

**Diseño del proceso de Selección de personal para la Empresa Agua Pura Compartir de la
Ciudad de Montería en el año 2022**

Hernando Duran Herrera

Jorge Eliecer Altamiranda Redondo

Elwer José Bula Montalvo

Ruby María Sánchez Hoyos

Arnold Yesid Rodríguez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD

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

Diplomado de Profundización del Talento Humano

31 de mayo de 2022

**Diseño del proceso de Selección de personal para la Empresa Agua Pura Compartir de la
Ciudad de Montería en el año 2022**

Hernando Duran Herrera

Jorge Eliecer Altamiranda Redondo

Elwer José Bula Montalvo

Ruby María Sánchez Hoyos

Arnold Yesid Rodríguez

Trabajo para alcanzar el Título de Administración de Empresa

Tutor:

Wilson Rodríguez Escamilla

Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios –

ECACEN

Diplomado de Profundización del Talento Humano

31 de mayo de 2022

Agradecimiento

Primeramente, damos gracias a Dios por permitirnos adquirir nuevos conocimientos como los que nos brinda el Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, el cual será importante en nuestro proceso como futuros profesionales, en segunda instancia agradecemos a nuestro director y tutor por el tiempo dedicado y los conocimientos brindados en todas facetas de nuestra formación, a la Universidad Nacional abierta y a distancia UNAD, por brindarnos las bases necesarias para la formación como profesionales en la rama de Administración de Empresa.

A nuestros familiares que siempre nos apoyaron y fueron esa motivación para continuar este gran reto de nuestras vidas, por último, a nuestros compañeros y amigos por apoyarnos para continuar y alcanzar el éxito.

Dedicatoria

Dedicamos este gran proceso de formación a Dios por darnos la fuerza y voluntad para realizar este Diplomado de profundización en talento humano al igual que a nuestros seres queridos por ser esa inspiración para salir adelante y cada día mirar hacia el futuro, de igual forma a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), por darnos la oportunidad de formarnos como profesionales, por medio del manejo de las TIC y en un tiempo flexible para nosotros que contamos con diversas ocupaciones, al igual queremos dedicar este momento con nuestros compañeros presentes y pasados quienes compartieron momentos de tristeza y alegría que gracias a su apoyo y colaboración logramos cumplir el sueño de ser profesionales en Administración de Empresas.

Resumen

En el presente estudio se plantea una propuesta de mejora en cuanto al reclutamiento de personal a vincular, de manera que se garantice que el personal a ocupar los cargos sea idóneo, para estos y de esta manera garantizar la efectividad en los procesos de producción y control de calidad del producto final. El cual, se propone una mejora en cuanto a la contratación de personal asociado, para lograr que el personal ocupe los puestos que le son adecuados y así asegurar la eficiencia del proceso de producción y control de calidad del producto final.

En primer lugar, analizaremos el trabajo que estaremos realizando, a través de un adecuado reclutamiento realizado por diversos medios con el fin de brindar información clara a los encuestados para conocer el perfil de la vacante, donde recibirán las hojas de vida para realizar una completa verificación de la información presentada, seguida de una entrevista y evaluación del perfil del candidato, se toma una decisión eficiente y se recluta a la persona ideal para ocupar dicho puesto.

En este sentido, podemos decir que en este trabajo hemos profundizado los conceptos relacionados con el proceso de selección de personal, enfocándolos a la realidad y necesidades de la empresa Agua Pura Compartir, en los conocimientos, desarrollo e implementación de un proceso de selección de personal adecuado para su funcionamiento.

De esta forma, planeamos incrementar la proporción de personal capacitado para captar el perfil requerido, llevando a cabo una gestión fluida, crítica donde otorgaremos calidad y confiabilidad a los clientes en la compra de nuestros productos; por medio de un equipo profesional que contribuya al logro de las metas y objetivos trazados, de igual manera que nuestra empresa será reconocida por su buena gestión, responsabilidad y compromiso con los clientes, demostrando

ser la mejor empresa distribuidora de agua en la Ciudad de Montería y todo el departamento de Córdoba.

Palabras claves: Expansión, Potable, Contratación, Empresa, Selección

Abstract

In the present study, a proposal for improvement is proposed in terms of the recruitment of personnel to be linked, in a way that guarantees that the personnel to occupy the positions is suitable, for these and in this way guarantee the effectiveness in the processes of production and control. quality of the final product. Which, an improvement is proposed in terms of the hiring of associated personnel, to ensure that the personnel occupy the positions that are appropriate for them and thus ensure the efficiency of the production process and quality control of the final product.

In the first place, we will analyze the work that we will be carrying out, through an adequate recruitment carried out by various means in order to provide clear information to the respondents to know the profile of the vacancy, where they will receive the resumes to carry out a complete verification. Based on the information presented, followed by an interview and evaluation of the candidate's profile, an efficient decision is made and the ideal person is recruited to occupy said position.

In this sense, we can say that in this work we have deepened the concepts related to the personnel selection process, focusing them on the reality and needs of the company Agua Pura Compartir, in the knowledge, development and implementation of a personnel selection process. suitable for its operation.

In this way, we plan to increase the proportion of trained personnel to capture the required profile, carrying out a fluid, critical management where we will grant quality and reliability to customers in the purchase of our products; through a professional team that contributes to the achievement of the goals and objectives set, in the same way that our company will be

recognized for its good management, responsibility and commitment to customers, proving to be the best water distribution company in the City of Monteria and the entire department of Córdoba.

Keywords: Expansion, potable, contracting, company, selection.

Tabla de contenido

Resumen.....	5
Abstract	7
Introducción	12
Planteamiento del problema.....	14
Justificación del problema	16
Objetivos	18
Objetivo general.....	18
Objetivos específicos	18
Antecedentes del Problema.....	19
Marco Teórico.....	24
Metodología de la investigación	28
Matriz de análisis	36
Resultados	39
Recomendaciones	41
Conclusiones	42
Referencias.....	43
Anexos	47

Tabla de Figuras

Figura 1 Relación personal encuestado de la empresa Agua Pura Compartir	29
Figura 2 Resultado cuantitativo a la pregunta N.1 de la encuesta	30
Figura 3 Resultado cuantitativo a la pregunta N.2 de la encuesta	30
Figura 4 Resultado cuantitativo a la pregunta N.3 de la encuesta	31
Figura 5 Resultado cuantitativo a la pregunta N.4 de la encuesta	32
Figura 6 Resultado cuantitativo a la pregunta N.5 de la encuesta	32
Figura 7 Resultado cuantitativo a la pregunta N.6 de la encuesta	33
Figura 8 Resultado cuantitativo a la pregunta N.7 de la encuesta	34
Figura 9 Resultado cuantitativo a la pregunta N.8 de la encuesta	34

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz de Análisis de la empresa Agua Pura Compartir	36
Tabla 2 Cronograma de Selección y cronograma de la empresa.	37
Tabla 3 Presupuesto de la propuesta de investigación.....	38

Introducción

Teniendo en cuenta que, el agua potable representa un elemento indispensable para definir el desarrollo de las comunidades del país. La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que más de 2 mil millones de personas carecen de acceso a agua potable segura. Este es un problema global que ha empeorado con el tiempo (OMS, 2019)

En el pasado, la gente usaba el agua de los ríos y arroyos para beber. Sin embargo, estas fuentes no siempre están limpias y pueden provocar enfermedades como el cólera. Además, estas fuentes pueden estar contaminadas por desechos industriales o escurrimientos de tierras agrícolas. En los últimos años, muchas comunidades han comenzado a utilizar sistemas de agua entubada como una forma de proporcionar agua limpia para las necesidades de sus habitantes. Los sistemas de agua entubada brindan una opción asequible y sostenible para las comunidades que no tienen acceso a agua potable limpia de otra manera.

