and additional costs. The results obtained reveal the shortcomings that lead contractors to delay the entry of personnel to meet the services assigned by the company. The analysis shows the importance of a continuous review of all the selection processes, both of the company and of the contractors, since it is the latter that determine the success or delay of the organization. When we make a bad selection and recruitment of personnel, this generates that the future collaborator does not have the necessary skills for the job.

Keywords: Personnel management, Selection, human resources, process, personnel recruitment

Indice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen.....	iv
Abstract	v
Indice de Contenidos	vi
Índice de Figuras	viii
Introducción	ix
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACION	1
1.1. Marco histórico	1
1.2. Bases teóricas.....	2
1.3. Marco legal.....	8
1.4. Antecedentes del estudio	9
1.5. Marco conceptual.....	15
CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
2.1. Descripción de la realidad problemática	16
2.2. Formulación del problema general y específicos	16
2.3. Objetivo general y específicos.....	16
CAPITULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACION	17
3.1. Justificación e importancia del estudio	17
3.2. Delimitación del estudio.....	17
CAPITULO IV: FORMULACIÓN DEL DISEÑO	18
4.1. Diseño esquemático	18
4.2. Descripción de los aspectos básicos del diseño.....	18
CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO.....	19
5.1. Aplicación de la propuesta de solución.....	19
CONCLUSIONES.....	28

RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
ANEXOS	35

Índice de Figuras

Figura 1 Diagrama de Ishikawa.....	16
Figura 2 Organigrama de Recursos Humanos.....	20
Figura 3 Análisis Foda.....	21
Figura 4 Diagrama de Flujo	22
Figura 5 Proceso de reclutamiento	23
Figura 6 Replanteamiento de procesos de selección	25

Introducción

En nuestro país muchas de las organizaciones tienen problemas al querer incorporar nuevo personal para cubrir puestos vacantes. Es en esos momentos que se requiere contar con personal calificado en selección de personas y procesos de óptima calidad que garanticen postulantes idóneos y en el menor plazo posible. Para Edilberto Chiavenato (2014) los procesos de reclutamiento conllevan a aplicar diversas técnicas y procesos que se debe emplear para lograr atraer a los mejores candidatos, para esto se debe cumplir con tener una terna adecuada que nos permita escoger las mejores opciones, mientras que los procesos de selección de personas es la encargada de buscar entre la terna ya reclutada a las mejores opciones para incorporarlos a sus filas laborales.

Estas funciones de selección se realizan en base a experiencias vividas en estos procesos y tiene como fin dar a conocer los diferentes métodos que se aplican en el área de recursos humanos y selección de personas

En el planteamiento del problema se ha identificado la siguiente pregunta, ¿de qué manera es posible reformular el proceso de selección de personal para una empresa minera – 2024, está información fue analizada a través de herramientas cualitativas, ya que se efectuaron entrevistas individuales a cada una de las empresas contratistas, en la primera parte del trabajo de investigación se identificó los diagramas de flujo y cuadros de procesos con los que se ha venido trabajando, en la segunda parte se presenta el replanteamiento de la reformulación del proceso de reclutamiento y selección de las empresas contratistas, en la tercera parte del análisis se presenta el nuevo proceso de reformulación de selección de personal y como cuarto y último punto se muestra los diagramas de flujo y cuadros con los que funcionará el nuevo proceso.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACION

1.1. Marco histórico

En Perú y Sudamérica, los procesos de selección han evolucionado de una manera muy ágil, en los 80 y 90, los procesos de selección se desarrollaban de manera presencial, los futuros candidatos buscaban vacantes en los diarios locales o por avisos que presentaban las empresas en algunos medios de comunicación, las entrevistas de personal eran de manera presencial y obligatoria.

A partir del año 2000, las empresas interesadas en contratar nuevos talentos, difundían la información del requerimiento de manera digital, por correo electrónico, paginas como computrabajo, infomine, etc., pero a raíz de la pandemia las organizaciones han tenido que adaptar sus procesos a la nueva tecnología y digitalización, esto se ha dado a nivel mundial y nuestro país no ha sido la excepción, si bien es cierto en nuestro Perú ya se realizaban las entrevistas virtuales a los candidatos y/o postulantes, pero debido a la pandemia las empresas tuvieron que adaptar sus procesos y culminarlos de manera virtual.

Las organizaciones y empresas consultoras se reunían para ver cuál era la necesidad del negocio y buscar las alternativas más viables de manera que no se incumpliera el distanciamiento social, esto generó que las compañías realicen sus procesos selección con mayor dinamismo y agilidad virtual, lo cual dio pase a que las entrevistas sean más analíticas y profundas, de esta manera muchas empresas comenzaron a utilizar los medios digitales como zoom, teams, discord, correos, WhatsApp, etc., así mismo, se elaboraron los manuales para capacitar al personal especializado, hojas de requerimientos, formatos para postulantes, entre otros procesos, con toda esta información se implanto el proceso de distanciamiento y agilidad en todos los procesos de reclutamiento y selección, quedando establecida e implantada la cultura digital en todos los procesos de selección.

De esta manera las organizaciones ya no requieren que la mayoría de postulantes realicen entrevistas presenciales, esto conlleva a reducir costos, a realizar una mayor cantidad de entrevistas y a maximizar el tiempo de los postulantes y entrevistadores, pero somos conscientes que actualmente hay perfiles que requieren una entrevista personalizada y estas hay que realizarlas en ambientes menos formales, en espacios

abiertos y de una manera más cómoda, esto genera una mayor confianza entre el candidato y el entrevistador.

1.2. Bases teóricas

Actualmente muchas compañías de los diferentes sectores, industriales, mineros, textiles, entre otros, vienen padeciendo en la contratación de personal idóneo, esto debido a que los futuros postulantes carecen de conocimiento técnico para el puesto de trabajo o falta de habilidades socioemocionales, generando que el mercado laboral no cuente con personal idóneo para cubrir plazas en los centros de labores, por la carencia de en los postulantes de Hard y el soft, o en algunos de los casos por carencia de uno de ellos.

En el mercado laboral se puede contar con personal que tenga habilidades técnicas para desarrollar sus funciones pero que carece de la parte esencial del soft que fortalece la actitud de la persona.

Así mismo, tenemos la parte burocrática de la organización al momento del reclutamiento, selección y contratación de personal, esto debido a los tiempos excesivos en los diferentes procesos de selección de personal, lo cual genera cuellos de botella en los procesos ya mencionado, en alguno de los casos abandono por parte del postulante, costos por reprocesos por exámenes médicos, retraso en la producción y por ende encarecimiento del producto final.

Los procesos de selección de personas son necesarios en todas las organizaciones, ya que gracias a estos procesos se evalúa el hard y el soft de los reclutas para determinar el personal idóneo que se quedada a laborar en nuestro equipo de trabajo para impulsar la organización, de tal forma que se convierta en nuestro capital humano. Para poder contar con los mejores elementos, las organizaciones utilizan diversos procesos de selección que nos permitan escoger al personal que cumpla con el perfil requeridas por la organización, para ello se aplican distintas técnicas de evaluación como entrevista de personal y pruebas psicotécnicas, aún está en proceso de investigación la relevancia de cuál es la más efectiva. Los nuevos valores profesionales de selección, deben conocer las técnicas y herramientas de reclutamiento y selección para poder elegir al candidato más adecuado para que forme parte del capital humano de la organización(Bravo, Ross).

