

**Diseño Propuesta de Mejoramiento al Proceso de Selección de Personal de la
Organización Guaicaramo S.A.S.**

Yuly Faysuli Bermúdez Tovar

Suly Edith Martínez Pulido

Yaqueline Aguilar Calvo

Alieth Natalia Montaña

Mónica Viviana Reyes

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Económicas Contables y de Negocios -

ECACEN

Administración de Empresas

Colombia

2021

**Diseño Propuesta de Mejoramiento al Proceso de Selección de Personal de la
Organización Guaicaramo S.A.S.**

Yuly Faysuli Bermúdez Tovar

Suly Edith Martínez Pulido

Yaqueline Aguilar Calvo

Alieth Natalia Montaña

Mónica Viviana Reyes

Trabajo Para Optar al Título de Administrador de Empresas

Director:

Gloria Elena Gutiérrez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Económicas Contables y de Negocios -

ECACEN

Administración de Empresas

Colombia

2021

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por la vida, la salud, el entendimiento y la sabiduría, a nuestro equipo de trabajo Faysuli, Suly, Yaqueline, Natalia, Mónica, compañeras comprometidas y esforzadas, a nuestra tutora Gloria Elena Gutiérrez por su acompañamiento y asesoría, todos con el fin de llevar a feliz término esta investigación.

También a mi familia por brindarme su apoyo incondicional en todos los aspectos y por motivarme a crecer profesionalmente para tener una mejor calidad de vida.

Resumen

En este trabajo se pretende llegar a establecer propuestas de mejora en el proceso de selección de personal de la organización Guaicaramo S.A.S alineado a la normatividad vigente y con técnicas de selección altamente competitivas, para el desarrollo sostenible, transparente y alineado al plan estratégico.

Para el desarrollo de trabajo se empleó el enfoque cuantitativo, tipo de estudio descriptivo y se utilizó fuentes primarias y secundarias, se determinó un muestreo de veinte y cuatro encuestas para determinar el alcance y aplicabilidad de la investigación, que nos lleva a tener una visión 360 del proceso de selección.

Con base al análisis obtenido de las entrevistas realizadas, se concluye y recomienda el fortalecimiento del proceso de reclutamiento, la publicación del proceso de selección definido y perfil solicitado; realizando el cumplimiento del mismo y especificando si es vacante interna o externa. Finalmente, la utilización de diversos métodos de pruebas y entrevistas grupales y estudio de casos, que permiten un amplio conocimiento del candidato y reflejan transparencia en el proceso.

Palabras claves: Proceso de selección, técnicas de selección, metodología, cuantitativo, encuesta.

Abstract

This work aims to establish proposals for improvement in the personnel selection process of the Guaicaramo S.A.S organization, aligned with current regulations and with highly competitive selection techniques, for sustainable, transparent development and aligned with the strategic plan.

For the development of the work, the quantitative approach was used, a type of descriptive study and primary and secondary sources were used, a sampling of twenty-four surveys was determined to determine the scope and applicability of the research, which leads us to have a 360 vision of the selection process.

Based on the analysis obtained from the interviews carried out, it is concluded and recommended the strengthening of the recruitment process, the publication of the defined selection process and the requested profile; fulfilling it and specifying whether it is internal or external vacancy. Finally, the use of various test methods and group interviews and case studies, which allow a broad knowledge of the candidate and reflect transparency in the process.

Keywords: Selection process, selection techniques, methodology, quantitative, survey.

Tabla de Contenido

Introducción.....	9
Antecedentes.....	11
Problema.....	14
Descripción del Problema.....	14
Planteamiento del Problema	15
Sistematización del Problema.....	16
Justificación	17
Objetivos.....	19
Objetivo General.....	19
Objetivos específicos.....	19
Marco teórico.....	20
Marco legal.....	24
Metodología.....	27
Método.....	27
Tipo de estudio.....	27
Muestra.....	28
Aplicación fórmula.....	28
Tratamiento de información	29
Resultados.....	30
Conclusiones.....	34
Recomendaciones.....	36
Referencias bibliográficas	37

Lista de Figuras

Figura 1. Publicación vacante.....	39
Figura 2. Selección del candidato.	39
Figura 3. Reclutamiento de personal.....	40
Figura 4. Documentación entrevista	40
Figura 5. Entrevista inicial.....	41
Figura 6. Pruebas de ingreso.....	41
Figura 7. Vinculación de personal	42
Figura 8. Inducción de personal.....	42
Figura 9. Funciones del cargo.....	43
Figura 10. Bases hojas de vida.....	43
Figura 11. Perfil de candidatos	44
Figura 12. Técnicas de selección de personal.....	44
Figura 13. Proceso inadecuado	45
Figura 14. Mejora del proceso	45

Lista de Anexos

Anexo A. Formato Queja Comité Convivencia Laboral.....	46
Anexo B. Encuesta Proceso de Selección de Personal.....	47

Introducción

Cuando se decide constituir una empresa, se deben tener en cuenta una serie de elementos que son claves para su conformación y funcionamiento como lo son los recursos financieros, materiales y el recurso humano, que deben estar direccionados al éxito como organización. Cada uno de estos elementos tiene un nivel de importancia, donde se puede decir que el recurso humano asume un papel protagónico, ya que de este depende que la organización pueda sobresalir o decaer, es decir que las personas que laboran en la organización deben poseer habilidades, conocimientos y destrezas, con excelentes capacidades intelectuales, físicas y morales que permitan cumplir con los objetivos empresariales, es por ello que día a día se debe esforzar por vincular a quienes contribuyan con los logros de los objetivos; que desde su rol generen un valor agregado único y competitivo. Pero para llegar a este final esperado es necesario un transparente, planeado y bien ejecutado proceso de selección. De acuerdo a Oltra Comorera, V. (2013):

“La selección del personal es la búsqueda y elección de un candidato cuyo perfil se adecue a las características de la empresa y a las necesidades actuales y futuras del puesto de trabajo vacante”. (p_107). Además, nos indica que el proceso de selección se divide en dos fases; análisis y planificación previa del proceso de selección y, diseño e implementación del proceso de selección.

También cabe resaltar que la globalización hace que las personas estén en un aprendizaje continuo para adaptarse a las nuevas tecnologías, es por ello la necesidad de seleccionar colaboradores con alto potencial competitivo, de evaluar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad del aspirante según las especificaciones del Cargo que va a desempeñar sus colaboradores. De acuerdo a (Oltra Comorera, 2013) La globalización de la

que tanto se habla, junto con diversos conceptos paralelos, como la difusión de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), o la competencia creciente en un ámbito mundial y cada vez más implacable en los diferentes sectores económicos, provoca implicaciones en la manera de dirigir a las personas en este siglo XXI.

En el presente proyecto a partir de un diagnóstico del proceso de selección de personal de la empresa GUAICARAMO S.A.S, se busca presentar una propuesta de mejoramiento al proceso de selección, que le permita elegir el personal idóneo que cumpla las características del cargo para desarrollar sus actividades de manera efectiva y eficaz y así lograr la productividad de la misma. Generando valor y disminución de coste, contribuyendo de esta manera a prestar un mejor servicio.

El proyecto está integrado por unos objetivos, análisis y desarrollo de la información a partir de las cuales se estructura las recomendaciones adecuadas para mejorar el proceso de reclutamiento y selección del personal.

Antecedentes

Para este proyecto de grado, es bueno destacar trabajos de investigación realizados en campo previamente, sobre el problema que se ha formulado, los cuales se relacionan con el proyecto en curso.