La empresa debe estar dispuesta a invertir mucho esfuerzo en capacitar a sus empleados para que sean realmente buenos y capaces de realizar las tareas. El solicitante debe tener las habilidades y destrezas que la empresa requiere, que incluyan:

1. Ser bueno para resolver problemas, enfrentar desafíos, comunicarse de manera efectiva con todos los niveles de gestión y comprender las necesidades de muchos diferentes tipos de clientes, incluidos clientes, colegas y otros asociados.

2. Comprender el negocio de la empresa y sus metas y objetivos, así como ser capaz de extraer de sus propias experiencias para obtener una buena comprensión de los problemas potenciales que puedan surgir.

Para que la solicitud de alguien sea considerada, él o ella debe tener: una solicitud completa, un currículum, dos cartas de recomendación. Si la empresa está dispuesta a invertir el tiempo y el

esfuerzo necesarios para capacitar a los empleados, debe considerar a aquellos con experiencia laboral previa. En muchos casos, las personas sin experiencia relevante pueden ser más adecuadas después de haber recibido capacitación adicional.

De igual forma, el proceso comienza con un análisis del puesto a cubrir, ya sea de nueva creación o para mantenerlo en funcionamiento; luego la búsqueda de candidatos se hace dentro o fuera de la organización; luego el candidato reúne las habilidades y aptitudes requeridas para el puesto seleccionado y finalmente la persona seleccionada recibe una introducción específica al puesto y la misión de la empresa.

Los beneficios de esta propuesta: ayudar a los empleados a estar en una posición que garantice que el producto final sea de alta calidad y producción, garantizar la seguridad de estos empleados, aumentar la competitividad de la empresa con respecto a otras empresas del mismo sector.

Planteamiento del problema

La empresa Agua Pura Compartir es una empresa unipersonal, que está ubicada en el barrio

Villa Rocío de la ciudad de Montería - Córdoba, esta empresa entro en funcionamiento en el año 2010, cuyo objeto social es la producción y distribución de agua potable y agua saborizada en bolsa y en botella, dicha empresa presenta una serie de falencias en cuanto a la selección del personal, lo que conlleva a la rotación de personal, generando más costes tanto en tiempo como en dinero para capacitar a un nuevo personal, toda vez que, al no contar con el personal capacitado, esto genera pérdidas significativas a la empresa.

Según De (Ansorena, 2007) Selección de personal es aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar con carácter predictivo las características personales de un conjunto de sujetos a los que se denomina candidatos, que les diferencia de otros, y les hace más idóneo.

(Chiavenato, 2006) Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo solicitado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos seleccionados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa.

Según el filósofo Platón sugiere que es necesario, no solamente seleccionar, sino también vigilar a lo largo de su vida a estas personas para que cumplan con el requisito fundamental de ser generosas y velar por la comunidad. Asimismo, estos candidatos deben tener clarividencia y firmeza para no dejarse engañar. (Martínez Rodríguez, 2011)

Por tal motivo, pretendemos aplicar correctivos a la problemática presentada en el proceso de selección del personal en la Empresa Agua Pura Compartir, el cual está presentado pérdidas en la empresa por falta de no contar con el recurso humano, competencias y habilidades necesarias para desarrollar las actividades operativas que garanticen una razonabilidad creciente para lograr estabilizar las utilidades de la empresa.

En el cual nos hacemos la siguiente pregunta:

¿Por qué es fundamental un buen manejo del proceso de selección de personal en la empresa Agua Pura Compartir de la Ciudad de Montería?

Justificación del problema

Los cambios que se dan día a día en el mundo afectan en gran medida el desarrollo de las funciones de cada empresa; Con esto, cada uno de sus componentes debe ajustarse de manera óptima para adaptarse a estos cambios.

Cada factor de producción debe funcionar eficazmente para lograr los fines que estos cambios implican; y aquí tiene lugar el tratamiento de los recursos humanos como capital humano, lo que debe ser considerado realmente importante para potenciar su capacidad y potenciar su aptitud hasta el punto de que se vean a sí mismos como un factor capaz de autoprotección y mejor desarrollo en su trabajo.

Ante la serie de falencias presentes en la selección del personal de la empresa Agua Pura Compartir de la ciudad de Montería Córdoba, se pudo ver una serie de consecuencias las cuales se han generado por no contar con el personal capacitado, lo cual ha ocasionado pérdidas económicas para la empresa. De acuerdo a lo anterior, se puede deducir que, en la actualidad, hay falencias en la selección de personal, lo que ha generado decadencia en la producción, por tal motivo se decide implementar un programa de recursos humanos que se encargue de llevar a cabo un exigente proceso de selección de personal; teniendo en cuenta que la producción de la empresa se basa en el óptimo cuidado de la materia prima (El agua).

Asimismo, se decide contratar un personal con el perfil requerido para llevar a cabo tan exigente labor, en el cumplimiento de las normas sanitarias y de bioseguridad establecidos en el manejo del agua y demás productos aptos para el consumo humano.

Implementar el campo de la gestión de personas le permitirá orientar sus procesos de selección, formación, coaching y gestión del desempeño de su personal en torno a su sistema de

gestión de la calidad, lo que redundará en la optimización de su plantilla, personalización y mejora de sus diversos procesos.

Para la Empresa Agua Pura Compartir la implementación de un área de Gestión Humana, le beneficiará en la planeación, control y seguimiento en sus procesos administrativos, productivos, logísticos y satisfacción de sus clientes, resultados que se verán reflejados en la rentabilidad del negocio y por ende de sus accionistas, colaboradores y demás relacionados.

En primera instancia analizaremos el puesto de trabajo que vamos a cubrir, por medio de un adecuado reclutamiento expuesto por los diferentes medios de comunicación, donde se pretende dar a conocer una clara información para aquellas personas que cumplan con el perfil de la vacante, donde se recibirán las hojas de vida para llevar a cabo un adecuada inspección y verificación de la información presentada, seguida de la entrevista y evaluación del perfil del candidato, haciendo efectiva la decisión y debida contratación de la persona idónea para ocupar dicho cargo.

De esta manera pretendemos elevar el porcentaje de empleados capacitados para ocupar el perfil requerido, para la ejecución del manejo de este líquido vital, donde brindaremos calidad y confiabilidad a nuestros clientes a la hora de adquirir nuestros productos; se logrará escoger un equipo profesional que contribuya a cumplir los objetivos y las metas propuestas, de igual forma nuestra empresa será reconocida por el buen manejo, responsabilidad y compromiso para sus clientes y en la proyección de expandirse en todo el departamento de Córdoba como la mejor empresa distribuidora agua de la Ciudad de Montería y de la región.