Basurto, 2022, menciona uno de los artículos de Bravo Juan, 2018, donde comenta que la gestión de personas es una método que conlleva a las organizaciones a trabajar de forma ordenada y a mejorar los procesos productivos y por ende la hace más competitiva y diferencial, ya que con este método integra a todos los colaboradores de la organización, haciendo fluir su liderazgo en las diferentes áreas de la empresa, así mismo, esto conlleva a tener personal altamente capacitado para que la organización este siempre innovando y creciendo conjuntamente con el personal que la integra (Ruth, Debora)

Hoy en día gran parte de las organizaciones están en constante búsqueda de contratar personal competitivo, ya que en la actualidad las empresas valoran mucho el factor humano calificado y competitivo, esto significa hacer la diferencia y destacar en el mercado competitivo, es así, que las áreas de selección utilizan diferentes métodos de reclutamiento de personas para atraer a los mejores talentos del mercado laboral, que en un corto plazo integran, para poder cumplir con este fin, las áreas de selección de personas utilizan distintas herramientas con el objetivo de atraer personal que se adapte a la organización

En nuestro país los reclutadores en su mayoría se rigen y se basan en la meritocracia, esto conlleva a que los candidatos ya sea profesionales universitarios o técnicos estén mejor preparados para poder competir en el mercado laboral y poder ingresar a un puesto de trabajo, esto nos dirige a que el colaborador pueda realizar funciones asignadas sin mayores contratiempos dentro de la organización y reducir los costos de selección ya que no se realizará un reproceso.

En nuestro país los procesos de selección están sustentados en la meritocracia, esto conlleva a convocar a candidatos para que sean seleccionados y posteriormente ocupar los puestos requeridos por la organización, es así, que las personas más preparadas son las que ocuparan los mejores puestos laborales(Tejada, Jorge)

En varios países de latino américa, hacen todos los esfuerzos para que en sus procesos de selección destaque la meritocracia y no el tarjetazo como se ha visto en algunos países de sud américa, es por ello que en su mayoría los países latinos han implementado leyes que refuercen los procesos de selección y poder realizar procesos transparentes, legítimos y sin tener que efectuar reprocesos por una mala elección de un candidato.

En su momento se ha tomado al país de Chile como ejemplo, ya que este país cuenta con leyes y normas que solidifican los procesos de selección y están basados netamente en la capacidad de los candidatos ya que en su momento ellos integraran una organización pública y efectuaran sus funciones sin mayores contratiempos (Alvarenga Mártir, 2018)

En muchas oportunidades la administración de personal a consultado a varias ciencias como la psicología, antropología, sociología, para poder realizar un buen desempeño y lograr que las organizaciones vean como un activo a la administración de personas.

El sector turístico ve al área de personal, ya no como un gasto, sino como una inversión, ya que ve a las personas como el eje central de la organización y es la vía para obtener los resultados esperado y volverla más competitiva en el mercado del sector turismo

En el sector turismo y por la estacionalidad de temporada, se manifiesta un grado importante de rotación de personal, ya que debido a la estación el personal se retira e ingresa nuevos elementos que deben cumplir con el perfil adecuado como buen trato, buena comunicación, calidad de servicio, idioma para poder comunicarse con turistas extranjeros, etc. Estos factores generan que el área de personal formule estrategias para la retención y contratación de personas (Rodríguez Garza, 2018)

Algunos autores mencionan que la administración tiene como objetivo fundamental lograr alcanzar algo o ejecutar alguna acción para lograr una meta u objetivo utilizando recursos que se tengan en la organización.

Teniendo claro la función de la administración, está a su vez tiene relevancia en la gestión de selección de personal, cuyo objetivo principal de la administración es la contratación de talento adecuado para cubrir puestos en las organizaciones, por lo que los miembros que integran el área de selección, deben tener claro los procesos y herramientas para poder lograr un proceso sólido y sin perjuicios para las empresas, según la estadística, el 88% de líderes de RRHH coinciden en que los candidatos bien entrenados y estudiados son colaboradores de calidad.

Las organizaciones de hoy en día deben ser asequibles a los potenciales talentos y deben brindar toda la comunicación posible para que los candidatos se interesen en las empresas, el 93% de los futuros candidatos lo tienen claro y tienen mucho interés por la información emitida por las organizaciones, las cuales tiene que ser claras al detallar sus cultura, propósito y objetivo.

Para los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, se debe contar con procedimiento y bases de datos con ternas necesarias para tener abastecida a la organización, para ello la empresa debe contar con los medios digitales necesarios para la convocatoria, como también contar con socios estratégicos como las empresas reclutadoras. (Castro Castillo, 2021)

Referente a la contratación de personal en empresas estatales, también requiere contar con procedimientos legales sustentados en el marco legal, con la finalidad de contratar a personal que cumple con el perfil establecido en las normas, políticas y procedimientos administrativos, los mismos que son conocidos como procesos de selección clásicos, pero dentro del ordenamiento jurídico encontraremos un grupo de procesos específicos, cuya finalidad es aplicarlas a un grupo de situaciones para desarrollar la eficacia de las técnicas y métodos de selección, dentro de ellas están las empresas reclutadoras de personal, las cuales pueden ser nacionales o internacionales, esto dependerá del perfil que se requiera en la instancia administrativa. (Guzmán Napurí, 2020).

Los paradigmas en los procesos de selección son variables y estos cambian debidos a los requerimientos y necesidades de las organizaciones ya que se deben acoplar a la metodología actual, estos procesos tienen como finalidad integrar a nuevos elementos a una organización y deben cumplir con los requerimientos exigidos.

La primera fase del proceso es el reclutamiento, el mismo que se realiza mediante ciertos mecanismos de comunicación digital, radial, escrito, etc, dando a conocer el perfil del puesto a contratar, para que las organizaciones puedan lograr su cometido, deben desarrollar estrategias que les permitan dar a conocer si su cultura y la forma de potenciar a su capital humanos, lo cual genera valor agregado a las convocatorias de personal. (Esan, 2019)

El área de selección en los procesos de entrevista de candidatos tiene tres puntos bien establecidos, inicio, desarrollo y despedida, lo cual conlleva a un análisis y a la

toma de la decisión que decidirá a la mejor opción, otra de las alternativas bien usadas por el área de selección y muy conocida son las outsourcing para el reclutamiento y selección de personal, ellos se encargan de el envía de una determinada terna para que la empresa elija la mejor opción, lo cual reduce tiempo y costos a las organizaciones, pero también hay una desventaja en estos procesos ya que la empresa que realiza la búsqueda y selección no conoce y no tiene muy en claro la cultura de la empresa, generando al candidato cierto desconocimiento.(Castro Castillo, 2021)

Los descubrimientos en el transcurrir del tiempo han podido sustentar que las personas no son un recurso que se pueda cambiar de manera rápida en los procesos productivos, por el contrario, esto es el forjador del bien o mal de una organización, por ende, el principal desafío de las empresas es fortalecer y mejorar el capital humano, con la finalidad de minimizar el proceso de rotación de personas, mejorando la inversión en capacitación y entrenamiento de los mismos y hacer más eficiente el área de selección de personas y rentabilizar las empresas (Espinoza Dextre, 2020)

Un estudio realizado a las universidades públicas referente a la importancia que tiene el área de selección de personal y a las mejoras que conllevan los procesos bien organizados concluye que un 60% concuerda que los recursos humanos es la solución para el desarrollo de estas compañías y de la mayoría, siempre que estas sean transparentes, planificadas, organizadas y bajo procedimientos bien estructurados y bien dirigidos, asegurando la elección del personal idóneo para los puestos requerido, lo cual asegura brindar los mejores servicios a la población. Así mismo, un 40% concluye que los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, deben ser modernos y a la par con los procesos tecnológicos, como son redes sociales, procesos de comunicación sólidos que generen el interés de los candidatos, las organizaciones deben proporcionar a sus áreas de selección las herramientas para que los profesionales de esta especialización puedan mejorar e innovar nuevos procesos de selección que faciliten los procesos de contratación de los mejores talentos. (Rivera García, 2018).

Los procesos de contratación y selección de personal vienen a ser un grupo de procesos que tiene como objetivo atraer a personal idóneo para desempeñar funciones que efectúen con los retos que tienen las empresas, es por este motivo que las organizaciones tienen que difundir al mercado laboral las oportunidades que ofrecen y las bondades de su organización para hacerla más atractiva.

