

**Propuesta para el mejoramiento del proceso de selección de personal en la empresa Alpina  
S.A.S. Planta Facatativá, Cundinamarca**

Beltrán Yenny Ximena

Chacón Velosa Diana Maritza

Gómez Peñaloza Alexandra

Martínez Pachon Dennis Lizeth

Mendivelso Álvaro Hernán

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, económicas y de Negocios - ECAEN

Programa Administración De Empresas

Junio 2022

**Propuesta para el mejoramiento del proceso de selección de personal en la empresa Alpina  
S.A.S. Planta Facatativá, Cundinamarca**

Beltrán Yenny Ximena

Chacón Veloza Diana Maritza

Gómez Peñaloza Alexandra

Martínez Pachon Dennis Lizeth

Mendivelso Álvaro Hernán

Trabajo para optar al título Administrador de Empresas.

Director:

Báez Niño Cristian Hernán

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias administrativas, Contables, Económicas y de negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

Junio 2022

## **Dedicatoria**

Este proyecto de grado está dedicado a:

Mis padres, mi hermana, mi sobrina, por su apoyo incondicional, su amor, paciencia, su compañía y palabras de apoyo cuando sentía que iba a desfallecer.

A mi esposo e hija que son mi motor y mi fuerza para superar cada obstáculo que se presenta, gracias por estar presentes en cada uno de las etapas... Los Amo...

Dennis Lizeth Martínez Pachón

Dedico de manera especial este proyecto final, a mi padre celestial, quien siempre me ha bendecido en mi lucha diaria; a mi familia que ante las circunstancias hemos batallado sin desfallecer... Gracias Dios por tus milagros y bendiciones recibidas, por forjar en mi vida un logro muy especial...

Diana Maritza Chacón Velosa

Este trabajo está dedicado a mis padres por ser un pilar y aportar consejos y abnegación, a mis hermanos/as por sus palabras de aliento, a mi esposa por su motivación y paciencia y a dios por su guía y bendiciones que cada día me entrega todos y cada uno son responsables de los logros obtenidos los quiero infinitamente...

Álvaro Mendivelso Rincón

Primeramente, Dios que permite que cada uno de nuestros objetivos y proyectos se cumplan, seguidamente a mi madre que me motivo a continuar mis estudios profesionales, mi hija que compartió conmigo mis noches de traspasado para poder ejecutar los trabajos, mis hermanas, mi esposo, amigos, compañeros de trabajo y estudio, tutores de la universidad que por medio de sus conocimientos forman excelentes profesionales y personas en el campo laboral; Gracias a todos.....

Yenny Ximena Beltrán

Este proyecto se lo dedico a mis padres, gracias a ellos estoy donde estoy porque han trabajado con dedicación para brindarme la mejor educación y vida posible, a Dios por darme la oportunidad de llegar tan lejos y poder hacer realidad mis proyectos y metas, a la Universidad por haberme abierto sus puertas y brindarme una educación de excelente calidad y formarme como un profesional calificado y competente dentro de este mundo laboral, a mis amigos y familiares por su gran apoyo en esta travesía que no ha sido nada fácil pero que cada día genera en mí una satisfacción enorme por haber llegado al final de este camino.

Alexandra Gómez Peñaloza

## **Agradecimientos**

Nuestro profundo agradecimiento a directivos de la Universidad por confiar en nosotros y permitirnos participar en este proyecto de grado dentro de este establecimiento educativo que nos enriqueció como profesionales y como personas.

De igual manera nuestros agradecimientos para la facultad de ciencias contables en especial a las directivas del programa profesional de administración de empresas por apoyarnos a lo largo de este camino de aprendizaje preocupándose siempre por evitar la deserción académica.

A Dios, a nuestras familias por su apoyo y comprensión en estos años de formación, a todos los compañeros/as con los que compartimos a lo largo de la carrera por sus aportes y colaboración, a nuestros tutores que han aportado con su conocimiento y guía al cumplimiento de los objetivos trazados a lo largo del recorrido académico para ser unos profesionales íntegros, con pasión y dedicación por lo que amamos.