Objetivos

Objetivo general

Plantear una propuesta de mejoramiento de selección de personal en la empresa Agua Pura Compartir, ubicada en el barrio Villa Roció, de la Ciudad de Montería – Córdoba en el año 2022.

Objetivos específicos

Diagnosticar el proceso de selección de personal actual que permita canalizar las mejoras a realizar para la Empresa Agua Pura Compartir.

Definir una técnica de selección del recurso humano para la Empresa Agua Pura Compartir, para obtener mejores perfiles.

Diseñar una propuesta de inducción del recurso humano para la Empresa Agua Pura Compartir.

Antecedentes del Problema

Este proyecto reúne los elementos clave para implementar un plan de reclutamiento y selección, base para entender y entender el negocio de Agua Pura Compartir. La selección de personal es uno de los componentes más importantes en una organización, esto se debe a que allí se seleccionan los talentos potenciales con el fin de optimizar la productividad en todas las áreas de la empresa.

Chiavenato (2006) expone que:

La selección de personal puede definirse como el proceso de selección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal. (p.9).

Asimismo, Cabellos (2017), permite demostrar que dentro de un manual de procedimiento de reclutamiento y selección este tiene como objetivo:

...establecer lineamientos, roles y acciones de reclutamiento y selección de personal y de igual manera establecer un procedimiento general, objetivo, eficaz y transparente para reclutar y seleccionar personal idóneo y apto para los cargos y/o funciones solicitadas y las necesidades específicas de la institución. (p.1).

Para la empresa, la implementación de los estándares mínimos del sistema de gestión de recursos humanos estudia las ventajas de los colaboradores, en términos de productividad y eficiencia operativa de acuerdo con la ley, con el objetivo de optimizar los procesos que la empresa tiene implementados y, con base en A partir de los resultados de la evaluación inicial, a

través de este trabajo se propone una estrategia para implementar la selección de personal, así como realizar cambios en los procesos que no tengan efecto o presenten defectos en su aplicabilidad (Morgan, 2016).

Como resultado de nuestro análisis inicial, pudimos determinar que el recurso humano más importante de cualquier empresa son los recursos humanos y es sumamente importante enfocarnos en su bienestar ya que esto nos permitirá alcanzar nuestras metas a corto y largo plazo (Alles, 2006).

A continuación, exponemos el caso de dos empresas colombianas que han presentado falencias en la selección de personal, como es el caso de Súper Tiendas y Droguerías Olímpica de la Ciudad de Sahagún Córdoba y la Alcaldía Municipal del Municipio de Puerto libertador Córdoba.

Para la empresa Súper Tiendas y Droguerías Olímpica y de acuerdo a la inversión realizada en el proceso de reclutamiento, selección e iniciación y capacitación del personal en el control de permanencia del recurso humano del sector, se ha convertido en uno de los temas claves en la organización, ya que en algunos casos se requieren habilidades de ventas y servicio al cliente en puestos donde el candidato no es la persona adecuada para el puesto, sin embargo, son contratados en algunos casos donde deben tener elementos del perfil, no caducidad, falta de solicitud de contratación adecuada, lo cual ha resultado en costos en la empresa por el proceso de reclutamiento, lo primero es muy sencillo, no es necesario el análisis del personal, tanto de habilidades como de pruebas psicológicas, debido a que la empresa los ha probado por su experiencia pero no por su condición psicológica y exámenes psicotécnicos.

Por esta razón, la empresa no seleccionó bien al personal, ya que no se aplicaron todas las variables de contratación, en estos casos no se exigieron algunas certificaciones o antecedentes

penales y, de hecho, de hecho, tal vez algunas personas no estén en un buen estado de ánimo. También les falta habilidad técnica, la selección se hace con los dedos, no por habilidad sino por apoyo legal u otras situaciones.

La mala selección conduce a nuevas contrataciones, más costos, capacitación, demoras en los procesos debido a la falta de mano de obra en el área de trabajo y, en última instancia, afecta el cumplimiento del supermercado y el servicio al cliente. Por lo tanto, en muchos casos, el servicio al cliente, especialmente en la etapa de pago, para algunos empleados en la forma en que expresan, su actitud hacia los clientes es inapropiada, lo que aleja a los clientes de los competidores.

Al mismo tiempo, se decidió establecer el Departamento de Recursos Humanos de la Asociación Olímpica, el cual cumple la función de reclutar y seleccionar personal calificado para cada cargo, apoyar y facilitar servicios para la organización y para todos los que son miembros de la misma la Asociación Olímpica. Los líderes, así como los gerentes y empleados, velan por la formación y desarrollo de programas efectivos basados en potenciar el conocimiento tanto del personal como de la empresa, evaluando así el desempeño del personal, asegurando la diversidad y riqueza en el ambiente de trabajo, ya que esto permite a la empresa destacarse en diferentes mercados nacionales y globales, entre otros aspectos.

Por lo tanto, considerando todas las investigaciones que se han realizado respecto a la selección de personal, es posible señalar algunas deficiencias a los procesos llevados a cabo por el área de gestión de personas en la empresa Olimpíadas; como en los diversos procesos de reclutamiento y selección, se torna difícil y demorado; el hecho de que la empresa demuestra que no tienen un proceso sistemático para agilizar eso, ya que los candidatos son llamados al mismo tiempo y para puestos completamente diferentes, por lo que esto provoca la acumulación de una

gran cantidad de HV, a veces son no relacionado con el puesto ofertado, todo porque no existe información relevante que describa el puesto, habilidades y requisitos que debe tener la persona para responder a una solicitud de puesto o puesto vacante.

Si bien, en algunos casos puede parecer que no existe un supervisor encargado de realizar los respectivos análisis psicoanalíticos para la verificación de las pruebas PTC y la prueba de estudio confidencial de manera confidencial, de igual manera hubo demoras en algunos procesos de contratación, obtener y firmar documentos de Word; Los candidatos no tienen una fecha o plazo para presentar los documentos requeridos, una dificultad comprobada es que no se cuenta con el personal suficiente para explicar el proceso a todos, dependiendo del tema de presentación es posible determinar qué ¿A qué empresa pertenece? análisis de profundidad. El proceso de selección con el cuerpo técnico de recursos humanos y así dar solución a los problemas presentados, si de esta forma se tendrá el personal idóneo para las vacantes y por ende esto se verá reflejado en el crecimiento económico.

Sin embargo, continuamos con el asunto presentado en la Alcaldía de Puerto Libertador Córdoba, donde se puede decir que no existe un proceso de selección adecuado porque tradicionalmente se selecciona al personal que se selecciona en cada administración por motivos familiares o de amistad, omitiendo los requisitos necesarios para ocupar dicho cargo.

Sin embargo, continuamos con el caso presentado ante la alcaldía de Puerto Libertador Córdoba, donde se puede decir que no existe un proceso de selección completo porque tradicionalmente en cada administración se selecciona el personal por motivos familiares o de amistad, omitiendo las condiciones necesarias para ocupar dicho cargo.