Es así que los procesos de selección se apoyarse en sistemas informáticos para hacer efectiva la comunicación y llegar de manera óptima a los futuros candidatos con el fin de hacer atractiva las ofertas laborales requeridas por las organizaciones y atraer a un número adecuado de personal idóneo para cubrir los requerimientos internos de las empresas. Esta investigación está enfocada al mercado laboral de cooperativas, donde se pudo recabar información de fuentes que son proveedores de este tipo de organizaciones. (Rodríguez Sánchez, 2019)

Hoy en día los mercados se han vuelto más exigentes y competitivos debido para sobrevivir en el mercado actual y proyectarse al futuro, lo cual genera que las empresas busquen nuevas estrategias en los procesos de selección y estar en la cabeza de la competencia, es preciso desarrollar procedimientos, estrategias de manera eficaz y eficiente que minimicen los riesgos de reprocesos en el desarrollo de la empresa.

El área de selección en las organizaciones son el eje que mueve a la organización en el transcurrir del tiempo, las áreas de selección tienen dentro de sus funciones hacer que las personas con talentos se interesen el laborar en sus organizaciones, para esto las empresas deben contar con personal de selección altamente capacitada y con suficientes habilidades para poder seleccionar al personal adecuado para que desarrollen sus funciones de manera eficaz y eficiente.

Otro de los aspectos relevantes del área de selección es que tienen que preparar al personal de la empresa para recibir y enseñar e integrar a los nuevos elementos que integrarán los nuevos equipos de la organización (López Gumucio, 2010)

Hoy en día nuestro mundo se vuelve más exigente en todos los aspectos, si bien es cierto hemos ido aprendiendo de los errores pasados y de los adelantos tecnológicos que han afectado la forma de vida de todos nosotros, de igual forma la globalización está inquietando la economía mundial, esto ha generado despidos masivos, cierre de empresas, estos cambios conllevan a que las organizaciones replanteen sus estrategias de operaciones y selección de personal, de forma que exijan más a sus subordinados.

Las organizaciones teniendo en cuenta las exigencias de los consumidores han replanteado y mejorado sus productos con una mejor calidad, de tal manera que son

conscientes de que su personal puede aportar con sus habilidades y conocimiento para la mejora de los productos y servicios.

Por otro lado, el objetivo de las organizaciones es escoger al personal con las habilidades y conocimiento necesario requerido para que se adapten y aporten a la organización, teniendo fortalecidos el soft y el Hard, las empresas deben tener bien en claro que el área de selección es una parte clave de los recursos humanos, así como las áreas de capacitación, nóminas, gestión de personas etc.

En el presente artículo se analizó la selección de personal basada en competencias, que cuando están bien gestionadas se convierten en un ganar-ganar, lo cual nos permite colocar al personal en los puestos que realmente van a generar y aportar resultados a la organización, para lograr este cometido, las empresas siguen una serie de procedimientos como pruebas psicológicas, entrevistas, evaluaciones, referencias laborales, antecedentes, etc. Estos pasos se diferencian de la selección tradicional por la metodología que emplea y no por los pasos a seguir (Peñuela Gómez, 2020)

1.3. Marco legal

La OIT es un organismo internacional que respalda los derechos de las personas en materia de trabajo y discriminación laboral. Esta organización internacional obliga a los miembros de este organismo a cumplir y promover los derechos de los trabajadores y miembros sindicales; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la erradicación de la discriminación respecto al empleo y la ocupación.

Se admite que, a pesar de que la no discriminación e igualdad de oportunidades debería existir en todos los ámbitos, esto no siempre es el caso. Existen herramientas legales que han tratado de encontrarse este problema en el contexto nacional e internacional. Sin embargo, las diferencias de oportunidades, derivados de arbitrariedades y distinciones improcedentes, siguen estando presentes y se expresan en la vida cotidiana en los ámbitos familiares, educativos y laborales.

Actualmente en nuestro país, los temas laborales y la no discriminación laboral, vienen siendo respaldados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, este organismo estatal es quien supervisan de manera directa la transparencia en los procesos

de selección en todas las organizaciones de nuestro país, haciendo cumplir todo lo referente a las normas laborales vigentes.

1.4. Antecedentes del estudio

Nacionales

Universidad: Pontificia Universidad Católica del Perú

Título: “Análisis y Propuesta de Mejora para los Procesos de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal en una Empresa del Rubro Metal Mecánico”

Autor: Acuña Herrera, Giancarlo Jair

Objetivo: “El presente proyecto tiene como objetivo la implementación de mejoras en área de Atracción y Desarrollo del Talento en una empresa dedicada al rubro de la Metal mecánica, con la finalidad de garantizar la calidad de la selección del personal, incorporando colaboradores idóneos acorde a lo establecido en la descripción del puesto / MOF, así como asegurar una inducción planificada, priorizando la calidad, tiempo y forma en obtener el producto final, personal competente contratado”.

Conclusión: “Lo positivo dentro del proceso de reclutamiento y selección es que existe un solo dueño del proceso, esto facilita la continuidad del mismo y no depender de los tiempos de otra persona para cubrir los procedimientos, lo cual suele retrasar la finalización”.(Acuña Herrera, 2021)

Universidad: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Título: “Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la Selección de Personal Operativo en una Planta de Confecciones de Tejido de Punto para Incrementar la Productividad”

Autor: Mallqui Callalli, Giuliana Janet

Objetivo: “Determinar si la Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la incorporación de Personal Operativo en una Planta de Confecciones de Tejido de Punto contribuye a Incrementar la Productividad”.

Conclusión: “Debido a la gran cantidad de personal operativo que requiere el rubro textil – confección y la necesidad de tener que cumplir con programas de producción, la demanda de este recurso humano se hace necesario, de igual forma los postulantes por la necesidad de un empleo indican tener conocimiento a todo lo que se le pregunta referente a un puesto de trabajo. La mayoría de las empresas dan poca importancia a la selección de personal operativo si lo comparamos con un proceso de selección de un personal profesional calificado para un puesto de empleado o de confianza, debido a que para un puesto de empleado es uno, en comparación a operarios que se llegan a requerir en un mínimo de 10 a un máximo de 100 en casos extremos, debido a las deserciones por bajo rendimiento, competencia y poca motivación que se les ofrece”.(Mallqui Callalli, 2015)

Universidad: Universidad de Lima

Título: “Impacto de la Gestión de Información en los Procesos de Reclutamiento y Selección de Ab Inbev Planta Huachipa en el 20212”

Autor: (Karla Melissa Miranda Zamora Código 20150893, 2022)

Objetivo: “Determinar el impacto que tiene la Gestión de la Información en los procesos de Reclutamiento y Selección en la compañía AB InBev Planta Huachipa en el 2021”.

Conclusión: “Se concluyó que la implementación de la propuesta de mejora reduciría los costos a largo plazo de los procesos de reclutamiento y selección, debido a que este sistema automatizado solo requerirá de una inversión inicial para su implementación, más no con el transcurrir del tiempo. Al obtener resultados eficientes, esto evitará que se incurra la contratación de mano de obra adicional, ni en otros costos como suscripciones a bolsas laborales, rotación de personal, entre otros”.(Miranda Zamora, 2022)

Universidad: Universidad Ricardo Palma

Título: “Mejoras en el proceso de reclutamiento y condiciones laborales para optimizar el clima laboral en la Importadora Corporación S.A.C.”

Autor: (Miranda y Zumaeta, 2022)

Objetivo: “Analizar las mejoras en los procesos de reclutamiento y condiciones laborales para la optimización del clima laboral en la importadora Corporación SAC”.