Un primer trabajo corresponde Quisbert Nina (2016), de la universidad mayor de San Andrés, quien propone “diseño de un plan de reclutamiento y selección de personal orientado a los objetivos de la empresa CEI S.R.L.” y ...” efectuar una planeación estratégica referente al reclutamiento y selección de personal docente administrativo para la Unidad de Recursos Humanos de la Empresa Comunidad de Educación Integral CEI SRL., para que se oriente a cumplir los objetivos, el cual permita una gestión apropiada y eficiente coadyuvando a identificar las características y perfil del puesto requerido y principalmente satisfacer las necesidades de contar con personal competente para ocupar un puesto en la empresa”... (p_6).

El objetivo general del trabajo fue “Elaborar un plan de reclutamiento y selección de personal, orientado a los objetivos de la empresa Comunidad de Educación Integral CEI SRL., que conlleve a contar y disponer de trabajadores calificados e idóneos” (p_11).

En el trabajo se exalta la importancia del capital humano, por las características, cualidades y el nivel de conocimiento que este le puede aportar a la empresa en la consecución de los objetivos, el método utilizado fue el método inductivo y la técnica y los instrumentos implementados para la obtención de la información fueron las fuentes primarias y secundarias, encuestas y entrevistas.

En un segundo trabajo de López (2017), de la universidad del Rosario su proyecto consiste en “Plantear una propuesta de mejoramiento de la administración del recurso humano

(reclutamiento, selección e inducción) en la empresa Inciteco S.A.S. quien puntualiza como objetivos específicos “encontrar una técnica de divulgación efectiva para hacer el reclutamiento mucho más amplio y de esta manera obtener mejores perfiles, definir una técnica de selección del recurso humano para la empresa y diseñar una propuesta de inducción del recurso humano para la empresa” (p_6).

“Las características y temas a indagar en el proyecto se relacionan con el proyecto de áreas funcionales para la dirección, en el cual se considera conveniente mantener un programa que aporte conocimiento para satisfacer las demandas asociadas en el mercado, la gestión humana, la producción y las finanzas”. (p_6).

El trabajo concluye que “Las empresas edificadas empíricamente en general cuentan con necesidades de estructuración de procesos administrativos, los cuales al corregirse mejoran la productividad y la organización interna de esta, el reclutamiento representa la fuente de candidatos a seleccionar, entre más amplio sea el banco de candidatos a elegir, será mucho más certera la elección debido a que la diversidad representa cercanía con las características buscadas por la empresa, tener unos parámetros de selección definidos y alineados con las políticas de la empresa, es clave para la generación de valor en la empresa por medio de la nueva contratación.” entre otras conclusiones. (p_29).

Al igual que nuestro proyecto denominado: Propuesta de Mejoramiento al Proceso de Selección de Personal de la Organización Guaicaramo S.A.S y como lo estipula nuestro objetivo general “Diseñar y mejorar el proceso de selección de personal de la organización Guaicaramo S.A.S alineado a la normatividad vigente y con técnicas de selección altamente competitivas, para el desarrollo sostenible, transparente. Existen investigaciones que antecedieron nuestro proyecto objeto de investigación y que nos

generan información relevante para nuestro estudio, tales como la Propuesta para el mejoramiento del proceso de selección y contratación de personal en la empresa Bureau Veritas de la ciudad de Barrancabermeja, Santander-2019; Gabriel Suarez, Universidad Cooperativa de Colombia, el fortalecimiento y diseño de un proceso de selección y contratación , definición de modelo para simplificar y aplicar, son algunos de los conceptos más significativos. Nuestro proyecto se enfatiza en el concepto sobre selección de personal definido por Chiavenato, generando una importancia, puesto que aumentar la eficacia y el desempeño laboral que es clave para el proceso de selección de personal.

Teniendo en cuenta las investigaciones previamente construidas, se definen los parámetros base para la realización del proyecto de investigación de Guaicaramo SAS.

Problema

Descripción del Problema

Cuando una compañía se esfuerza por contar con procesos de selección y reclutamiento planeados, estructurados, organizados y metódicos, vinculará personal con los perfiles laborales adecuados, lo que generará trabajadores más a gusto en sus cargos y adaptados fácilmente a la cultura organizacional, por otra parte, la compañía contará con personal calificado y apto para cada labor, uniendo estos factores la empresa tendrá disminución en sus niveles de rotación. Por lo tanto, un proceso de selección exitoso terminará generando empleados con actitud positiva, más eficientes y generando mayor beneficio para la compañía. La selección del personal tiene como objetivo específico escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la organización. (Chiavenato, 1999).

La empresa Guaicaramo SAS fue fundada hace más de 44 años, por el señor Roberto Herrera Vélez, quien adoptó el nombre de Guaicaramo para sus tierras, nombre que proviene de la cultura indígena donde Guai significa agua y camaro significa paramo, durante este tiempo ha venido desarrollando en las extensas sabanas del municipio de Barranca de Upía proyectos productivos de palma de aceite, cítricos, ganadería y lechería de búfalos, siempre buscando la innovación y el progreso.

La visión de la empresa es “Ser una empresa líder reconocida en Colombia en el sector de la palma de aceite, biocombustibles, ganadería, derivados lácteos y agricultura, satisfaciendo mercados nacionales e internacionales en beneficio de los clientes, la comunidad y sus socios” (Insight., s.f.). Esto implica que la empresa mantenga a la vanguardia el manejo del recurso humano que es la columna vertebral de la misma, iniciar con una adecuada

selección del personal, que sea apto para cada puesto de trabajo, además buscar métodos para desarrollar sus capacidades individuales y colectivas para que los procesos se desarrollen de manera eficiente y eficaz, de ellos depende la eficiencia, productividad y sostenibilidad.

El área administrativa de una empresa se centra en la delegación de labores, verificación y cumplimiento de las funciones asignadas del resto de las áreas que la componen, en este sentido cabe señalar que las políticas establecidas para cada sitio de trabajo hacen parte integral de su funcionamiento y por esto desde el centro se cuenta con el despacho de talento humano; el cual debe ser considerado con un nivel de importancia alto ya que las decisiones allí tomadas afectan directa o indirectamente los procesos y procedimientos de los diferentes sitios de labor; pues de aquí se busca hallar a la persona que reúna las características solicitadas para desempeñar una tarea específica.

Independiente de su trayectoria y permanencia en el mercado, en auditorías realizadas al área de gestión humana, se ha evidenciado inconsistencias en el proceso de selección, como por ejemplo la falta de perfiles, funciones de cada cargo y soportes en sus hojas de vida. Por lo tanto existe la necesidad de mejorar el proceso de selección para el personal administrativo haciendo énfasis profundo en la reestructuración del proceso que llevan desarrollando.

Planteamiento del Problema

¿Qué aspectos se deben mejorar en el proceso de selección de la empresa Guaicaramo SAS para que tenga el personal apto y capacitado?

Sistematización del Problema

¿Cómo analizar la necesidad de RR.HH, en la empresa?

¿Cómo evaluar los cargos que desempeñan los colaboradores en Guaicaramo SAS?

¿Qué técnicas de reclutamiento, son las más adecuadas y estratégicas para hacer un proceso eficiente y eficaz?

¿Cómo mejorar el proceso de reclutamiento, a partir de las experiencias pasadas?

Justificación

Las empresas exitosas, deben sus logros a sus colaboradores, a cada uno de las personas que la integran y que hacen posible que cada uno de los procesos funcionen de manera adecuada y coordinada.

En Colombia existen diferentes empresas dedicadas a procesos de capacitación y talleres, se enfocan en captar la atención de cada individuo para realizar actividades de aprendizaje para potencializar conocimientos, sin embargo, no es una herramienta que garantice que el 100% de los individuos crezca en competencia y habilidades organizacionales, lo que genera a la compañía costos sin tener ningún tipo de beneficio.