Por lo tanto, es necesario seguir la dirección del departamento de recursos humanos encargado de mitigar el problema anterior, a través de capacitaciones que ayuden a brindar soluciones para mejorar la calidad del trabajo.

En tanto, cabe señalar que para esta empresa pública es importante contar con un equipo óptimo en todos los aspectos, es decir, contratar a las personas adecuadas para cada puesto en cuanto a experiencia y, además, se debe analizar la composición humana y la especialización aplicando un proceso de selección adecuado, que se ajuste a las necesidades requeridas, que permita así un equipo de trabajo integral y comprometido con los objetivos del gobierno de la ciudad.

Marco Teórico

En la actualidad, las empresas están otorgando una gran importancia al proceso de selección ya que se considera como el punto de partida para asentar la calidad en las mismas.

El reclutamiento es el proceso de determinar cuál de los solicitantes de empleo cumple mejor con los requisitos específicos y quiénes serán los puestos asignados dentro de la empresa, según Sherman (15: 154).

Desde una perspectiva personal, implican que la selección de personal en una organización es un proceso complejo que implica establecer las habilidades, intereses, capacidades y personalidad del candidato con descripciones.

Por otra parte, el escritor Stephen Robbins (11: 63), muestra que el objetivo principal de la selección eficaz de personal en una organización es hacer coincidir las características individuales (capacidad, experiencia, etc.) con los requisitos del puesto. Cuando un gerente no logra vincular los dos, él o ella fallan tanto en el desempeño como en la satisfacción de los empleados.

Este representa el proceso de lograr un objetivo esencial de los agentes para formarlo, es decir, que tengan la suficiente práctica y habilidad para seleccionar nuevos empleados, tratando de proporcionar a la empresa candidatos idóneos con los requisitos del puesto de trabajo al que se postula. Por ello, es importante afirmar que la selección de personal es de gran ayuda para el logro de los objetivos y así asegurar el éxito de la empresa.

Dentro del proceso de selección de personal se examinan los siguientes aspectos como son: la experiencia laboral, la trayectoria académica y los aspectos psicológicos.

Estos aspectos se comunican a través de una carta concerniente al candidato, conocida como “Hoja de Vida”, su finalidad es afirmar la información deseada del candidato en aras de la

evaluación del perfil laboral, de esta manera obtendrá información valiosa para la selección de candidatos que cumplan con los requisitos de la vacante.

Después de analizar los HV, los resultados de las hojas de vida a los métodos de selección de personal encontramos: entrevistas, observaciones, verificación de antecedentes y cartas de recomendación personal, así como pruebas de conocimiento, pruebas de aptitud, pruebas psicológicas, pruebas de personalidad y finalmente técnicas de simulación.

Finalmente, los procesos de selección de personal, la decisión de aceptar o rechazar al candidato evaluado se tomará de manera continua. La decisión la toma el responsable directo del área a cargo, en este caso el responsable de recursos humanos o el propietario de la empresa, tras un profundo análisis del informe final de selección.

La selección finaliza con el reclutamiento, etapa que formaliza la aceptación de los candidatos como parte integral de la empresa. La contratación se puede realizar de las siguientes formas: contrato de trabajo o trabajo, contrato de trabajo por tiempo determinado, contrato de trabajo por tiempo determinado, contrato de aprendizaje, contrato temporal por tiempo y esporádico o fortuito.

Marco Legal

En primer lugar, destacamos las leyes aplicables a la selección de personal, priorizando el marco legal del artículo 13, que establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales ante la ley, reciben gozar de la protección y trato de las autoridades competentes a las que pertenecen titulares, sin distinción alguna, de los derechos, libertades y oportunidades, por razón de sexo, raza, origen nacional o familiar, idioma, religión, opinión política o filosófica.

Por lo tanto, decimos que, en el momento de ejecutar un proceso de selección de personal, la empresa Agua pura Compartir de la Ciudad de Montería Córdoba, deberá certificar la conformidad de acuerdo a lo establecido por la ley, aplicando la igualdad en los contextos sin que exista la discriminación laboral, más bien que sea por méritos de acuerdo a su formación académica, demostrando sus capacidades, habilidades y experiencia laborales.

Al igual que encontramos el Artículo 25, este dice que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de la protección del estado en condiciones dignas y justa para el trabajador, esto quiere decir que no se le pueden vulnerar sus derechos en un proceso de selección, más bien se le deberá garantizar un proceso impecable.

El Artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, del código sustantivo del trabajo, en el Artículo 1, su objetivo primordial es lograr la justicia en relaciones que se dan entre el empleador y sus trabajadores con respeto a la coordinación en la ejecución de la economía y el equilibrio en sociedad.

Por tal motivo se considera que las obligaciones de las partes en general, en este caso es la del empleador, que, está obligado a cumplir y proteger la seguridad de sus trabajadores, asegurándoles un trabajo digno (Artículo 56).

El artículo 57 del Código del Trabajo establece que nadie está obligado a realizar trabajos gratuitos o prestaciones no previstas por la ley, en este caso nadie está obligado a trabajar a menos que exista un contrato y la remuneración respectiva tal como lo establece la constitución política de Colombia, que garantiza al trabajador un salario acorde, seguido de todas sus prestaciones sociales.

Metodología de la investigación

Como específica el grupo de trabajo, se recomienda especialmente un procedimiento de observación inmediata, ya que esto nos permitirá evaluar cuidadosamente el problema y la razón del mismo.

El primer método utilizado se completará con una encuesta a personas relacionadas con diferentes sectores de la empresa, para indagar en sus criterios de reclutamiento y selección, de igual forma determinar identificar las no conformidades para adoptar acciones de mejora, con el objetivo de ser contextualizadas relevante y por lo tanto capaz de implementar el plan, incentivos, compensación para contribuir a la mejora del plan, a través de la implementación de las siguientes herramientas: método de observación, entrevista gerente, encuesta, referentes bibliográficos.

Este estudio se realizará con los miembros actuales de la Junta Directiva y del Departamento de Recursos Humanos de Agua Pura Compartir, ubicada en Montería, Córdoba., donde partiremos de lo individual a lo habitual, por medio del análisis de datos cualitativos y cuantitativos que nos permitan alcanzar la meta de la presente investigación, donde pretendemos establecer un modelo en el proceso de selección de personal, que contribuya al fortalecimiento de la producción y el buen servicios a toda la población en general.

Tipo de Investigación: el tipo de investigación es descriptivo, teniendo en cuenta que el propósito es describir la problemática presentada en el proceso de Selección de personal de la Empresa Agua Pura Compartir. Por medio de un enfoque cualitativo y cuantitativo, que nos permita analizar los datos presentados en la encuesta realizada a los trabajadores y de paso obtener información valiosa para dar solución a la problemática presentada y de esta manera

obtener resultados positivos, que contribuyan al crecimiento y posicionamiento de la empresa hacia nuevos mercados.

Métodos: el método usado para la recolección de esta investigación, se hizo por medio de una encuesta a los trabajadores de la empresa.

Población y Muestra

Población: La población está conformada por los habitantes y trabajadores de la empresa Agua Pura Compartir de la Ciudad de Montería.