## Resumen

La presente propuesta tiene como finalidad realizar un análisis del proceso de selección de personal en la empresa Alpina S.A.S; planta ubicada en el municipio de Facatativá Cundinamarca; con el propósito de realizar una propuesta de mejoramiento y de fortalecimiento para el proceso de selección.

Partiendo de la revisión de diferentes teorías que impulsaron los procesos de la selección de personal dentro del área administrativa, del análisis del marco legal que reglamenta y rige los parámetros de la contratación para una empresa privada y de una encuesta aleatoria realizada a 55 empleados de la planta de Alpina; con el fin de conocer las debilidades que se están presentando en la empresa respecto al tema de reclutamiento de personal. Donde una vez obtenido los resultados; se evidencia las diferencias y por consiguiente las falencias de las dos tipologías de contratación que presenta actualmente la empresa.

La finalidad de este trabajo es una propuesta con mejoras significativas en el proceso de selección de personal incorporando los macro procesos como oportunidad de mejora y efectividad para la empresa Alpina S.A.

**Palabras Claves:** gestión, eficacia, formación, desarrollo, evaluación.

### **Abstract**

The purpose of this proposal is to carry out an analysis of the personnel selection process in the Company Alpina S.A.S; plant located in the municipality of Facatativá Cundinamarca; with the purpose of making a proposal for improvement and strengthening for the selection process.

Starting from the review of different theories that promoted the processes of personnel selection within the administrative area, from the analysis of the legal framework that regulates and governs the parameters of contracting for a private Company and from a random survey of 55 employees of the Alpina plant; in order to know the weaknesses that are occurring in the Company regarding the issue of staff recruitment. Where once obtained the results; the differences and therefore the shortcomings of the two types of contracting that the Company currently presents are evident.

The purpose of this work is a proposal with significant improvements in the personnel selection process incorporating the macro processes as an opportunity for improvement and effectiveness for the Company Alpina S.A.

**Keywords:** management, effectiveness, training, development, evaluation.

## Tabla de Contenido

Introducción	11
Planteamiento del Problema	12
Pregunta Problema	12
Justificación de la Investigación	13
Objetivos	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos	14
Antecedentes del Problema	15
Marco Teórico	19
Marco Legal	22
Metodología de la Investigación	25
Tipo de Investigación	25
Materiales	25
Técnicas e Instrumentos	25
Población	27
Muestra	27
Cronograma de Actividades	28
Análisis de Resultados	29
Análisis resultados de la Entrevista	29
Análisis de resultados Observación	34
Análisis de resultados Encuesta	35
Conclusiones	42
Recomendaciones	43
Bibliografía	44
Anexos	46
Anexo A: Cuestionario Entrevista	46
Anexo B: Formulario Encuesta Google	48

**Lista de Graficas**

Grafica 1 Contratación Directa	35
Grafica 2 Satisfaccion Servicios	35
Grafica 3 Beneficios	36
Grafica 4 Incentivos	36
Grafica 5 Ascenso	37
Grafica 6 Percepción del proceso	38
Grafica 7 Discriminación	38
Grafica 8 Capacitación	39
Grafica 9 Reubicación	40
Grafica 10 Sentido de Pertenencia	40

**Lista de tablas**

Tabla 1 Antecedentes del Problema	15
Tabla 2 Marco Legal	22
Tabla 3 Cronograma de Actividades	28

## **Introducción**

Teniendo en cuenta que el proceso de selección en los últimos años a maximizado su importancia dentro de las organizaciones y con el ánimo de fortalecer y generar competitividad; se socializa este proyecto como una propuesta que tiene una visión de cambio en las fases de caracterización de personal y dejar de ser una extensión de la maquinaria productiva de las empresas y ser vistos como lo que en realidad son; talento humano pensante, colaborador y generador de conocimiento.

Para el desarrollo de este trabajo se pretende elaborar inicialmente un diagnóstico evidenciando los problemas que se presentan actualmente en el proceso de selección en la empresa elegida y las ventajas y desventajas actuales de la contratación de personal que se realiza por medio de empresas temporales de servicio de empleo (Outsourcing); modalidad que maneja la empresa de alimentos Alpina S.A.S.