Por el contrario, nuestro negocio está basado en el capital humano, el cual busca el acompañamiento y la integración de cada uno de los individuos no solo a la organización sino a su equipo y puesto de trabajo, es importante asegurar a los clientes, no solo un buen servicio sino dotarlos del personal idóneo para desarrollar cualquier proyecto.

Hoy en día Guaicaramo S.A. es uno de los núcleos procesadores de palma de aceite más importantes del país. Es una empresa agroindustrial especializada en la producción de palma, beneficio de fruta de palma y comercialización de aceite crudo de palma y otros derivados del proceso productivo; por su actividad tan variable necesita mano de obra calificada y tecnificada en diferentes áreas, comercial, administrativo, financiero, técnico, y cosecha. Guaicaramo S.A. cuenta con más de 400 colaboradores directos (Meta), Sin embargo, aunque en sus políticas está el mejoramiento continuo, encaminado al trabajo en equipo y la sostenibilidad, existe la necesidad de evaluar lo procesos anualmente, con el fin de eliminar reprocesos, actualizar con la normatividad vigente y reevaluar acciones que no

generen valor, estudiar las situaciones de despido, y renunciaciones de funcionarios que no cumplieron un año de trabajo, con el fin de determinar la base de mejoramiento.

A través de este proyecto se pretende diseñar y mejorar el proceso de selección de personal de la organización Guaicaramo S.A.S alineado a la normatividad vigente y con técnicas de selección altamente competitivas, para el desarrollo sostenible. Si en nuestro caso la organización tiene un interés especial en lograr estándares de calidad, es necesario cumplir dicho proceso, eliminando factores que alargan el proceso, pero que no generan valor al momento de la selección. Actualmente se busca procesos ágiles, modernos, y que generen un resultado, empleados altamente competitivos, que les gusta lo que están haciendo, que lo hacen bien, y que se preocupan por hacer las cosas mejor.

Objetivos

Objetivo General

Establecer propuestas de mejora en el proceso de selección de personal de la organización Guaicaramo S.A.S alineado a la normatividad vigente y con técnicas de selección altamente competitivas, para el desarrollo sostenible, transparente y alineado al plan estratégico.

Objetivos Específicos

Hacer un diagnóstico del proceso de selección que está implementando GUAICARAMO S.A.S para el desarrollo de sus actividades.

Analizar el perfil y las características que requiere cada cargo, para que las actividades de desarrollen de manera efectiva y eficaz.

Indagar sobre las técnicas y pruebas que implementa la empresa GUAICARAMO S.A.S para el proceso de selección de personal.

Evaluar el proceso de selección de la empresa GUAICARAMO S.A.S con el propósito de reorganizar los procesos que se estén ejecutando.

Determinar los requerimientos actuales de la dirección del talento humano para el reclutamiento, selección e inducción del personal de la empresa GUAICARAMO S.A.S.

Marco Teórico

Para el desarrollo del presente proyecto es importante reconocer los planteamientos teóricos ya demostrados por parte de los diferentes autores con el objetivo de estandarizar los procesos y procedimientos que mejorarán la selección de personal de Guaicaramo S.A.S y que favorecerán el funcionamiento de la empresa y calidad humana prestadora del servicio.

El proceso de selección de personal es un proceso sistemático que obliga al empleador, alinearse a la normatividad actual y analizar con cuidado las competencias del aspirante, de esta manera al efectuar una correcta escogencia se podrá garantizar en buena medida, la contratación de un individuo que podrá aportar realmente al desarrollo de las actividades de la compañía para afianzar procesos o para generar valor. Si el proceso de selección se efectúa arbitrariamente y se escoge un individuo a la ligera, esto puede generar un declive en los procesos e incluso llegar a desestabilizar la compañía por el hecho de contratar una persona que no cumple con las competencias exigidas para el cargo.

El proceso para incorporar personal a una organización parte del análisis del mejor candidato el cual surge a partir del reclutamiento. Según Fernández (1999), concibe el reclutamiento como “la fase previa al proceso de preselección que consiste en reunir un número importante de candidatos lo más ajustado posible al perfil deseado, para iniciar el proceso de selección apropiadamente dicho”. (p. 59)

Por otra parte, el reclutamiento es definido como el proceso mediante el cual se captan los candidatos potencialmente aptos y capaces de ocupar los cargos, de acuerdo a los requerimientos o perfiles suministrados en la requisición, a partir de un proceso de comunicación que debe ser efectivo. (Llanos, 2005; Decenzo y Robbins, 2001; Chiavenato, 2001, p. 55).

Con las diferentes concepciones que se tienen al respecto del reclutamiento es importante resaltar que para resolver la problemática planteada se deben mejorar los procesos desde cero y replantear la selección de personal de manera objetiva, que filtre y seleccione al personal idóneo, con las aptitudes y capacidades de afrontar los retos administrativos y así revelar que la inversión realizada en talento humano es fructífera y no por el contrario obligue a disminuir costos en el personal.

El problema central gira entorno a la ausencia de un procedimiento establecido, en cuanto al tema de selección de personal, desde la creación del cargo hasta la inducción al nuevo personal, con el objeto de fundamentar este estudio y establecer un procedimiento es importante conocer los existentes, por esto se citan algunos conceptos de autores que fortalece nuestro proyecto acerca de la selección de personal.

Las etapas del proceso de selección son estructuradas de formas diferentes dependiendo del nivel, tipo y exigencias del puesto y de las características propias de cada organización. Para Pereda y Berrocal (2006) el proceso consta de ocho fases: 1) preselección de candidatos, 2) entrevista preliminar, 3) pruebas, 4) entrevistas en profundidad, 5) entrevista con el superior inmediato, 6) toma de decisiones, 7) contratación, y 8) acogida e incorporación. (p.64)

Para ejecutar el proceso de selección adecuadamente, se deben tener en cuenta las técnicas de selección para la toma de decisión final. Es por eso que definimos brevemente en que consiste cada uno. De acuerdo a la Administración de personal, Chiavenato (2007) plantea las siguientes fases:

Entrevista de selección: Entrevistar es uno de los métodos más utilizados y es un factor muy influyente en la decisión inicial y final, esta debe ser dirigida con gran habilidad y tacto para que pueda producir lo deseado.

Pruebas de conocimiento o capacidad: Tienen como objetivo evaluar los conocimientos y habilidades del candidato ya sean generales o específicas, mediante el estudio, practica y ejercicio, estudio de casos etc.

Pruebas psicométricas: Se basan en el análisis de muestras de comportamiento humano, es un examen bajo condiciones normativas que verifican la aptitud para intentar prever un comportamiento en determinado rol de trabajo.

Pruebas de personalidad: Son muy importante y pretender llegar analizar los diversos rasgos determinados por el carácter y temperamento.

Técnicas de simulación: Las técnicas de simulación, en esencia son técnicas de dinámica de grupo. Chiavenato (2002), refiere al psicodrama y la dinámica de grupos como las principales técnicas de simulación que integran el proceso de selección.

Además de lo anterior, cabe resaltar que el proceso de contratación del personal involucra el proceso de formación del nuevo empleado a través de la socialización e inducción para que este conozca más a fondo sobre la organización, su cultura, valores, normas, procedimientos y su funcionamiento en general, con el fin de que se adapte de manera rápida y se familiarice con la misma para el desarrollo de sus funciones.

Gómez, Balkin y Cardy (2003) consideran que la inducción pretende proporcionar al empleado la información necesaria para el desarrollo de su trabajo y la socialización está orientada a que los nuevos empleados aprendan las reglas, conductas, estándares y valores que

se esperan de ellos por parte de la organización. Según Robbins (2005), socialización puede ser interpretada como un proceso de tres etapas: a) pre-ingreso; b) ingreso y c) metamorfosis.