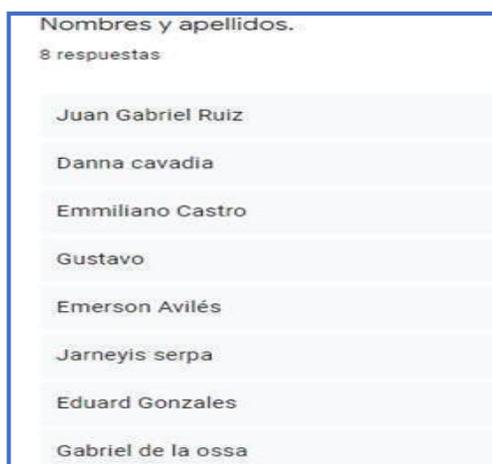
Muestra: 8 trabajadores que laboran en la empresa antes mencionada

Instrumento: la herramienta que se utilizara para establecer la problemática encontrada será por medio de una encuesta que nos permita observar, analizar y dar solución a los errores cometidos por la empresa.

Procedimientos: por medio de la encuesta (mediante el link), realizada a los 8 trabajadores de la, la cual, se expusieron 8 preguntas y se obtuvo la siguiente información:

Figura 1

Relación personal encuestado de la empresa Agua Pura Compartir



Nombres y apellidos.
Juan Gabriel Ruiz
Danna cavadia
Emmiliano Castro
Gustavo
Emerson Avilés
Jarneyis serpa
Eduard Gonzales
Gabriel de la ossa

Nota: Esta figura muestra los nombres de las personas encuestadas que laboran en la empresa Agua Pura Compartir.

Figura 2

Resultado cuantitativo a la pregunta N.1 de la encuesta



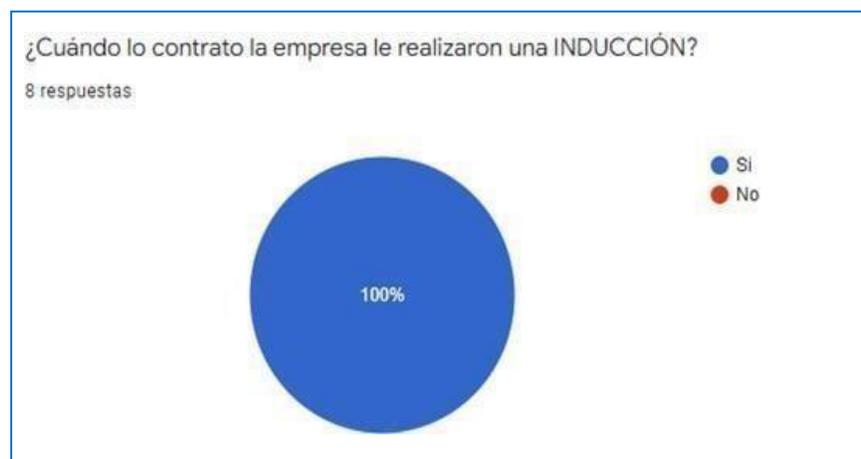
Nota: Esta figura muestra cómo el proceso de selección de personal es fundamental para empresa que laboran en la empresa Agua Pura Compartir.

https://docs.google.com/forms/d/1V11k0ANbCEiyydWkHBqUIJ8Dts_uCSBHCLZXyiueDNk/edit#responses

Aquí podemos observar que los 8 encuestados están de acuerdo con que el proceso de selección de personal es fundamental para la empresa.

Figura 3

Resultado cuantitativo a la pregunta N.2 de la encuesta



Nota: Esta figura muestra cómo si se da el proceso de inducción en la empresa Agua Pura Compartir.

https://docs.google.com/forms/d/1V11k0ANbCEiyydWkHBqUIJ8Dts_uCSBHCLZXyiueDNk/edit#responses

En esta pregunta la cual es muy importante, ya que, trata del proceso de inducción, podemos observar que todos tuvieron inducción al momento de entrar a la empresa.

Figura 4

Resultado cuantitativo a la pregunta N.3 de la encuesta



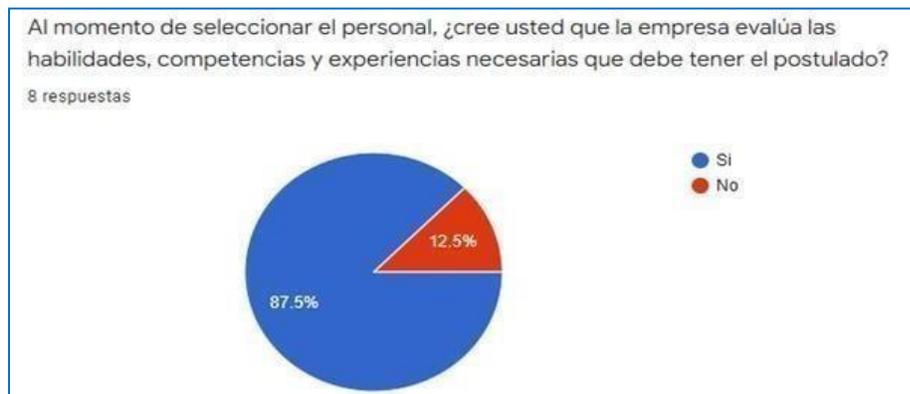
Nota: Esta figura muestra cómo creen los trabajadores de esta empresa que se desarrollan las actividades en pro a descubrir, articular y definir al candidato idóneo para adquirir un cargo en la Agua Pura Compartir.

https://docs.google.com/forms/d/1V1k0ANbCEiyydWkHBqUIJ8Dts_uCSBHCLZXyueDNk/edit#responses

Esta pregunta es muy importante ya que, destaca lo importante que es para la empresa desarrollar actividad en pro de descubrir, articular y definir el candidato idóneo para un cargo, lo que resalta que la mitad de los trabajadores piensan que *a veces* se da esto, en cambio el 37.5% de los encuestados piensan que *sí* y el 12.5 que *no*.

Figura 5

Resultado cuantitativo a la pregunta N.4 de la encuesta



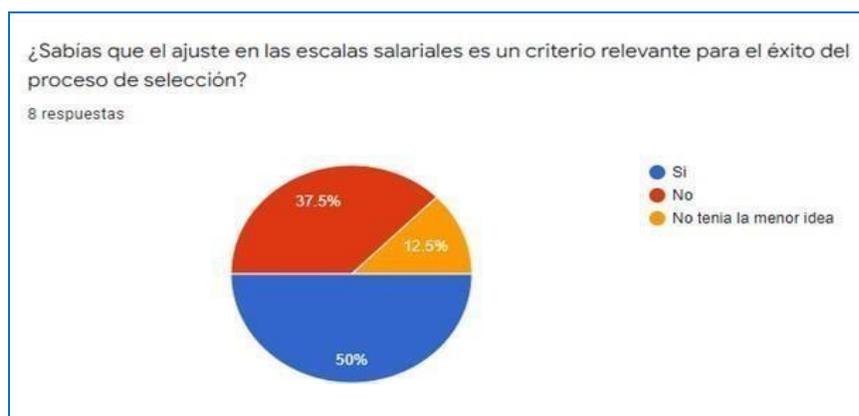
Nota: Esta figura muestra cómo al momento de seleccionar el personal ¿cree usted que la empresa debe evaluar las habilidades competencia y experiencia?

https://docs.google.com/forms/d/1V11k0ANbCEiyydWkHBqUIJ8Dts_uCSBHCLZXyiueDNk/edit#responses

Este es un dato curioso ya que una sola persona no está de acuerdo, al momento de seleccionar el personal no evalúan las habilidades, competencias y experiencias para adquirir el cargo.