Luego de este análisis se formulará una propuesta que promocióne el desarrollo sustentable de la organización con el planteamiento de la inclusión de los macro procesos como un conjunto de acciones encadenadas y secuenciales que viabilizaran el mejoramiento en el área de selección y reclutamiento de la empresa Alpina S.A.S. La incorporación de nuestra propuesta a la organización busca generar valor agregado y la correcta ejecución de tareas por parte de los empleados, y con sentido de pertenencia por la empresa, incluyéndose variables de ética, seguridad, calidad y responsabilidad social. Es una propuesta para el mejoramiento en variables como la comunicación con el empleado, la capacitación, remuneración, bienestar laboral, y salud ocupacional. Un modelo ajustado y acorde para la selección de personal, sostenible e integrador para el fortalecimiento de la estructura de la organización.

### **Planteamiento del Problema**

El problema identificado en la compañía está relacionado con el área de Talento Humano y la fase de caracterización de personal, el cual está a cargo del Outsourcing Eficacia, lo cual genera alta rotación de personal, mínimo sentido de pertenencia por parte de los colaboradores y retraso en la ejecución de las actividades.

Si se tiene en cuenta la evolución de la teoría humanista de la administración, en donde la parte subjetiva del individuo cobra gran importancia y se transforma en un conjunto estratégico de procesos, donde se asegura que la persona es el elemento fundamental que le aportara ventaja a la organización, (Murrilo Vargas, Garcia Solarte, & Gonzalez, 2010)

De acuerdo a lo anterior, los objetivos y principios que rigen a la empresa Alpina S.A.S en donde la responsabilidad social, el valorar a sus colaboradores como gestores de la percepción y la aptitud de sus productos y por tanto generadores de éxito, los procesos para la selección de personal no pueden concebirse de una manera aislada y deben tener en cuenta los objetivos planteados y la incorporación de los “macro procesos de la gestión de talento humano”.

### **Pregunta Problema**

¿Cómo incorporar a la empresa Alpina S.A.S los cinco macro procesos de la gestión de talento humano y así generar valor corporativo?

### **Justificación de la Investigación**

Mediante esta propuesta se pretende el mejoramiento en el área de Gestión de Talento Humano en la organización ALPINA S.A.S; busca contribuir a fortalecer y mejorar el reclutamiento de talento humano y contratar de manera directa, generando estabilidad con un servicio de calidad. Al establecer nuevos procedimientos y metodologías se busca garantizar y mejorar la orientación a cumplir los objetivos y metas que se planteen dentro de la organización.

La implementación de los macro procesos de la administración de Talento Humano y de una estabilidad laboral permanente y duradera dentro del proceso de gestión del talento; reafirma el sentido de la capacidad intelectual, aptitudes y actitudes para fortalecer, desarrollar y motivar al personal que integra la empresa o los que se requiere que hagan parte de la organización. Por lo cual es necesario y viable cambiar el enfoque tradicional de selección de personal augurando un cambio desde distintas perspectivas de productividad.

Este proyecto de investigación basado en la selección de personal de manera directa y no tercerizada para la empresa Alpina busca solucionar un problema de valor corporativo que se viene presentando por la no incorporación de los cinco macro procesos de la gestión humana y que se pretende solucionar, mostrando resultados de otras empresas que lo han implementado y han logrado captar y retener personal calificado que ha llevado a las empresas a otros niveles de competitividad hasta nivel internacional, generando gran compromiso con la empresa fortaleciendo el gran valor corporativo que genera una empresa con buen clima laboral, oportunidad de crecimiento tanto personal como profesional y buena remuneración e incentivos; posteriormente se realizará unas sugerencias de cambio de procesos en la caracterización y reclutamiento al interior de la empresa que erradicaría esta problemática.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Formular un planteamiento que viabilice y mejore el proceso de selección de personal en el área de gestión humana de la planta de Facatativá.

### **Objetivos Específicos**

Realizar una evaluación inicial en la Empresa Alpina S.A.S referente a la fase de clasificación y contratación de personal.