Este nos confirma que una adecuada inducción y entrenamiento le permite tanto a la empresa como al empleador acoplarse para el logro de los objetivos de la misma y no incurrir en gastos para un nuevo proceso de selección.

El impacto transcendental de una buena selección de personal, es decir, una persona que ingrese debe estar alienada, en el sentido que sean las mejores, con excelentes capacidades intelectuales, físicas y morales, que sean fácilmente adaptables a las situaciones que presente la entidad y que desde su rol generen un valor agregado único, alto competitivo. Pero para llegar a este final esperado es necesario un transparente, planeado y bien ejecutado proceso de selección, utilizando cada una de estas herramientas que hacen parte de la gestión del recurso humano, ayudaran a lograr sus objetivos y metas desde un punto de vista de la calidad.

Marco Legal

Guaicaramo SAS es una empresa dedicada al desarrollo de la agroindustria, con énfasis en la palma de aceite y sus derivados y así como lo plasma en su misión está comprometida con la sostenibilidad, sus empleados, socios y clientes; para lo que debe tener en cuenta un conjunto de normas y disposiciones reglamentadas por autoridades competentes a las cuales la empresa está sometida para garantizar el buen funcionamiento de sus actividades, productos y servicios. De modo que para el cumplimiento de los requisitos legales en materia laboral, calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo Guaicaramo se apoya en una serie de normas y políticas para desarrollar sus actividades operacionales en el marco del mejoramiento, preservación, promoción y prevención.

Como norma general en la constitución política colombiana específicamente en el artículo 333: “La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley. {...}. La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades. {...}. La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial. {...}” (Constitución Política, 2016, p.123).

Así mismo el artículo 58 que hace referencia a los derechos de propiedad, consagrando la propiedad privada como derecho de los colombianos; puntualmente el artículo establece: “Se garantizan la propiedad privada y los demás derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles, los cuales no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores. Cuando de la aplicación de una ley expedida por motivos de utilidad pública o interés social, resultare en

conflicto los derechos de los particulares con la necesidad por ella reconocida, el interés privado deberá ceder al interés público o social. {...} (p.27).

En cuanto a normativa de derecho laboral se basa en el código sustantivo del trabajo cuyo objetivo es lograr una justicia entre la relación (trabajador/empleador), el código procesal del trabajo y de la seguridad social, normas internacionales del trabajo y el sistema de protección social.

En materia de la legislación ambiental se rige bajo la Ley 99 de 1993, cumpliendo con los requisitos en los diferentes aspectos ambientales como: el aire, el agua, el ruido, la energía, el pos consumo, los residuos, en almacenamiento, manejo, transporte y distribución de líquidos derivados del petróleo, ahorro eficiente del agua y biodiversidad biológica.

Con el propósito de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales, protección y promoción de la salud de los trabajadores; Guaicaramo se basa en el Decreto 1072 de 2015 para estructurar y desarrollar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

No obstante para Guaicaramo es de suma importancia realizar su labor bajo el pilar de la transparencia por lo que se ha dedicado a crear políticas enmarcadas en los valores corporativos y el cumplimiento de las leyes dentro de las que se pueden mencionar; política antifraude y anticorrupción, política de tratamiento de datos personales (Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013), código de ética y conducta, política de derechos, política de ética a proveedores entre otras. (Guaicaramo, 2021).

En el año 2016 la Junta Directiva aprobó la última versión del código de ética GC-MA-01 y conflicto de interés, este código es el marco de la cultura empresarial, y es de obligatorio conocimiento y cumplimiento, forma parte de las políticas determinadas por la

Junta Directiva y determina las normas y conductas que rige dentro de la organización y los colaboradores.

Este código de Ética hace parte integral del contrato de trabajo, ya que a través de él se garantiza la transparencia, el buen gobierno, el control de fraude y la mitigación de riesgos. (Informe de Gestión. Guaicaramo 2015).

Igualmente, la empresa y sus proveedores están regidos bajo políticas y normas aprobadas por la máxima autoridad, como lo es política anti fraude y anticorrupción, código de ética de proveedores y su última versión de política ambiental, aprobada en diciembre de 2018, siempre alineada a la protección del medio ambiente. Por lo cual cada uno de sus colaboradores son partícipes de éstas políticas.

Finalmente, en junio de 2020, Guaicaramo, fue aprobada la Política integral de seguridad en el trabajo, promoviendo el bienestar físico, mental y social, fomentando la cultura, estilos de vida saludable, comportamiento e inteligencia vial, evitando el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, por medio de la implementación y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y el cumplimiento de la normatividad legal. Guaicaramo (2018).

Metodología de la Investigación

La metodología del proyecto está conformada por el enfoque, el tipo de estudio, el método, las técnicas de investigación e instrumentos para la recolección de datos, tratamiento de la información y la descripción del proceso metodológico para el desarrollo de la investigación de la empresa Guaicaramo SAS.

En la presente investigación se recurrió a la utilización del enfoque cuantitativo el cual permite la medición de la información mediante números y un conjunto de estrategias procesadas estadísticamente, ya que como lo indica el objetivo general del proyecto, busca un mejoramiento en el proceso de selección del personal de la organización Guaicaramo SAS, alineado a la normatividad vigente y con técnicas de selección altamente competitivas.

Se utiliza este enfoque teniendo en cuenta que en la investigación se busca hacer un diagnóstico en la empresa Guaicaramo SAS con el fin de mejorar el proceso de selección de la misma y para ello fue necesario realizar una encuesta y observar el proceso de contratación para conocer el proceso de selección.

Tipo de Estudio: Descriptivo

El estudio es descriptivo teniendo en cuenta que se detalla de manera explícita el problema de la empresa Guaicaramo SAS y el proceso que debe seguir para una adecuada selección de personal.

Método: Deductivo

El método es deductivo porque con la investigación se indican los problemas de selección que han venido ocurriendo en la empresa y se proponen mejoras en dichos procesos que presentan falencias con el fin de lograr un mejor bienestar de la empresa y sus colaboradores.

Técnicas de investigación: técnicas primarias y secundarias

En la presente investigación se recurrió para investigación fuentes primarias como la observación en el proceso de contratación de un nuevo empleado, entrevista al encargado del talento humano de la empresa Guaicaramo SAS y se utilizó fuentes secundarias como referencias bibliográficas, consultas en internet de proyectos e investigaciones similares, proceso de selección y contratación.

Muestreo

La investigación tiene como escenario realizar la encuesta y la observación, a un grupo de personas vinculadas a la empresa, para obtener los resultados esperados y cumplir con el primer objetivo específico realizando el diagnóstico del proceso de selección que está implementando GUAICARAMO S.A.S para el desarrollo de sus actividades.

Muestra

n: es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados **400 personas**).

z: es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean ciertos (**1,96**).

p: Probabilidad de éxito (**0,8**)

q: Probabilidad de fracaso (1-p)

e: Margen de error (**5%**)

n: es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

Formula

$$\frac{N * (Z)^2 * P * Q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Aplicación de la formula

$$\frac{400 * (1,96)^2 * (0,8) * (0,2)}{(5)^2 * (400 - 1) + (1,96)^2 * (0,8) * (0,2)}$$

Despejando

$$\frac{400 * 3,8416 * (0,8) * (0,2)}{25 * (399) + (3,8416 * (0,8) * (0,2))}$$

$$\frac{245,8}{9,975} = 24,64$$

$$n = 24$$

La encuesta se aplicara a 24 empleados directos de la compañía con el fin de obtener una muestra representativa de la situación actual del proceso selección de personal, para lo que se plantea 14 preguntas. Anexo 2.