Figura 6

Resultado cuantitativo a la pregunta N.5 de la encuesta



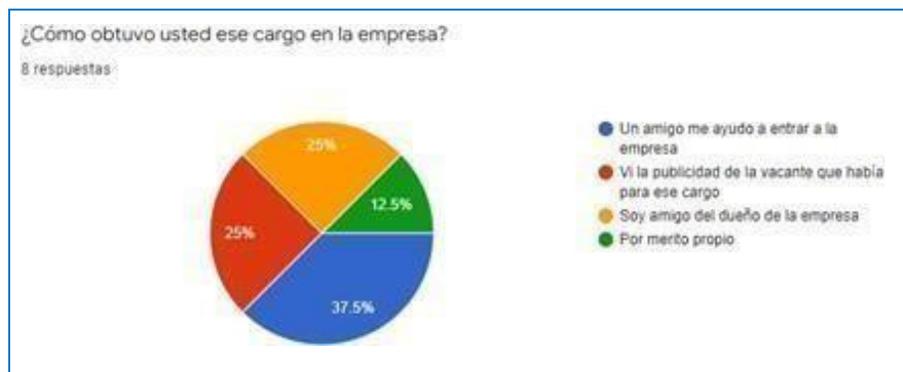
Nota Esta figura muestra cómo se ajusta las escalas salariales es fundamental para el proceso de selección.

https://docs.google.com/forms/d/1V1k0ANbCEiyydWkHBqUIJ8Dts_uCSBHCLZXyiueDNk/edit#responses

Los datos arrojados nos muestran que el personal maneja el tema y saben lo importante que es el proceso de selección.

Figura 7

Resultado cuantitativo a la pregunta N.6 de la encuesta



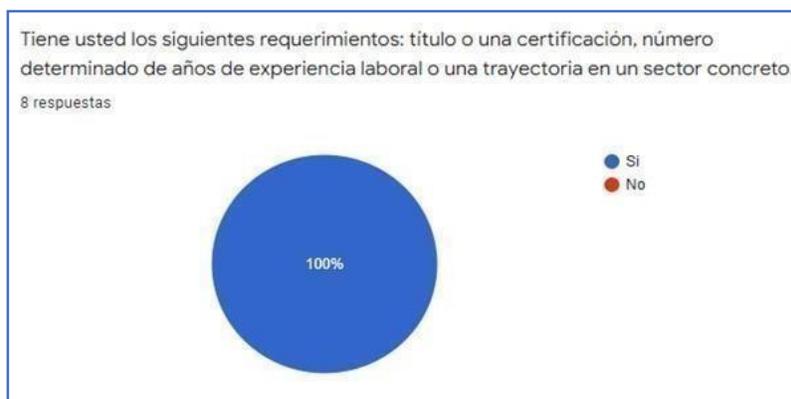
Nota: Esta figura muestra cómo obtuvo usted el cargo en la empresa Agua Pura Compartir.

https://docs.google.com/forms/d/1V1k0ANbCEiyydWkHBqUIJ8Dts_uCSBHCLZXyiueDNk/edit#responses

Esta pregunta es demasiado importante, ya que, para el proyecto nos estamos basando en cambiar esta metodología de captación de personal en la empresa, los datos arrojados no dan a entender que: el 37,5% un amigo lo ayudó a entrar a la empresa, con un 25% vio la publicidad de la vacante o es amigo del dueño y por último la más importante con un 12,5% fue por mérito propio.

Figura 8

Resultado cuantitativo a la pregunta N.7 de la encuesta



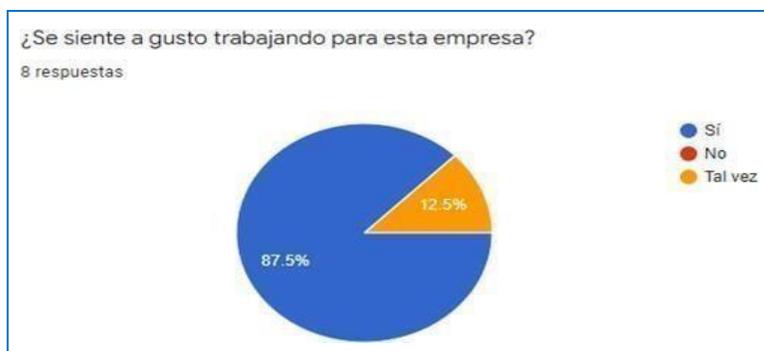
Nota: Esta figura muestra cómo por medio de los requerimientos necesarios como el título, experiencia y trayectoria se obtiene un cargo en una empresa.

https://docs.google.com/forms/d/1V1k0ANbCEiyydWkHBqUIJ8Dts_uCSBHCLZXyueDNk/edit#responses

Basado en los datos arrojados que arrojo esta pregunta se observa que para tomar el cargo todos tienes la información requerida por la empresa.

Figura 9

Resultado cuantitativo a la pregunta N.8 de la encuesta



Nota: Esta figura muestra el resultado de ¿cómo se siente trabajando en la empresa Agua Pura Compartir?

https://docs.google.com/forms/d/1V1k0ANbCEiyydWkHBqUIJ8Dts_uCSBHCLZXyueDNk/edit#responses

Y, por último, la mayoría de los encuestados dio parte positiva de sentirse a gusto trabajando en la empresa toca mejorar porque el 12.5% dijo que tal vez, ósea no están seguros de sentirse a gusto en la empresa.

Concluimos con el Análisis estadístico y la Matriz de análisis que empleará el gerente en los criterios e intervalos basados en el manual de funciones establecidas por empresa.

Matriz de análisis

Tabla 1

Matriz de Análisis de la empresa Agua Pura Compartir

Objetivos	Herramienta de recolección de información
Identificar las variables necesarias para el desarrollo del plan de reclutamiento y selección de la empresa “Agua Pura Compartir”.	Mediante el uso de fuentes primarias y secundarias (consulta directa de artículos de revistas, tesis, aportaciones basadas en fuentes primarias, etc.).
Realizar un diagnóstico sobre el desempeño de los trabajadores.	El diseño y aplicación de la encuesta se realiza para recolectar los datos necesarios para analizar el desempeño laboral de los empleados.
Analizar los resultados obtenidos mediante la realización de entrevistas, encuestas y observaciones directas en la empresa.	Realizar un análisis de la información obtenida con el diagnóstico para los trabajadores de la empresa Agua Pura Compartir.
Formular un plan de reclutamiento y selección de personal.	Elaboración de una propuesta de reclutamiento y selección de personal junto con el plan de acción.

Nota: Esta tabla muestra el análisis de la matriz por medio de los objetivos y herramientas de información para aplicarlo a la Empresa Agua Pura Compartir.