Conclusión: “Respecto a la investigación realizada sobre la importadora Corporación SAC, para el caso del proceso de reclutamiento, los datos obtenidos no lograron reflejar lo planteado; sin embargo, esto se podría ocasionar por el tiempo en que llevan trabajando los empleados en la importadora, debido a que ya han pasado algunos años desde que realizaron ese proceso y a veces no es concientizado en gran medida por parte del área administrativa o técnica quienes fueron parte de la muestra de este estudio de investigación”. (Ulloa Huamán, 2022)

Universidad: Universidad Ricardo Palma

Título: “Efectos de la aplicación de los sub sistemas de reclutamiento y selección de talento humano en la gestión de la empresa ACI SAC ”

Autor: De La Piedra Yépez, Dennis Yohannes

Objetivo: “Definir la lógica que subyace a la importancia otorgada a la gestión del desempeño en su contribución al aumento en la rentabilidad de la empresa, desde la perspectiva de los gerentes IT De terminar los criterios utilizados para medir el impacto económico de la optimización de la performance del personal al cierre del ciclo anual”.

Conclusión: “Desde la perspectiva de los empleados de las empresas IT, el autor infiere que en más del 70% de los casos, opinaban que el área de Recursos Humanos no estaba alineada estratégicamente con la estrategia principal de negocios de la empresa, ya que no recibían mucha información de los procesos y programas que partían de Recursos Humanos, no notaban su presencia en la mesa de negociación ni que la misma interviniese en la forma de fidelizar a un cliente o en necesidades de negocio. Tampoco veían de qué manera medían en el área, el impacto económico del alto desempeño del personal ni de los planes de retención y por ende, del impacto de la fuga de talentos. Es decir, no sabían

con qué indicadores se valía el área de Recursos Humanos, para establecer planes que gestionen al personal, sean clave o no, dentro de la empresa”.(De La Piedra Yépez, 2018)

Internacionales

Universidad: Universidad de Valladolid

Título: “La inteligencia artificial en los procesos de selección”

Autor: Cantero Galeano, Gabriela Librada

Objetivo: “Explicar en qué consiste la Inteligencia Artificial en los procesos de selección y sus posibilidades de uso al poder automatizar algunos puntos cruciales del proceso”.

Conclusión: “El uso de herramientas que automaticen inteligentemente tareas de procesos de selección se visualiza interesante por la eficiencia y el ahorro de tiempo que supone”. (Cantero Galeano, 2021)

Universidad: Universidad Andina Simón Bolívar

Título: “Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac. Cía. Ltda. Quito”

Autor: Lascano Polo, Juan Edison

Objetivo: “Determinar si la implementación de un diseño reclutamiento y selección por competencias influye la rotación de personal en la empresa Sepronac Cía. Ltda.”

Conclusión: “El índice de rotación de personal del primer semestre del año 2018 según la fórmula planteada por el Lic. Torres tiene un promedio del 6.89%, que corresponde alrededor de 120 personas mensuales entre personal desvinculado y personal contratado, a comparación con el primer semestre del año 2019, en donde los índices de rotación de personal disminuyeron en un 4.03% dando como resultado un índice del 2.87%, para este primer semestre del año 2019 la empresa ya contaba con un modelo de reclutamiento y selección por competencias”.(Lascano Polo, 2020)

Universidad: Universidad Nacional Autónoma de México

Título: “Análisis del Proceso de Reclutamiento y Selección de personal en una institución Gubernamental”.

Autor: Mena Díaz, Leticia Ivonne

Objetivo: “Facilitar los flujos migratorios que beneficien al país, con amplio sentido humanitario y apertura al mundo Ejercer las atribuciones de control y verificación Migratorios que requiere la seguridad Nacional, con apego a la Ley y con respeto a los derechos humanos de los migrantes”.

Conclusión: “En este modelo se pueden expresar los resultados combinando las dos formas de conclusión anteriores. Hay que considerar que existen aspectos subjetivos que se pueden expresar en la conclusión abierta, pero difícilmente mediante una gráfica en una conclusión cerrada. Es en esta parte donde el psicólogo debe aprovechar sus conocimientos para explicar la gráfica de los resultados, sin que pueda existir alguna duda para ello”.(Leticia Ivonne Mena Díaz, 2006)

Universidad: Universidad Siglo 21

Título: “Selección de personal y retención de talento humano en empresas familiares de Córdoba”

Autor: Constanza, Fader

Objetivo: “El objetivo general del presente manuscrito científico, consistió en analizar los procesos de selección de personal y evaluar cuáles son las estrategias de retención de talento humano en las empresas familiares de la Ciudad de Córdoba. Para ello, a lo largo de este trabajo, se investigaron los procesos y estrategias de retención de Capital Humano dentro de las organizaciones. Para cumplir con dicho objetivo se entrevistó a los jefes del área de Recursos Humanos de cuatro empresas familiares de la provincia de Córdoba. El alcance de la investigación fue de tipo exploratorio, el enfoque fue de tipo cualitativo y se utilizó un diseño no experimental. Con los resultados obtenidos se pudo evidenciar que las empresas familiares poseen una insuficiencia en sus procesos de selección de personal y de retención de talento humano, las cuales necesitan

incluir dentro de sus procesos estratégicos, procesos vinculados al capital humano, para poder seguir llevando a cabo”.

Conclusión: “La misma investigó sobre los procesos de reclutamiento y selección de personal en empresas familiares de la ciudad de Córdoba. Sus conclusiones llegaron a que se visualiza una diferenciación en el método de selección de familiares en las grandes organizaciones se respetó en su totalidad, mientras que en las pequeñas organizaciones la metodología se denominó de colocación y no de selección, esto quiere decir que no hubo un respeto de los criterios de evaluación del postulante, sino que toma mayor importancia la influencia de los directivos interesados en que un familiar sea colocado en un determinado puesto. Otra diferencia que se remarca mucho es el seguimiento de los profesionales que han sido seleccionados, donde en las empresas grandes la informalidad no se advierte de ninguna manera, pero si se presenta como condición fundamental en las pequeñas empresas familiares”. (Constanza, 2020)

Universidad: Universidad de Chile

Título: “Proceso de Reclutamiento y Selección de Personas como eje vinculante de la Responsabilidad Social Empresarial”

Autor: Soto Merino, Ada Karina

Objetivo: “Caracterizar las narrativas de actores insertos en la estrategia de reclutamiento, selección y habilitación de trabajadores locales sobre su articulación y como arista de responsabilidad social empresarial, en el proyecto MAPA Arauco”.

Conclusión: “Bajo el contexto del mega-proyecto de Modernización y Ampliación de la Planta Arauco, la empresa homónima incorporó en sus acciones de responsabilidad social empresarial un componente basado en el compromiso de la organización de priorizar trabajadores locales en el reclutamiento, selección y habilitación de mano de obra, lineamiento que se

transfería a las empresas subcontratistas mandatadas y que desarrollasen sus actividades en los territorios. No obstante, los resultados que debían derivarse del compromiso original difirieron sustancialmente entre las empresas que operaban para Arauco, lo que gatilló la instalación de una agencia interna con recursos provenientes del mandante, cuyo propósito es la articulación de diferentes actores presentes en el territorio y que se vinculasen con temáticas de empleabilidad, encontrándose organismos públicos, movimientos de la sociedad civil, empresas subcontratistas y organizaciones de la sociedad civil. De este modo, el objetivo de esta investigación fue caracterizar las narrativas de algunos de los actores que estuvieron inmersos en la estrategia, con el propósito de identificar – a través de sus propias perspectivas – aquellos discursos que relatasen los resultados de la articulación de los participantes y sus implicancias positivas y negativas en un contexto de responsabilidad social empresarial. Debido a lo reciente de las instancias de evaluación de los aspectos globales de la estrategia, la emergencia del contexto pandémico de la COVID 19 y un modesto número de entrevistados, los alcances y conclusiones de la investigación son exploratorios y pretenden contribuir, someramente, a la superación de alguna de las barreras encontradas en este instrumento diagnóstico”. (Ada Karina Soto Merino, 2021)

1.5. Marco conceptual

Headhunters: profesionales independientes o agencias que se contratan de manera externa para encontrar posibles candidatos. Para ello, los headhunters tienen en cuenta tanto la formación que poseen los candidatos como el valor que podrían aportar a la organización.

Selección de personal: Viene hacer el proceso que se aplica para la contratación de una determinada persona que cumple con ciertas características requeridas por una organización para un determinado puesto de trabajo.