Tratamiento de la información

Este proceso de investigación se hace para comparar e identificar con la información obtenida las fallas que ha venido presentando la empresa Guaicaramo SAS en el proceso de selección de personal, para posteriormente proponer una propuesta de mejora del proceso de selección y contratación que le permita la productividad y efectividad en sus procesos productivos.

Resultados

En aras de optimizar el proceso de selección y dar resultados a los planes de mejora propuesto en cuanto a las falencias, se proyectó una encuesta para una población de 400 trabajadores vinculados a la empresa de forma directa para un muestreo de 24 personas y que a través de la herramienta google formularios, se logró obtener resultados muy dinámicos ya que se involucró personal de diferentes áreas y cargos y de acuerdo a las respuestas determinar las decisiones que promoverán la mejora continua de la selección de personal; para analizar los resultados es importante establecer la relación de las preguntas con las respuestas que los entrevistados dieron, así:

En la pregunta 1, 2 y 3 de la encuesta hay una relación con la que se pretende conocer el método de búsqueda del candidato que implementa la empresa GUICAMARO SAS, en la pregunta 1, el 83.3% manifestó que la empresa realizó la publicación de la vacante para el cargo que fue contratado, el otro 16.7% manifestó lo contrario, en la pregunta 2, un 66.7% indicó haber sido contratado a nivel interno, el otro 33.3% manifestó haber sido contratado a nivel externo, y en la pregunta 3 se puede observar que la fuente de reclutamiento mayormente utilizada para ingresar a la empresa es por medio de referencia o recomendación con un 66.7%, otros 25% manifiesta ser contratado por el servicio público de empleo y voz a voz, y el otro 8.3% por página de internet y contacto con universidad.

Esta última respuesta refuta la primera ya que la mayoría al manifestar que ingresaron por una referencia deja en evidencia que la empresa no publica la totalidad de ofertas laborales pues el índice de personal admitido por una publicación es mínimo frente al que tiene una recomendación y aquí se ve la ausencia de trazabilidad, pues de acuerdo a las temáticas estudiadas lo ideal es la creación del cargo y posterior publicación con el fin de que los

interesados se postulen y obtener la vacante por mérito luego de los demás procesos de selección que la empresa adopte. Es importante resaltar que en ningún de los casos se mencionó un protocolo o procedimiento mediante circular o publicación de vacante, o proceso de selección, por ende existen diversas formas y no una fija o determinada.

Continuando con el proceso de selección en las preguntas 4, 5 y 6 se averigua acerca de la documentación y requerimiento exigidos por la empresa al momento de validar que fuera competente para el cargo al que se postulaba el interesado; siendo así al 66,7% de los actuales trabajadores les solicitaron la hoja de vida con todos los soportes, académicos, laborales, antecedentes y demás documentos necesarios para corroborar que la información fuera veraz, siguiente a esto se conoce que al 95.8% se le realizó una entrevista inicial para calificar sus condiciones y aptitudes para el cargo, en cuanto al tipo de pruebas realizadas para ingresar a la empresa se evidencia que las más solicitadas son examen médicos con un 33.3% y pruebas profesionales de conocimiento con un, es importante tener en cuenta que cada cargo debe tener una hoja de ruta que especifique condiciones y requisitos por esto se denota que las solicitudes en las pruebas son distintas pues no se pueden estandarizar los diferentes perfiles ocupacionales a uno solo, pues la empresa tiene diferentes campos de desempeño siendo así se deben detallar minuciosamente las necesidades que tiene la empresa a la hora de requerir un nuevo colaborador especificando detalladamente que se requiere, como se requiere, que metas se requieren, que perfil se debe tener y así optimizar la eficiencia de la empresa seleccionando a la persona que cumpla con todos los filtros propuestos inicialmente. Es importante detallar en el proceso de selección para que sea transparente desde el punto de vista interno y atractivo para el externo una claridad, cronograma y publicación de resultados parciales y totales, con el fin de identificar las falencias de los no seleccionados.

En la pregunta 7, 8 y 9 se analiza el proceso de vinculación de los trabajadores al puesto de trabajo, de acuerdo a la encuesta el 100% de los empleados encuestados fue vinculado mediante un contrato de trabajo y se les realizó la previa inducción para el cargo, en cuanto a la claridad de las funciones del cargo que desempeñan solo un 4.3% manifestó tenerlos regularmente claros. Esto da constancia que la empresa orienta, ubica y supervisa el personal que ingresa a la empresa para que se adapten al puesto de trabajo y desempeñen sus funciones de manera eficiente y eficaz. Se entiende que adicional a un proceso de selección que no está definido o aclarado desde el inicio falta fortalecer el conocimiento de las funciones y una evaluación de desempeño al fin del proceso de selección.

En la pregunta 10 y 11 indaga sobre el archivo de hojas de vida y el perfil del candidato para los cargos, en cuanto a la pregunta sobre si la empresa posee una base de datos de hojas de vida de posibles candidatos, el 54.2 % manifestó si, el 41.7% manifestó que no y el otro 4.1% manifestó no saber dicha información y en cuanto a si el perfil de los candidatos se encuentra definido y documentado los encuestados en su mayoría respondieron que si con un 95.8%. Existe una amplia demanda de personal y rotación de lo mismo, por ende la empresa está equipada y cuenta con un banco de hojas de vida, sin embargo, no es de conocimiento general.

Con respecto a lo anterior es importante aclarar que para la empresa es importante contener el banco de hojas de vida con el objetivo de siempre ser lo más certeros posibles en cuanto a la elección de personal para el empleo solicitado y las hojas de vida que allí se almacenan son posibles contrataciones a futuro y por otro lado por ser una empresa de carácter privado se acoge a la normatividad actual en Colombia en cuanto a la protección de datos personales y en razón de esto el banco de hojas de vida no puede ser de carácter público.

De acuerdo al análisis de las respuestas dadas por los encuestados la empresa tiene un proceso de selección tradicional donde la única novedad es la inclusión del formulario sarlaft en la hoja de vida pero esto obedece a un control y monitoreo financiero de la persona que es importante que la empresa este enterado; pero con respecto al proceso y en consideración de las respuestas dadas, en la pregunta 12 donde el 83,3% de los encuestados consideran que se deben incorporar nuevas técnicas para el proceso de reclutamiento y selección, conforme a esto la respuestas de la pregunta 14 la respaldan ya que el 75% creen que la empresa debe mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal. Con estas dos respuestas se puede deducir que las personas que se incorporan son conscientes de que si no hubieran tenido una recomendación no hubieran ingresado ya que si los procesos de selección son consecutivos solo ingresaría la persona que en realidad este capacitada y apta para el cargo; ya que se considera que si una persona se postula a una oferta laboral es porque en algún momento ha desempeñado tareas relacionadas que le permitirán desarrollar sus actividades sin mayor contratiempo y siendo así solo debe inducirse a la cultura organizacional de la empresa pues se presume que de acuerdo a su perfil ya tiene conocimiento de causa de la labor a desempeñar como nuevo colaborador.

En la respuesta de la pregunta 13 donde se indaga acerca del daño que puede generar un inadecuado reclutamiento el 54% considera que la empresa se vería afectada así; ausentismo de personal, negligencia laboral, movimiento de personal y demás factores que están inmersos dentro la baja productividad y poca eficiencia que genera un empleado no apto; con respecto a todo esto se refleja la necesidad en una reestructuración de las etapas de reclutamiento y selección con los que cuenta la empresa a la fecha.

Conclusiones

El proceso de selección es considerado uno de los aspectos más importantes en las organizaciones, de modo que de allí nace la preocupación y la necesidad de mejorar la calidad, la eficiencia y la eficacia en el marco del talento humano, destacando que el funcionamiento de la organización depende del desempeño laboral.