En el siguiente cronograma se puntualizan y definen los tiempos propuestos para cada etapa y las actividades a realizar durante el desarrollo del proceso.

Tabla 2

Cronograma de Selección y cronograma de la empresa.

Proceso	Responsable	Fecha
Publicación de la convocatoria en la cartelera, en los correos de circulación institucional de la empresa.	Dpto. de RRHH/ Empresa especializada en selección de Personal.	25/05/2022
Presentación de las hojas de vida.	Empresa Especializada en Selección de Personal.	25/05/2022 29/05/2022
Publicación de la convocatoria en la cartelera, en los correos de circulación institucional de la empresa.	Empresa Especializada en Selección de Personal	30/05/2022
Presentación de las hojas de vida.	Empresa Especializada en Selección de Personal.	30/05/2022
Evaluación Curricular, conocimientos, Evaluación Psicológica y de Conocimientos.	Empresa Especializada en Selección de Personal.	31/05/2022
Evaluación de los currículos enviados a la Empresa	Empresa Especializada en Selección de Personal.	31/05/2022

Nota: Esta tabla muestra cómo el cronograma de selección por medio del proceso, responsable y fecha, se puede aplicar en la Empresa Agua Pura Compartir.

El propósito de este estudio es llevar a cabo las actividades antes mencionadas de acuerdo con el cronograma establecido, de modo que el proyecto haga una contribución significativa a la implementación de las actividades y sea útil y rentable para el desarrollo financiero de la organización.

Tabla 3*Presupuesto de la propuesta de investigación*

Rubros	Descripción	Valor unitario	Valor total
Personal	8 Trabajadores	\$1.000.000	\$ 8.000.000
Equipos de trabajo	5 Maquinas	\$ 800.000	\$ 4.000.000
Salidas de campo	2 veces al mes	\$ 200.000	\$ 400.000
Marketing	20 publicidad	\$ 40.0000	\$ 80.000
Servicios públicos	Luz, agua, internet	\$ 250.000	
Servicio transporte domicilio	10 motos	\$10.000	\$ 100.000
Viajes	2 veces al mes ¹	\$ 150.000	\$ 300.000
Mantenimiento	Cada mes	\$ 100.000	\$ 100.000
Total		\$ 2.550.000	\$12.880.000

Nota: Esta tabla muestra cómo presentamos la propuesta de la investigación, como opción de mejora, teniendo en cuenta, los rubros, la descripción, el valor unitario y el valor total de la empresa Agua Pura Compartir.

Resultados

De acuerdo a la problemática presentada en la Empresa Agua Pura Compartir, podemos resaltar el diseño que se aplicará en el proceso de selección de personal, donde obtuvieron ocho resultados muy significativos para su adecuado funcionamiento tales como:

A. Se alcanzó a identificar la necesidad presentada en la empresa, el cual, por falta de un adecuado proceso de selección de personal, estaban presentando pedidas económicas en la empresa.

B. Se ejecutó un proceso de reclutamiento por los diferentes medios de comunicación existentes, donde se dio a conocer las vacantes requeridas.

C. Al igual se consiguió elaborar una evaluación de los perfiles, que se solicitan tanto en la parte administrativa, producción, domicilios y entre otros, que puedan cumplir a cabalidad con el puesto requerido.

D. La empresa logro coordinar un cronograma para las entrevistas que se van a llevar a cabo en la empresa.

E. Se realizó una entrevista a los aspirantes del cargo, con la finalidad de conocer su perfil laboral.

F. Se consiguió llevar a cabo la verificación de referencias laborales, que en la actualidad no es tan común, pero, es necesario conocer a fondo la veracidad de la información que reposa en las hojas de vida del aspirante.

G. Se logró hacer ofertas de empleo en beneficio de los habitantes de la ciudad de Montería y sus alrededores.

H. Por último, se hizo un proceso de contratación y orientación en los aspirantes que cumplieron con los requisitos para ocupar el cargo de la vacante ofertada.

Por otra parte, la empresa Agua Pura Compartir alcanzó sus objetivos en cuanto a la calidad de los productos, ya que decidió aplicar un diseño organizado y efectivo en el proceso de selección de los nuevos trabajadores.

Para concluir el proceso de selección, se decide implementar indicadores que serán aplicados básicamente en la motivación e incentivos de los trabajadores, de esta forma estimularemos el sentido de pertenencia con la empresa, de esta manera alcanzaremos la meta y los objetivos propuestos.

Recomendaciones

La forma en que las empresas eligen los recursos humanos que operan y cómo integrar nuevos colaboradores en sus funciones es un momento importante, lo que realmente afecta el éxito y el logro de los objetivos de la organización directa. Por eso, en base a los resultados obtenidos y los hallazgos encontrados mediante la “Selección de Personal” de la empresa Agua Pura, hacemos las siguientes recomendaciones son las siguientes:

Destinar un procedimiento de selección de personal, para fortificar el área de talento humano con el personal apto a los deberes y de esta manera ser más profesionales e idóneos frente al mercado, siendo eficaces en el área de recursos humanos.

Fortificar con adiestramientos habituales al personal de planta, proporcionando las herramientas requeridas para la buena ejecución de sus cargos.

Apreciar habitualmente los resultados de las valoraciones de labor de sus empleados, para aminorar las inconformidades de cada uno y de esta manera generar un espacio armónico entre el personal de planta y la organización.

Ejecutar un programa sistemático de reclutamiento, con el fin de cubrir las necesidades requeridas por la planta de producción, aprobando normalizar dicho proceso efectuando estándares pequeños en exploración del perfil apto y conforme a las actividades determinadas en cada estipulación encontrada en el contrato laboral.

Se recomienda, por último, crear un proceso de pre-selección e inducción para los aspirantes que hayan obtenido buena calificación en el área de recursos humanos, de esta forma se llevará a cabo un adecuado proceso de selección, escogiendo un equipo de trabajo profesional que aporte al desarrollo económico de la empresa.

Conclusiones

Teniendo en cuenta que, el proceso de selección varía mucho de una empresa a otra, ya que no todos buscan lo mismo y no tienen la misma cultura organizacional. Además, las empresas son tan buenas como las personas que contratan y con las que trabajan todos los días. El proceso de contratación y selección es la forma más fácil de encontrar empleados calificados en su empresa. Identifique sus necesidades y combínelas con los candidatos adecuados para su organización, tanto en papel como en la vida real.

Por ello, el proceso de contratación consiste básicamente en encontrar las piezas adecuadas para la empresa a través de esfuerzos como publicaciones en línea, eventos, redes sociales, boca a boca, etc. El gerente de RRHH, cuando logra armar un equipo de buenos profesionales que se toman en serio su rol en la empresa y su trabajo, estamos seguros que la empresa estará mejor preparada para triunfar en el mercado.

Aunque, en la empresa Agua pura Compartir de la Ciudad de Montería Córdoba, el proceso de selección es crucial, ya que, es lo que nos permitirá contar con las personas que ayuden a nuestra empresa a mantenerse alineada con las metas que se ha propuesto.