Evidenciar las ventajas y desventajas de la contratación por medio de temporales

Proponer un nuevo sistema para el ingreso de talento humano a la Empresa Alpina S.A.S; en donde se tengan en cuenta los macro procesos de TH

## Antecedentes del Problema

*Tabla 1 Antecedentes del Problema*

<b>Nombre</b>	<b>Autor</b>	<b>Año</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Conclusiones</b>
Selección de personal y desempeño laboral	(Cancinos Kestler, 2015)	2015	¿De qué manera se relaciona la caracterización de personal con el ejercicio de su función?	Determinar la relación entre selección y desempeño en el área de trabajo.	Se demuestra por medio de una evaluación a empleados contratados los últimos seis meses, mostrando resultados aceptables y sobresalientes lo que demuestra que los empleados responden a las necesidades del puesto de trabajo.
Selección de personal por competencias para la gestión del talento humano en la empresa buro outsourcing s.a.c, Chiclayo	(Serpentegui Ruiz, 2015)	2015	¿Qué criterios de la selección de personal por competencias estarán mejor vinculadas a la GTH de la empresa Buro Outsourcing SAG, Chiclayo?	Crear parámetros de selección por competencias para la GTH.	Por medio de un estudio descriptivo-propositivo y un diseño experimental aplicado por medio de una encuesta de 13 preguntas a 35 colaboradores utilizando la escala Likert.  Esto demostró que el 37% del personal que ingresa a la empresa a desempeñar el

					cargo no cuenta con la formación profesional para su ejecución.
Selección de personal por competencias, estrategia para mejorar la competitividad en el sector de la construcción	(Caviativa Diaz, 2016)	2016	Análisis de las posibles causas en el bajo desempeño de los trabajadores y que es ocasionada por la no aplicación de los procesos de selección o la ausencia de estos.	Encontrar posibles causas en el bajo desempeño de los trabajadores y que es ocasionada por la no aplicación de los procesos de selección o la ausencia de estos.	Establece la importancia que tienen las fases de caracterización de personal desde la selección de las hojas de vida, perfiles, capacitación y retención del empleado.
Impacto de la rotación de personal asistencial en la ESE san José de Leiva (Nariño)	(Erazo, Diaz, Martinez, & Beltran, 2020)	2020	¿Cuál es el impacto de la rotación de personal asistencial en la ESE san José de Leiva (n) en los últimos 4 años?	Que impacto tiene la rotación de personal asistencial en la ESE san José de Leiva (n) en el último cuatrienio.	En esta investigación se busca establecer las consecuencias negativas que trae la rotación de personal como son las pérdidas administrativas, financieras y sociales, así como los costos asociados a los procesos de inducción y la

					disminución de la productividad.
El impacto de la rotación de personal En las empresas constructoras del estado de nuevo león.	(Cabrera, Elizondo, & Rivera, 2011)	2011	Posibilidad de estudio de la rotación de los colaboradores, la productividad y la eficacia de los empleados de la construcción, como elementos subjetivos en las actuales empresas de construcción.	Estudiar la rotación de personal, la productividad y la eficiencia de los obreros de la construcción, como elementos del factor humano en el contexto de las empresas constructoras actuales.	La importancia de esta investigación Radica en que determinó la relación entre la Rotación del personal con la productividad y la Eficiencia, lo que se traduce en pérdidas o ganancias para la constructora.
Emociones constructivas	(Ogliastri, 2017)	2018	¿Cree usted que en el trabajo se debe Actuar de forma neutra, sin mostrar ¿Sentimientos ni emociones?	Prestarle atención al ser emotivo- racional	En esta investigación se pudo determinar que el factor humano se torna muy importante para la empresa porque las personas tienen sentimientos que en algún momento se explota y a

					través de este la organización empieza a generar valor corporativo con una serie de valores
Prácticas de gestión humana para retener el talento humano	(Holguin Peña & Mancilla Mafla, 2015)	2015	¿Qué prácticas de GTH retienen este talento en sonocho de Colombia?	Mejorar las prácticas de gestión humana que permitan retener el talento humano	En esta investigación se pudo concluir que para la retención del talento humano es fundamental
Durante el periodo 2015 – 2020 en Sonoco de Colombia Ltda.				En Sonoco de Colombia Ltda., durante el periodo 2015 – 2020.	Tener presente que las personas están dentro de la organización no solo por Dinero, sino por una satisfacción con la relación laboral.