La metodología utilizada permitió recolectar información del proceso que ejecuta la empresa en estudio, mediante una encuesta a partir de una muestra pequeña con un margen de confianza y error de un 5% cuantificando los resultados de una manera representativa.

Actualmente la empresa Guaicaramo SAS tiene implementado el proceso de selección de personal y lo utiliza cuando no hay candidatos internos para ocupar la vacante disponible, no obstante, el candidato interno debe tener prelación sobre un candidato externo, asumiendo que se cumplan todos los requisitos para el cargo, así lo deja en evidencia el resultado de la pregunta 2.

La empresa GUICAMARO SAS al ser una empresa dedicada al desarrollo de la agroindustria, es necesario que cuente con el personal idóneo y capacitado, que desarrollen el trabajo de manera eficiente y eficaz, teniendo en cuenta que debe mantener a la vanguardia de avances tecnológicos para adaptarse a la competencia y cumplir con la demanda de sus productos.

Se asume que no todos los empleados tienen claro las funciones y objetivos del cargo que desempeñar actualmente a pesar de haber tenido una previa inducción al ingresar a la organización. Es importante valorar este aspecto porque el trabajador debe sentirse acoplado, para fortalecer su compromiso con la organización y lograr los objetivos de la misma.

Al momento de presentarse en la entrevista no hay una exigencia de todos los documentos de manera física y formal, la selección del personal es un gran reto a la hora de contratar, es por ello que los encargados de dicho proceso, deben evaluar de manera correcta los conocimientos, capacidades y actitudes de los aspirantes a un cargo.

No existe un archivo con información de personal elegible para disponer de un cargo y solucionar necesidades emergentes que con regularidad se presentan en la empresa.

Los encargados del recurso humano vienen utilizando el mismo proceso de selección, lo cual no ha sido muy efectivo, teniendo en cuenta que la mayoría de empleados manifestó la necesidad de incorporar nuevas técnicas además de diseñar y mejorar el proceso de selección teniendo en cuenta que esto podría ocasionar consecuencias como ausentismo laboral, negligencia laboral, movimiento de personal, baja productividad, todos estos factores que llevan a la empresa a incurrir en gastos y baja productividad por parte de sus empleados.

Recomendaciones

En cuanto a las técnicas de reclutamiento y selección de personal aunque en la empresa existe diversidad en la aplicación de las mismas, es pertinente que este sistema se actualice de manera que se incorporen nuevas tendencias con el ánimo de mejorar ese tradicional proceso que se lleva ejecutando, teniendo en cuenta que un 83,3% de los trabajadores declararon la importancia de incorporar nuevas técnicas al proceso, por ejemplo, los eventos de networking online el cual consiste en organizar y participar de eventos de trabajos virtuales con el objetivo de obtener contactos y de esta manera encontrar posibles candidatos para vacantes futuras.

Es importante incorporar funcionarios que capaciten e instruyan al nuevo empleado, proporcionando toda la información sobre la empresa y sus funciones en la organización, de tal manera que se genere un compromiso laboral y organizacional.

Se recomienda aplicar un nuevo formato de convocatoria en el proceso de selección de personal optimo, que vaya de acorde al perfil del puesto, explicando los requisitos generales que el aspirante debe cumplir como: profesión, experiencia en el campo laboral, cursos complementarios, antecedentes judiciales y referencias laborales y personales, acompañado del currículo vitae.

Es necesario la aplicación de todas las pruebas posibles para tener una idea clara del comportamiento y conocimiento de los aspirantes, además evaluar el potencial y aspiraciones futuras que este pueda tener con la organización, logrando concretar la idea que se tiene de su perfil actual y su capacidad de aprendizaje para desarrollar nuevas competencias.

Referencias

- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición. Mc Graw Hill.
- Constitución Política, C. 1. (2016, p.123). *Régimen Económico y de la Hacienda Pública*. (C. Constitucional, Editor) Recuperado el 04 de 04 de 2021, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>
- GOMEZ, L. B. (1991). *Gestión del Recursos Humanos. Torial* . Madrid: Grijalbo.
- GOMEZ, L. B. (1991). *Gestión del Recursos Humanos*. . Madrid: Torial Grijalbo.
- Google Formularios. (04 de 2021). *Encuesta Proceso Selección de Personal*. Obtenido de <https://forms.gle/6M3Mtmtn6chfyX46>
- Guaicaramo, S. (2021). *Políticas*. Recuperado el 04 de 04 de 2021, de Pagina Web: <https://www.guaicaramo.com/somos/>
- Insight., M. (s.f.). *guaicaramo.com*. Obtenido de <https://www.guaicaramo.com/somos/>
- Jurista, R. (2005). *Decreto 4741 de 2005, Decreto 283 de 1990*. Obtenido de https://www.redjurista.com/Documents/decreto_4741_de_2005_ministerio_de_ambiente,_vivienda_y_desarrollo_territorial.aspx#/
- Lawyers, P. (2019, p.8). *CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO COLOMBIA (DECRETO LEY 3743 DE 1950)*. Obtenido de <https://www.progresslawyers.com/2019/06/11/codigo-sustantivo-del-trabajo-colombia-decreto-ley-3743-de-1950/>
- López, J. S. (2017). *Reclutamiento, Selección e Inducción de personal en Inciteco S.A.S.* Recuperado el 16 de 03 de 2021, de Universidad del Rosario: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/14137/LopezTorres-JuanSebastian-2017%20.pdf?sequence=1>
- Mintrabajo. (2012). *Resolución 652 de 2012*. Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20
- Mintrabajo. (2013). *Resolución 2013 de 1986*. Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45103/resolucion_00000358_de_2013.pdf
- Mintrabajo. (2016). *Decreto 1072 de 2015* . Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Networks, F. (2013). *Como calcular la muestra correcta*. Obtenido de <http://feedbacknetworks.com/cas/experiencia/sol-preguntar.html>

Oltra Comorera, V. (2013). *Editorial UOC*. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Robbins, S. &. (2005). *Administración*. . México: Prentice Hall.

Zulma Quisbert, N. (2016). *DISEÑO DE UN PLAN DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL ORIENTADO A LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA CEI S.R.L.*

Recuperado el 16 de 03 de 2021, de Universidad Mayor de San Andres:

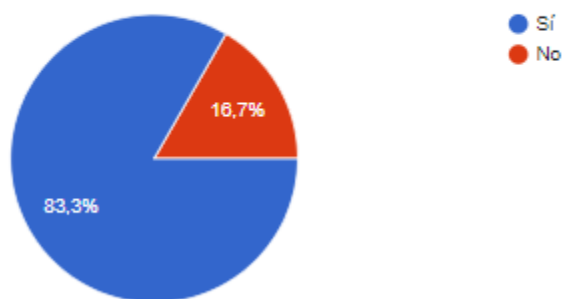
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/7725/TD-2156.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Figura 1

Resultados Publicación Vacante

¿Para la selección de personal la empresa realizó la publicación de la vacante?
24 respuestas

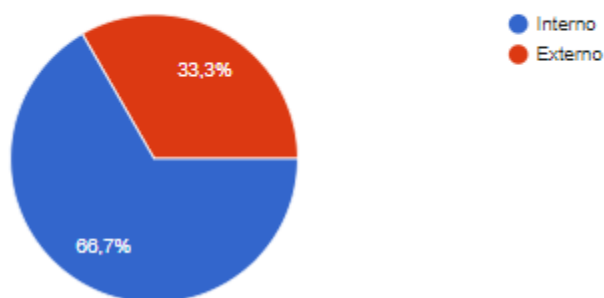


Nota. Tabulación datos formulario google

Figura 2

Resultados Selección del Candidato

¿Para la búsqueda del candidato en el proceso de selección, la empresa bajo qué nivel lo contrato?
24 respuestas