Para concluir, esta experiencia para todo el grupo, como alumnos, son muy gratificantes para la consolidación de conocimientos a través de la práctica, pues representan un enfrentamiento con el mundo laboral que les espera.

Referencias

- Ansorena, Á. (2007). *Pasos para la selección de Personal con Éxito*. Barcelona: Paídos.
- Alles, M. A. (2005). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Ediciones Granica. (pp.176-204) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/66638>
- Cabezas J. Varela R. (2021). (pp.180-210). *OVI. Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal*. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones. (pp.309-341) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/69130>
- Chiavenato, I (2001). *Administración de Recursos Humanos*. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones*. McGraw-Hill. (pp.329-375). <http://www.ebooks7-24.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344>
- Dessler, G. Varela R. (2015). (pp.197-213). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación. <https://www.cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Dolan, S. L., López Cabrales. Valle Cabrera, R. (2014). (pp.107-130). *La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI*. McGraw- Hill. <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=1>

- Fernández López, F. (2016). *Contratación laboral (UF0341)*. Editorial Tutor Formación. (pp 47-93). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207>
- Fong e.t. (2017). *La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052017000200411&lang=es
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). *Selección de personal*. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/62722>
- Gan, F. (2013). *Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC. (pp.250-291). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- García, M (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: ¿Una aproximación Conceptual?* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Gerencie.com (2019). *Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas*. Recuperado de <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>
- González Ariza, Á. L. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp.235-264). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- Huertos e.t. (2004). *La diversificación desde la teoría de Recursos y Capacidades*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1301196>
- Herrero Blasco, A. María del Rosario Perelló Marin y Herrero Blasco, A. (2018). (pp.166-177). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=166>

- Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 16-52). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=1>
- Martínez Rodríguez, F. (13 de 12 de 2011). *RRHH Digital*. Obtenido de <http://www.rhhdigital.com/editorial/81495/la-seleccion-de-personal-en-platon#:~:text=Plat%C3%B3n%20sugiere%20que%20es%20necesario,firmeza%20para%20no%20dejarse%20enga%C3%B1ar>.
- Méndez, A (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Organización Mundial de la Salud. (18 de 06 de 2019). *Comunicados de Prensa*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/18-06-2019-1-in-3-people-globally-do-not-have-access-to-safe-drinking-water-%E2%80%93-unicef-who>
- Oltra Comorera, V. (2013). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Pérez S. (2021). *OVI. Principales teorías de la Gestión del Talento Humano* <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>
- Perdomo P., S. (2020). *Estructura de la propuesta del proyecto de grado*. UNAD. Florencia [OVI]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35483>
- Ramos Ramos, P. (Coord.). (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos* (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 42-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=5>

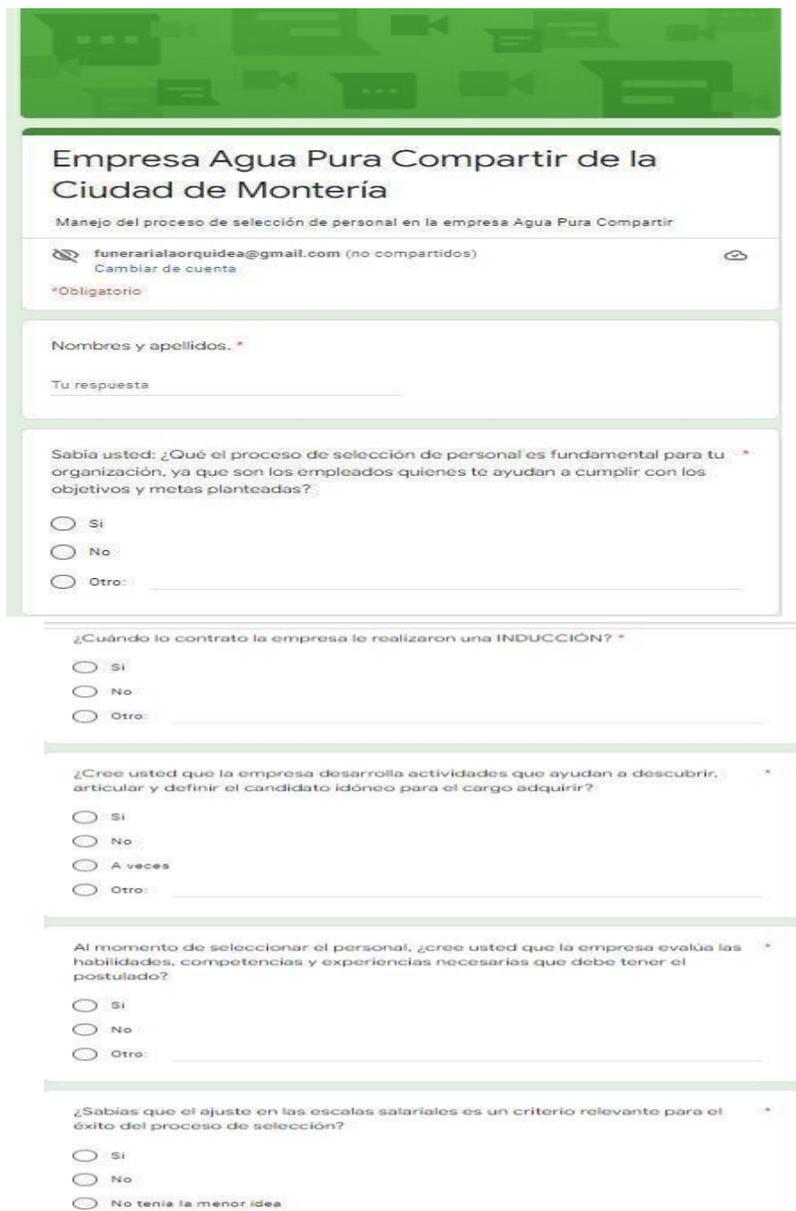
Sánchez e.t. (2016). *Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades.*

<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=127265151&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano.* Universidad del Norte. (pp.61-123).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10>

Anexos



Empresa Agua Pura Compartir de la Ciudad de Montería

Manejo del proceso de selección de personal en la empresa Agua Pura Compartir

funerariaaorquidea@gmail.com (no compartidos)
Cambiar de cuenta

*Obligatorio

Nombres y apellidos. *

Tu respuesta

Sabía usted: ¿Qué el proceso de selección de personal es fundamental para tu organización, ya que son los empleados quienes te ayudan a cumplir con los objetivos y metas planteadas? *

Sí

No

Otro: _____

¿Cuándo lo contrato la empresa le realizaron una INDUCCIÓN? *

Sí

No

Otro: _____

¿Cree usted que la empresa desarrolla actividades que ayudan a descubrir, articular y definir el candidato idóneo para el cargo adquirir? *

Sí

No

A veces

Otro: _____

Al momento de seleccionar el personal, ¿cree usted que la empresa evalúa las habilidades, competencias y experiencias necesarias que debe tener el postulado? *

Sí

No

Otro: _____

¿Sabías que el ajuste en las escalas salariales es un criterio relevante para el éxito del proceso de selección? *

Sí

No

No tenía la menor idea

Nota: Encuesta a los trabajadores de la empresa Agua pura Compartir de la Ciudad de Montería

Córdoba