Test psicotécnicos: Son un conjunto de pruebas que serán aplicadas a un postulante, que servirán para medir sus habilidades y competencias para ocupar un determinado puesto de trabajo

Test de Barrett: es uno de los instrumentos más frecuentemente usados para evaluar la impulsividad de una persona.

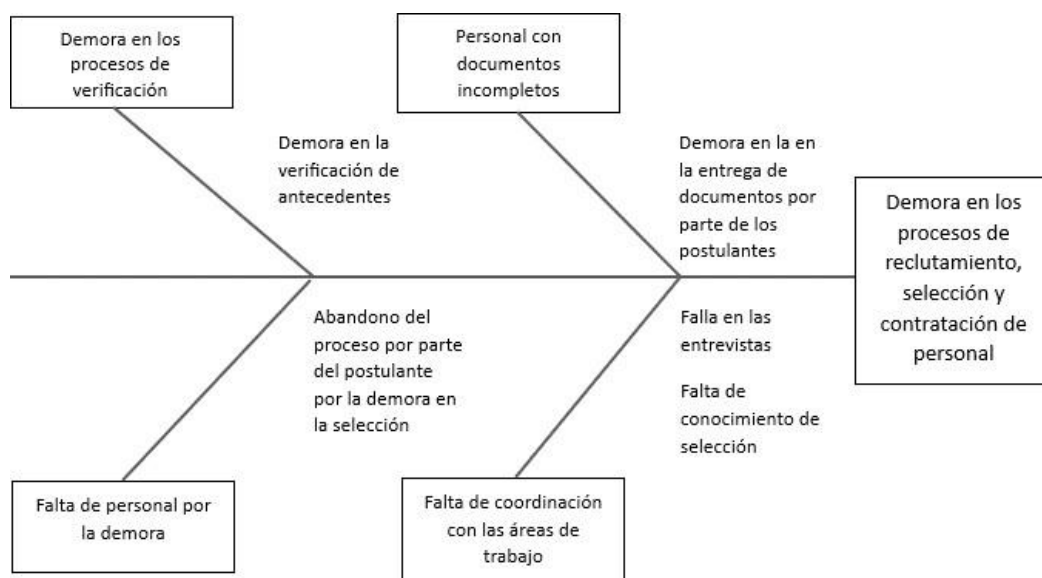
CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de la realidad problemática

Reformular el proceso de selección de personal para una empresa minera – 2024.

Figura 1

Diagrama de Ishikawa



Nota. Elaboración propia

2.2. Formulación del problema general y específicos

Problema general: ¿De qué manera es posible reformular el proceso de selección de personal para una empresa minera – 2024?

Problemas específicos: a.-¿Cuáles son los tiempos de demora en los procesos asociados?; b.-¿En que consiste la descoordinación con otras áreas de la empresa?.

2.3. Objetivo general y específicos

General: Reformulación del proceso de selección de personal para una empresa minera – 2024.

Específicos: a.- Identificar los tiempos de demora en los procesos asociados

b.- Conocer en que consiste la descoordinación con otras áreas de la empresa

CAPITULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACION

3.1. Justificación e importancia del estudio

Es estudio que se ha realizado es importante debido a que va a aportar con la toma de decisiones en futuras organizaciones nacionales e internacionales.

Así mismo, aportará al conocimiento para que otras empresas lo puedan aplicar en sus organizaciones, reduciendo los tiempos en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, lo cual dará como resultado cumplir con la dotación de personal, logro de las metas presupuestadas, reducción de costos y cumplimiento de objetivos de producción.

3.2. Delimitación del estudio

La temporalidad del estudio corresponde a una reformulación del proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal para el año 2024.

CAPITULO IV: FORMULACIÓN DEL DISEÑO

4.1. Diseño esquemático

Las herramientas que se han utilizado en el presente trabajo son:

- Análisis Foda
- Diagrama de Ishikawa
- Diagrama de Gantt

4.2. Descripción de los aspectos básicos del diseño

Para elaborar el presente análisis en los procesos de selección se empleó un análisis Foda para determinar las fortalezas y debilidades más relevantes de nuestra organización, así mismo, se aplicó un diagrama de Ishikawa para determinar la causa efecto los retrasos de los procesos de reclutamiento y selección de personal que han estado generando problemas de gestión de personal.

Por otro lado, se utilizó un diagrama de Gantt para reformular los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal y determinas la secuencia a simplificar y determinar los tiempos que se utilizaran en el nuevo método de trabajo.

CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO

5.1. Aplicación de la propuesta de solución

PRODUCTO EJECUTIVO

Reformulación del Proceso de Selección de Personal para Una Empresa Minera
- 2024.

La Empresa Cía Minera Coimolache S.A., es de capital privado extranjero del grupo sauder Peru y Buenaventura, que produce oro y plata a tajo abierto con número de ruc: 20140688640, con un capital social de 40% del grupo Buenaventura, 15% Espro y 45% por Southern Copper Corporation, constituida en el año de 1982, ubicada en la provincia de Hualgayoc, distrito de Hualgayoc, región de Cajamarca, la cual inició operaciones en el 2011.

Actualmente, cuenta con aproximadamente 260 colaboradores la compañía y 2,800 colaboradores de empresas terceras. Asimismo, en el presente trabajo que se desarrollará, se analizará los procesos de selección de las empresas contratistas y su reformulación en los procesos de reclutamiento y selección de personal, cuya finalidad es reducir los tiempos en los procesos de contratación de colaboradores de las empresas contratistas en un corto plazo, orientando los esfuerzos de una manera organizada con el fin de optimizar los recursos para el alcance de los objetivos.

Análisis estratégico de la Organización

Misión

Ser el operador minero de elección y de mayor aceptación para las comunidades, las autoridades y la opinión pública en general.

Visión

Desarrollar recursos minerales generando el mayor valor posible a la sociedad.

Valores

Seguridad: Promover el respeto a la vida de nuestros colaboradores y que esta presente en todos nuestros procesos, operaciones y actividades.

Honestidad: Actuamos de manera recta y proba, sin mentir, engañar u omitir la verdad.

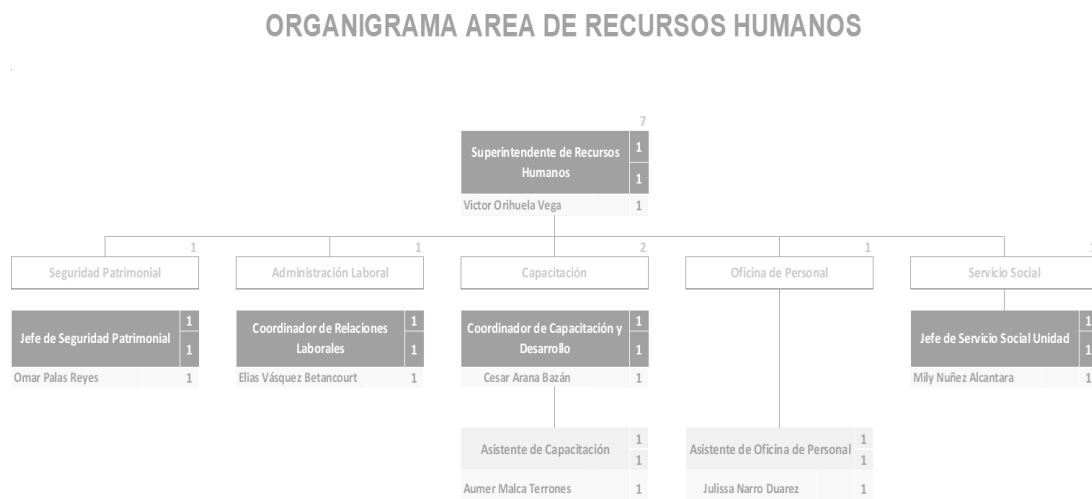
Laboriosidad: Sentimos pasión por nuestro trabajo; damos lo mejor de nosotros y actuamos de manera eficiente, segura y responsable.