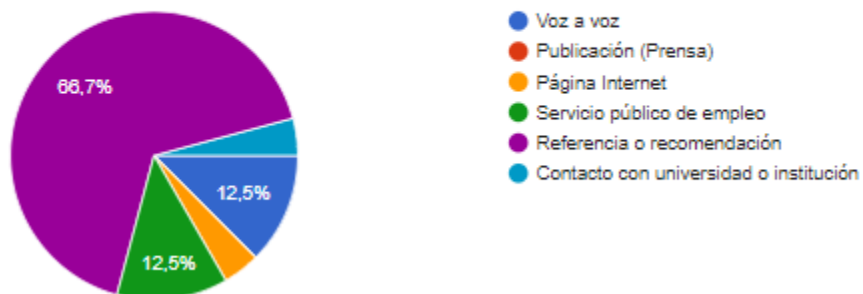
Nota. Tabulación datos formulario google

Figura 3

Resultados Reclutamiento de Personal

¿Cuál fue la fuente de reclutamiento utilizada cuando ingreso a la empresa?

24 respuestas



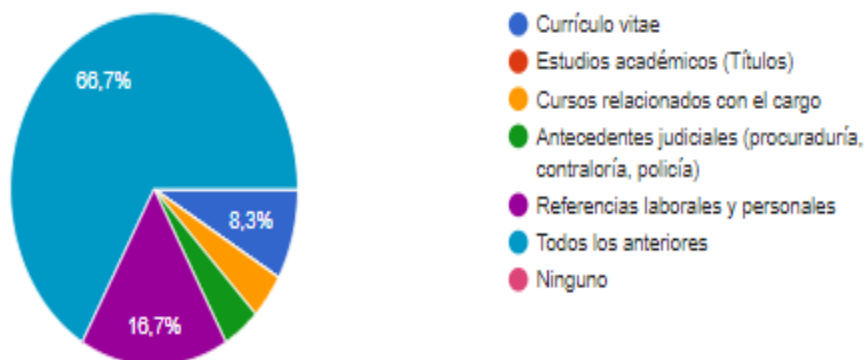
Nota. Tabulación datos formulario google

Figura 4

Resultados Documentación Entrevista

¿Qué documentos le exigieron al presentarse por primera vez en la entrevista de trabajo?

24 respuestas



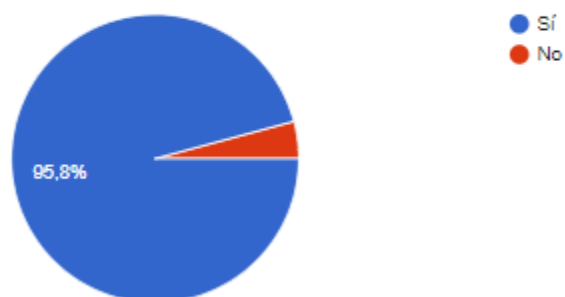
Nota. Tabulación datos formulario google

Figura 5

Resultados Entrevista Inicial

¿La empresa realizo una entrevista inicial, con el ánimo de calificar sus condiciones y aptitudes?

24 respuestas



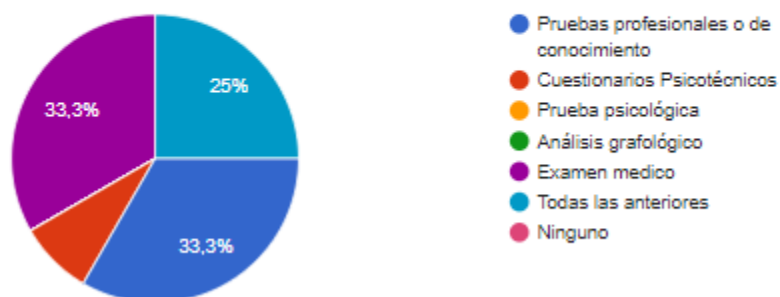
Nota. Tabulación datos formulario google

Figura 6

Resultados Pruebas de Ingreso

¿Qué tipo de pruebas realizo para ingresar a la empresa?

24 respuestas

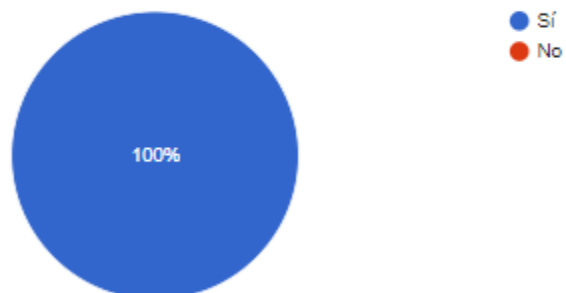


Nota. Tabulación datos formulario google

Figura 7*Resultados Vinculación de Personal*

¿Usted fue vinculado a la empresa mediante un contrato de trabajo?

24 respuestas

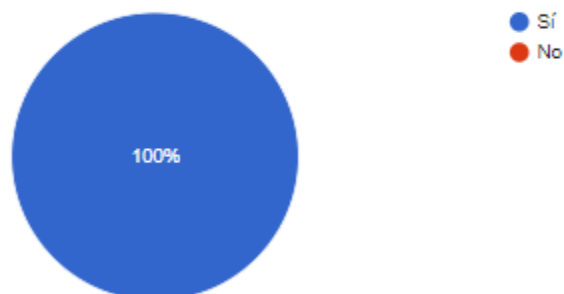


Nota. Tabulación datos formulario google

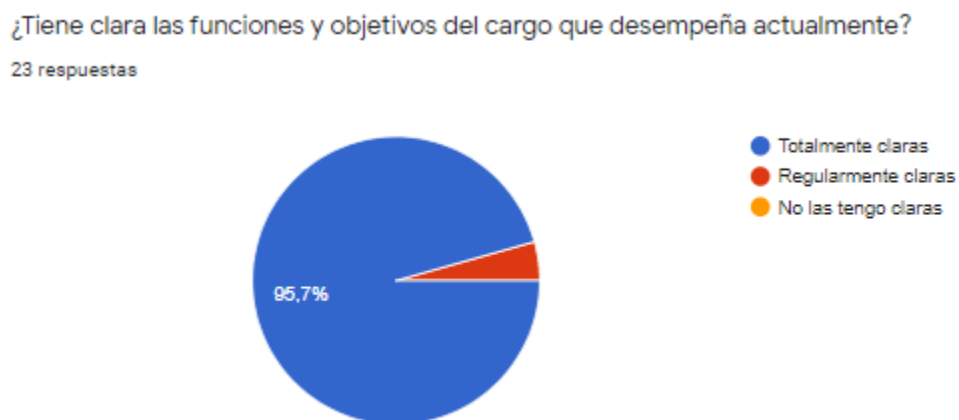
Figura 8*Resultados Inducción de Personal*

¿La empresa le realizó la previa inducción para el cargo?

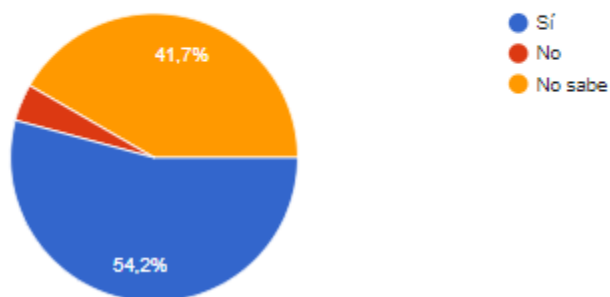
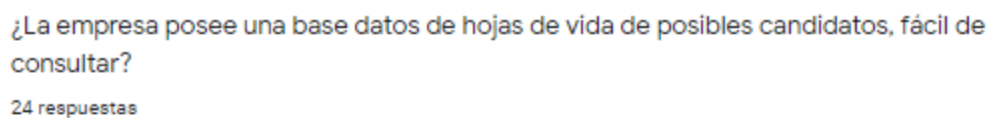
24 respuestas



Nota. Tabulación datos formulario google

Figura 9*Resultados Funciones del Cargo*

Nota. Tabulación datos formulario google

Figura 10*Resultados Bases Hojas de Vida*

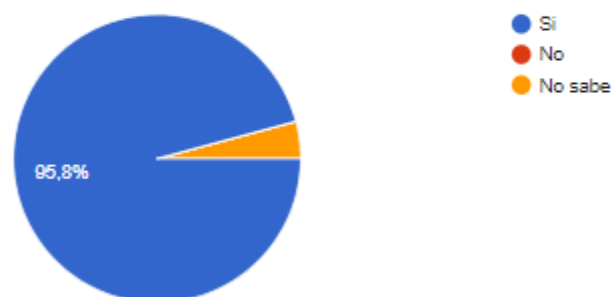
Nota. Tabulación datos formulario google

Figura 11

Resultados Perfil de Candidatos

¿Para el reclutamiento y selección del personal el perfil de los candidatos, se encuentra definido y documentado?

24 respuestas



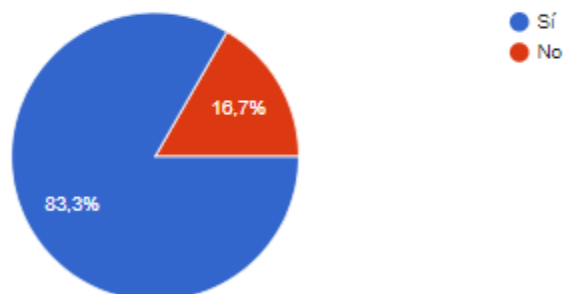
Nota. Tabulación datos formulario google

Figura 12

Resultados Técnicas de Selección de Personal

¿Considera usted importante la incorporación de nuevas técnicas para el proceso de reclutamiento y selección del personal?

24 respuestas

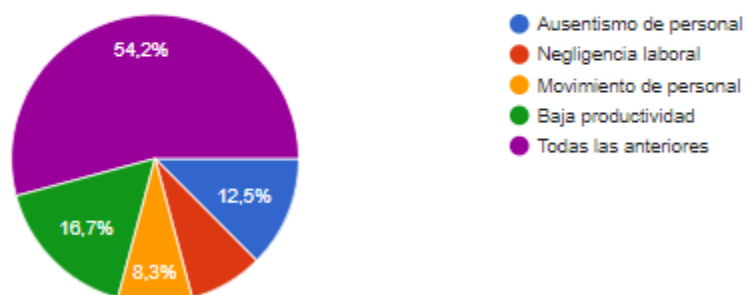


Nota. Tabulación datos formulario google

Figura 13*Resultados Consecuencias Proceso Inadecuado*

¿Qué consecuencia cree usted que puede ocasionar un inadecuado reclutamiento y selección en la empresa?

24 respuestas

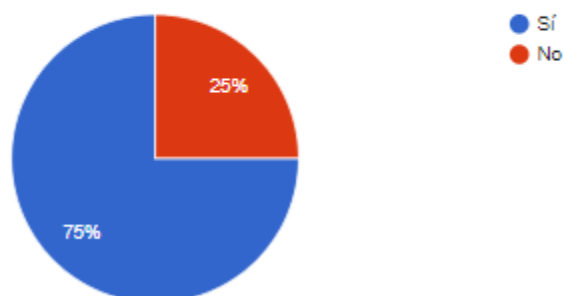


Nota. Tabulación datos formulario google

Figura 14*Resultados Mejora del Proceso*

Considera que la empresa debe diseñar y mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal

24 respuestas



Nota. Tabulación datos formulario google

Anexo A. Formato Queja Comité Convivencia Laboral

Proceso:	Queja Comité de Convivencia Laboral	Código:	
		Versión:	
Documento:	Queja Comité de Convivencia Laboral	Fecha Aprobación:	
		Fecha de Vigencia:	07/02/2017
			Página 1 de 1

INFORMACION BASICA	
Nombre del funcionario:	
Documento de Identidad:	
Dependencia:	
Cargo:	
Correo electrónico:	
Persona contra quien se interpone la queja:	
Cargo:	
Fecha diligenciamiento:	dd/mm/aa
1. RELACIÓN DE LOS HECHOS MOTIVO DE LA QUEJA: 1.1. Describa todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de tiempo (cuándo), forma (cómo), lugar (dónde) y cualquier otra que considere importante. De ser necesario, el Comité podrá solicitarle ampliación de la información aquí descrita.	
1.2 ¿Tiene usted con alguna prueba? ¿Cual(es)? Relacionelas y adjuntelas (fotografías, videos, testigos, otros)	
1.3 ¿Ha puesto en conocimiento de alguna autoridad los hechos aqui relacionados? SI _____ NO _____ ¿Cuál? _____	
Firma del funcionario: _____	

~ El Comité no acepta quejas anónimas

Anexo B. Encuesta Proceso de Selección de Personal

**ENCUESTA PROCESO SELECCIÓN DE PERSONAL
GUAICARAMO S.A.S**

- 1 ¿Para la selección de personal la empresa realiza la publicación de la vacante?
- Si
 No
- 2 ¿Para la búsqueda del candidato en el proceso de selección, la empresa bajo qué nivel lo contrato?
- Interno
 Externo
- 3 ¿Cuál fue la fuente de reclutamiento utilizada cuando ingreso a la empresa?
- Voz a voz
 Publicación (prensa)
 Página de internet.
 Servicio público de empleo
 Referencia y recomendación
 Contacto con universidad o institución
- 4 ¿Qué documentos le exigieron al presentarse por primera vez en la entrevista de trabajo?
- Currículo vitae
 Titulo universitario
 Cursos relacionados con el cargo
 Antecedentes judiciales (procuraduría, contraloría, policía)
 Referencias laborales y personales
 Todos los anteriores
 Ninguno
- 5 ¿La empresa realizo una entrevista inicial, con el ánimo de calificar sus condiciones y aptitudes?
- Si
 No
- 6 ¿Qué tipo de pruebas realizo para ingresar a la empresa?
- Pruebas profesionales o de conocimiento
 Cuestionarios Psicotécnicos
 Prueba psicotécnica
 Análisis grafológico
 Examen medico
 Todas las anteriores
 Ninguno
- 7 ¿Usted fue vinculado a la empresa mediante un contrato de trabajo?
- Si
 No

- 8 ¿La empresa le realizó la previa inducción del cargo?
- Si
- No
- 9 ¿Tiene clara las funciones y objetivos del cargo que desempeña actualmente?
- Totalmente claras
- Regularmente claras
- No las tengo claras
- 10 ¿La empresa posee una base de datos de hojas de vida de posibles candidatos, fácil de consulta?
- Si
- No
- No sabe
- 11 ¿Para el reclutamiento y selección de personal el perfil de los candidatos, se encuentra definido y documentado?
- Si
- No
- No sabe
- 12 ¿Considera usted importante la incorporación de nuevas técnicas para el proceso de reclutamiento y selección de personal?
- Si
- No
- 13 ¿Qué consecuencia cree usted que puede ocasionar un inadecuado reclutamiento y selección en la empresa?
- Ausentismo de personal
- Negligencia de personal
- Movimiento de personal
- Baja productividad
- Todas las anteriores
- 14 ¿Considera que la empresa debe diseñar y mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal?
- Si
- No