Lealtad: Estamos comprometidos con nuestra empresa, misión, visión y valores. Somos parte de un mismo equipo.

Respeto: Demostramos consideración y trato cortés hacia las personas, sus ideas, su cultura y sus derechos.

Transparencia: Nuestras comunicaciones y actos son veraces, claros, oportunos y sin ambigüedad.

Figura 2
Organigrama de Recursos Humanos



Nota. Elaboración propia

ESTUDIO

Se ha realizado un análisis interno en coordinación con los representantes de las empresas contratistas que prestan servicios en nuestra unidad de producción minera, con la finalidad de poder reducir los tiempos de reclutamiento, contratación y selección de personal en sus contrataciones.

Figura 3

Análisis Foda

Análisis FODA – Selección y contratación de personal de contratistas

FORTALEZAS INTERNAS <ul style="list-style-type: none">• Se cuenta con presupuesto asignado.• Se tiene definido roles y responsabilidades.• Se cuenta con una proyección de personal por áreas de trabajo.• Existen procedimientos y registros .	DEBILIDADES INTERNAS <ul style="list-style-type: none">• No usar adecuadamente el presupuesto anual asignado.• Retrasos en el desarrollo de los procesos de selección.• Los responsables tratan de evadir los roles asignados.• No se trabaja en base a los procedimientos establecidos.• Equipos hardware antiguos
OPORTUNIDADES INTERNAS <ul style="list-style-type: none">• Compra de hardware nuevo.• Mejorar los procesos de selección de personal.• Retroalimentación continua a los responsables de sus roles y responsabilidades.	AMENAZAS INTERNAS <ul style="list-style-type: none">• Problemas con los sindicatos por falta de Personal.• Retraso en las metas de producción planificadas

Nota. Elaboración propia

Después de haber analizado y revisado los procesos de selección y contratación de personal, se ha podido detectar algunos procesos que actualmente están retrasando el flujo efectivo en la selección de personal y generando costos operativos y cuello de botella.

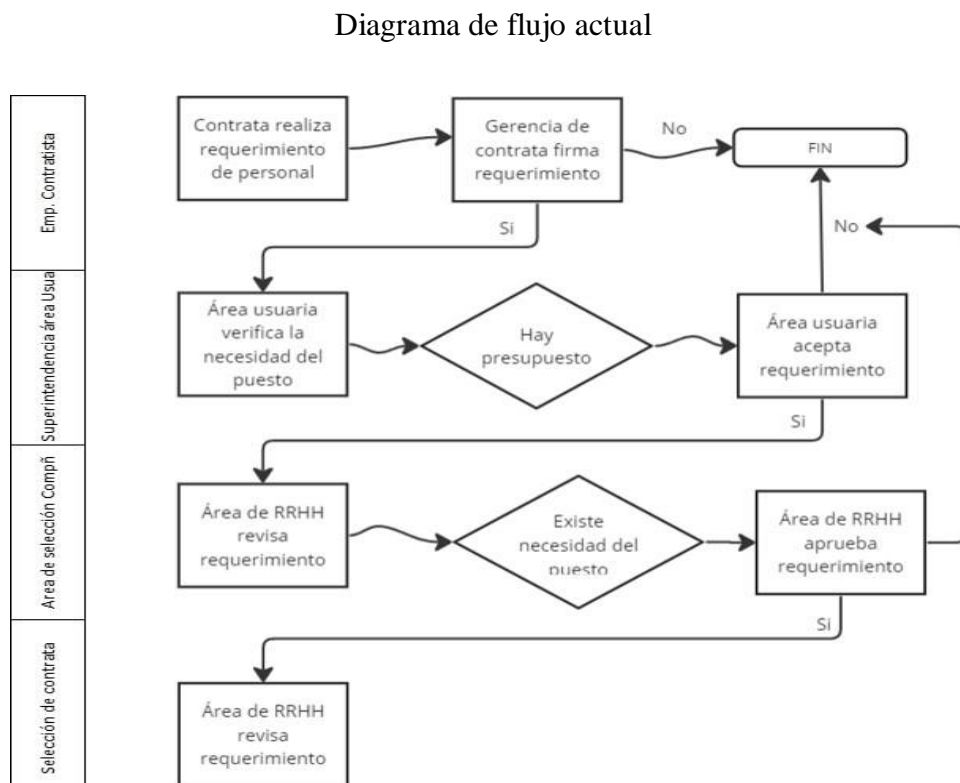
En los próximos gráficos, voy a mostrar cómo está funcionando nuestro proceso actual de selección de personas y detallar los tiempos por cada uno de ellos, de manera que podamos reformular los procesos actuales de selección de personal.

Los trabajos que se realizarán en el presente trabajo ejecutivo serán los siguientes:

- Identificación de los diagramas de flujo y cuadros de procesos con los que se trabaja actualmente.
- Planteamiento de la reformulación del proceso de reclutamiento y selección para las empresas contratistas.
- Nuevo proceso reformulado de la secuencia de selección de contrata.
- Identificación de los diagramas de flujo y cuadros de procesos con los que se trabaja actualmente.

Figura 4

Diagrama de Flujo



Nota. Elaboración propia

Como se puede apreciar en el diagrama de flujo líneas arriba, el proceso de reclutamiento inicia con una hoja de requerimiento, la cual es generala por la empresa contratista y remitida a su gerencia para su aprobación o cancelación del requerimiento.

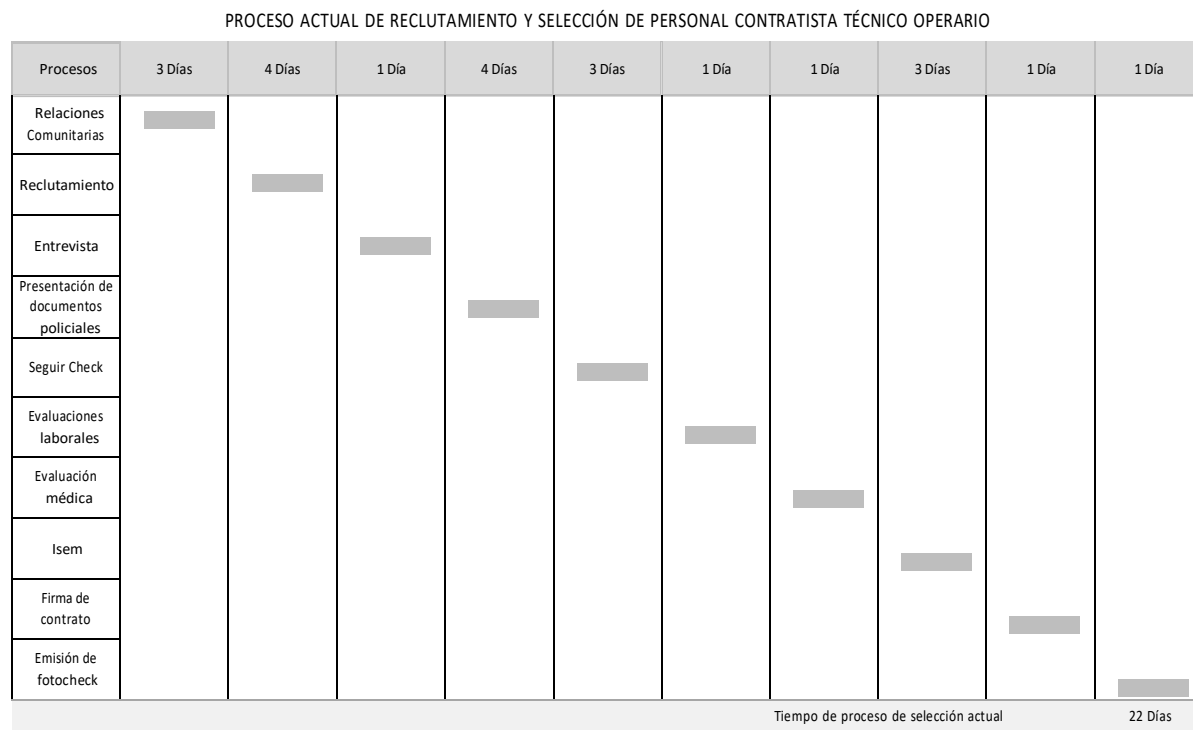
Si el requerimiento es aprobado por la gerencia de la contrata, la hoja firmada es derivada a la superintendencia que tiene a su a la contrata, quien revisa el requerimiento y el presupuesto, en caso la necesidad sea requerida y exista presupuesto, aprueba el requerimiento y lo deriva al área de selección de compañía.

El área de selección de compañía, verifica la necesidad del puesto de la superintendencia, en caso el head count proyectado sea el correcto y la necesidad exista, aprueba el requerimiento y lo pasa la empresa contratista para que inicie el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal.

Este proceso de aprobación del requerimiento tiene una duración de 1 día.

Figura 5

Proceso de reclutamiento



Nota. Elaboración propia

La empresa contratista al iniciar el proceso de reclutamiento y selección de su personal, efectuará los procesos que se detallan en el cuadro número 2.

Actualmente el área de relaciones comunitarias es quien proporciona a las contratas personal, ya que ellos cuentan con una base de datos de personal de comunidades, en caso no cuenten con el perfil requerido por la empresa contratista, autorizarán para que puedan seleccionar personal foráneo, todo ese proceso tiene una duración de tres días.

Una vez que relaciones comunitarias proporciona al personal o autoriza la selección de manera foránea, la empresa contratista procede al reclutamiento de personal, ese proceso tiene actualmente una duración de 4 días.

Efectuado el reclutamiento de personal, la empresa contratista procede a la entrevista del personal que tiene una duración de 1 día.

Luego de la entrevista, la empresa contratista solicita al candidato la documentación obligatoria, (antecedentes policiales, penales y judiciales), este proceso tiene una duración de 4 días.

Posterior a la presentación de la documentación, la empresa contratista remite los datos de los candidatos al área de selección de compañía para que filtren sus datos laborales en la empresa security check, el tiempo de verificación es de 3 días.

Luego de la verificación de los antecedentes laborales, el postulante es enviado a pasar sus pruebas psicotécnicas y de conocimiento, esto dura 1 día.

Aprobadas las pruebas psicotécnicas y de conocimiento, es derivado a pasar sus evaluaciones médicas de ingreso, que tiene una duración de un día.

Aprobada la evaluación médica, es enviado a pasar su curso de seguridad minera, la cual tiene una duración de días.

Luego de haber aprobado todo el proceso, se le hace firmar el contrato de trabajo por el periodo requeridos y con las condiciones pactadas inicialmente, este proceso dura 1 día.

Y finalmente, la contrata remite la información (file) del postulante para que se proceda a la emisión del fotocheck de trabajo y asignación de alimentos, lavandería y habitabilidad.

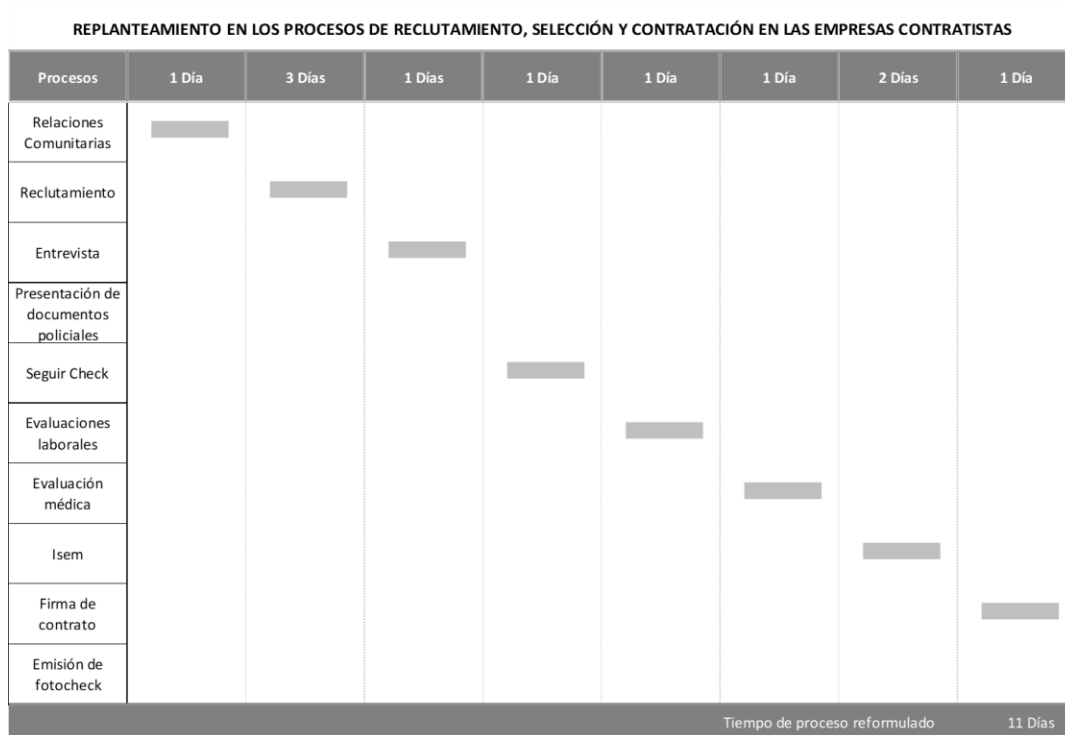
Como se puede observar, todo el proceso de ingreso tiene una duración en tiempo de 22 días más 1 día por la aprobación del requerimiento de personal.

- e) Planteamiento de la reformulación del proceso de reclutamiento y selección para las empresas contratistas

Debido a la demora en el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal de contrata, se ha procedido a reformular todo el proceso ya mencionado para reducir los tiempos en el ingreso de personal, lo cual va a reducir los costos en los procesos de ingreso de personal, cumplimiento de los objetivos y metas de producción. reformulación y sustentos:

Figura 6

Replanteamiento de procesos de selección



Nota. Elaboración propia

Con la reformulación del proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, el nuevo proceso se gestionaría de la siguiente manera:

Se coordinó con la superintendencia de RRCC dinamizar y responder de manera eficiente los requerimientos de personal a las contratistas, acordando que, a partir de la fecha, el coordinador de RRCC confirmará en el plazo de un día si cuenta con el personal de comunidad para cubrir el puesto requerido por las empresas contratistas, caso contrario aprobará la selección foránea del personal requerido, reduciendo de 3 días a 1 día el proceso.

Las contratistas modificaron sus procedimientos de selección y contarán con una base de datos, donde podrán contar con personal pre seleccionado en su base de datos, lo cual reducirá los tiempos de 4 a 3 días.

Se eliminó la presentación por parte de antecedentes laborales por parte de los postulantes, ya que con la verificación que la compañía realiza con ayuda del Security Check es más que suficiente ya que nos remite información de antecedentes penales, policiales y judiciales, reduciendo de 4 días a 0 días.

Se coordinó con la empresa Security Check la emisión de los informes laborales en un plazo no mayor de 24 horas, lo cual acarrea un costo adicional de un 5%, reduciendo el tiempo de 3 días a 1 día.

En lo que respecta al curso de seguridad minera obligatoria por ley, el curso se dictará in situ, reduciendo el traslado, hospedaje y alimentación del postulante, reduciendo de 3 días a 2 días la capacitación con la misma cantidad de horas hombre de capacitación.

c) Nuevo proceso reformulado del proceso de selección de contratistas.

Después de efectuar la reformulación del proceso de selección, se ha logrado cambiar y reducir el tiempo en proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal en un 50%, es decir, de 22 horas que tomaba realizar todo el proceso de

selección, se ha modificado a 11 horas, lo cual a favorecido a la organización y ha reducido el problema de dotación de personal, maximizando el ingreso en un 50%.

CONCLUSIONES

Este trabajo se reformuló los procesos de selección de personal para una empresa minera – 2024. Lo más importante de la generación de la presente metodología fue identificar los procesos de reclutamiento y selección de las empresas contratistas, esta identificación nos ayudó a mejorar y reformular los procesos de selección, lo que más nos ayudó en este proceso de reformulación de la metodología fue los procedimientos y registros ya establecidos, porque documentos de origen nos sirvió como base para mejorar la reformulación de los procesos de selección, lo más complicado de esta metodología fue identificar los tiempos de demora en los procesos de reclutamiento y selección en las empresas contratistas, porque para poder identificar las falencias de demora en los procesos de reclutamiento y selección se tuvo que coordinar de manera directa con las 60 empresas contratistas para poder identificar los problemas que retrasaban los ingresos de personal a la compañía minera.

1. Enfoque Especializado: La reformulación del proceso de selección destaca la importancia de un enfoque especializado para la industria minera en 2024, reconociendo la necesidad de candidatos con habilidades técnicas específicas y experiencia relevante en entornos mineros.

2. Énfasis en la Seguridad: La inclusión de criterios de seguridad más rigurosos y la evaluación del compromiso con las prácticas de seguridad subrayan la prioridad de crear un entorno laboral seguro y promover una cultura organizacional que valore la protección de los trabajadores y los activos.

3. Adaptabilidad y Resolución de Problemas: El nuevo proceso pone un fuerte énfasis en la capacidad de los candidatos para adaptarse a entornos cambiantes y resolver problemas de manera efectiva, reconociendo la dinámica inherente a las operaciones mineras y la necesidad de profesionales versátiles.

4. Evaluación Integral de Competencias: La implementación de pruebas técnicas, entrevistas basadas en competencias y la revisión de referencias laborales contribuyen a una evaluación más integral de las habilidades, experiencia y aptitudes de los candidatos, asegurando una selección más precisa y efectiva.

5. Compromiso con el Desarrollo Continuo: La introducción de programas de entrenamiento continuo destaca la importancia de invertir en el desarrollo profesional de los empleados seleccionados, garantizando que estén actualizados con las últimas tecnologías y prácticas de la industria, lo que contribuye a la retención y el crecimiento a largo plazo del talento en la empresa minera.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que las empresas contratistas cuenten con una base de datos de futuros candidatos, para facilitar los procesos de selección y agilizar el ingreso de personal.

Es importante hacer reuniones periódicas con las empresas contratistas para brindarles la asesoría y absolver dudas que ellos tengan.

Para evitar que los candidatos desistan de los procesos de reclutamiento, el personal de selección debe dar a los postulantes información clara y transparente.

Las empresas contratistas deben revisar continuamente sus procedimientos de selección para reducir procesos cuando sea necesario.

1. Se recomienda la Colaboración con Instituciones Educativas Especializadas: Establecer asociaciones con instituciones educativas especializadas en minería para identificar y atraer talento en etapas tempranas. Esta colaboración puede incluir programas de pasantías, charlas informativas y eventos de reclutamiento para establecer un vínculo directo con estudiantes y profesionales emergentes en el campo.

2. Se recomienda la Implementación de Tecnologías de Evaluación Avanzada: Incorporar tecnologías avanzadas de evaluación, como simulaciones virtuales y plataformas de evaluación en línea, para medir con mayor precisión las habilidades técnicas y competencias específicas requeridas en la industria minera. Esto optimizará la identificación de candidatos con el perfil más adecuado.

3. Asimismo, se recomienda una campaña de Promoción de una Cultura de Seguridad desde el Inicio: Integrar elementos de seguridad en todas las etapas del proceso de selección, desde la evaluación inicial hasta las entrevistas finales. Esto garantizará que los candidatos seleccionados tengan un compromiso innato con la seguridad, lo que es fundamental en un entorno minero.

4. Se recomienda el Desarrollo de Programas de Capacitación Personalizados: Diseñar programas de capacitación personalizados que aborden las necesidades específicas de la empresa y la industria. Estos programas deben centrarse en cerrar brechas de habilidades identificadas durante el proceso de selección, asegurando que el personal adquiera las competencias necesarias para el éxito en el entorno minero.

5. Evaluación Continua del Proceso de Selección: Establecer un sistema de retroalimentación continuo que involucre a los empleados seleccionados, supervisores y profesionales de recursos humanos. La retroalimentación permitirá ajustar y mejorar constantemente el proceso de selección, adaptándolo a las cambiantes demandas del mercado laboral y las necesidades específicas de la empresa minera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña Herrera, G.J. (2021) *'Análisis y propuesta de mejora para los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal en una empresa del rubro metal mecánico'*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ada Karina Soto Merino (2021) *Proceso de reclutamiento y selección de personas como eje vinculante de la responsabilidad social empresarial*. Universidad de Chile.

Alvarenga Mártir, E.A. (2018) “Transparencia en el proceso de selección y contratación de recurso humano en la administración pública durante el periodo comprendido 2014-2018”.

Bravo Ross, W.A. (no date) “selección de personal: relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas”.

Cantero Galeano, G.L. (2021) *La inteligencia artificial en los procesos de selección*. Universidad de Valladolid.

Castro Castillo, D.M. (2021) “La gestión administrativa en la selección del talento humano. Un artículo de revisión de literatura”.

Constanza, F. (2020) *Selección de personal y retención de talento humano en empresas familiares de Córdoba*. Universidad siclo 21.

Esan (2019) ‘Selección de talento humano: ¿cómo planificarla con eficacia?’, p. 10.

Espinoza Dextre, D.N. (2020) “Gestión de selección de personal en universidades públicas”, p. 10.

Guzmán Napurí, C. (2020) “Proceso de selección por encargo”.

Karla Melissa Miranda Zamora Código 20150893, m.a.z.m.c. 20152496 (2022) ‘impacto de la gestión de información en los procesos de reclutamiento y selección de ab inbev planta huachipa en el 2021’, p. 06.

De La Piedra Yépez, D.Y. (2018) *“Efectos de la aplicación de los sub sistemas de reclutamiento y selección de talento humano en la gestión de la empresa ACI SAC. Universidad Ricardo Palma.*

Lascano Polo, J.E. (2020) *Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac. Cía. Ltda. Quito. Universidad Andina Simón Bolívar.*

Leticia Ivonne Mena Díaz (2006) *Análisis del proceso de reclutamiento y selección de personal en una institución gubernamental. Universidad Nacional Autónoma de México.*

López Gumucio, J.R. (2010) *“La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficiencia organizacional”*, p. 12.

Mallqui Callalli, G.J. (2015) *Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la Selección de Personal Operativo en una Planta de Confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad . Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*

Miranda, K. and Zumaeta, M. (2022) *Impacto de la gestión de información en los procesos de reclutamiento y selección de ab inbev planta Huachipa en el 2021.*

Miranda Zamora, K.M. (2022) *Impacto de la gestión de información en los procesos de reclutamiento y selección de AB inbev planta huachipa en el 2021. Universidad de Lima.*

Peñuela Gómez, F.I. (2020) *‘Selección de personal proceso desarrollo interno, ¿estrategia o desgaste?’ Universidad Cooperativa de Colombia.*

Rivera García, L.M. (2018) *“Reclutamiento y selección del personal empresarial”*, p. 07.

Rodríguez Garza, B.N. (2018) *“El vínculo de la personalidad y la selección de recursos humanos en México: caso generación Z”*.

Rodríguez Sánchez, J.-L. (2019) *“La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito”*, p. 09.

Ruth Debora, B.G. (no date) '2 Ruth Debora Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYSuInfluenciaEnLaContrataci-8590747'.

Tejada Carrera, J. (no date) “La incorporación de personas y el desempeño laboral en cajamarca”.’

Ulloa Huamán, M. (2022) *Mejoras en el proceso de reclutamiento y condiciones laborales para optimizar el clima laboral en la importadora corporación S.A.C.* Universidad Ricardo Palma.

ANEXOS