*Fuente: Elaboración Propia*

*Nota: esta tabla muestra los estudios previos que se han realizado en cuanto al proceso de selección de personal.*

## Marco Teórico

Podemos definir las técnicas de caracterización de personal como un proceso, actividad o fase esencial dentro del proceso administrativo de suministro de personal, donde la organización asegura la cantidad de personal requerido conforme a los requerimientos, buscando optimizar su estructura humana con individuos calificados que contribuirán a la consecución de los objetivos visionales y misionales de la organización.

Teniendo en cuenta lo anterior evidenciaremos varias raíces teóricas las cuales proporcionan información y a la vez impulsaron y fortalecieron el estudio sobre las fases de caracterización y selección de personal dentro del área administrativa.

Entre los siglos XVIII y XIX se desarrollaron teorías que impulsaron los procesos de selección de personal; podemos acotar la revolución industrial quien trajo un gran crecimiento en las organizaciones lo que conllevó a encontrar soluciones en los llamados procesos de selección de personal. Podemos nombrar a Frederick Taylor (1856-1915), quien creó un modelo basado en el principio en donde la división de trabajo es importante y en que el reclutamiento fuese centralizado y así surgieran las llamadas oficinas de selección, esta propuesta dio un giro avanzado a la gestión de recursos humanos, cuyas funciones permiten el desarrollo de habilidades y visualización de las habilidades de los reclutados generando más productividad a las organizaciones. (Los Recursos Humanos, 2016)

En el siglo XIX, surge el capitalismo y en la agudización de la industrialización, se incrementa la protección del trabajador es aquí donde ellos plantean sus requerimientos a través de sindicatos lo que origina la promulgación de instituciones laborales.

Los procesos de selección de personal, se evidencian de igual manera para el año 1901 durante la primera guerra mundial en donde se evidencian la selección de reclutas y oficiales quienes

realizaban pruebas para la selección de personal calificado.

La evolución de la teoría humanista de la administración, parte de la subjetividad del individuo donde cobra gran importancia y se transforma en un conjunto estratégico de procesos, afirmando que la persona es el elemento clave que le brindara ventaja frente a otras organizaciones, (Murrilo Vargas, Garcia Solarte, & Gonzalez, 2010).

La gestión del talento humano debe incidir especialmente en la utilización de la información que brinda el análisis de puesto ya que este proporciona; La descripción de las tareas que involucra el puesto, las especificaciones humanas requisitos físicos, intelectuales y emocionales y los niveles de desempeño que requiere cada puesto; Son elementos que determinan en gran medida la efectividad del proceso de selección.

Es necesario que las decisiones sobre selección de personal estén fundamentadas sobre técnicas lógicamente estructuradas, siguiendo un procedimiento científico. Las corazonadas, las intuiciones y la buena voluntad no pueden suplir a los instrumentos científicos para que el seleccionador cumpla con su responsabilidad profesional y humana.

Scoff en el año 2018 crea la organización denominada “scoff Company of philadelphia” en el que resalta la labor de los psicólogos como reclutadores de personal con ayudas de pruebas y otros procesos de selección.

(Cuesta Santos, 2008) Argumenta que las fases de selección de personal son importantes siendo estas una actividad o proceso esencial dentro del proceso administrativo de suministro de personal; en el que la organización asegura la cantidad de personal requerido conforme a los requerimientos, optimizando su estructura humana con individuos calificados que contribuirán al cumplimiento de las metas de la organización.

(Chiavenato , 2009) Nos dice que las fases de selección de personal la organización atraen a candidatos al MRH para abastecer su proceso de selección. Este funciona como un proceso de comunicación: donde se divulga y ofrece oportunidades de trabajo al MRH.

De acuerdo con (Dessler, 2011)“Los empleadores utilizan el análisis de puestos de trabajo y la descripción de éstos con varios objetivos; para desarrollar programas de capacitación, para determinar el salario de los puestos, para decidir el tipo de gente que se debe reclutar y luego seleccionar para cubrir los puestos de la organización”.

En investigaciones recientes definen la selección de personal como un proceso importante y útil que permite alcanzar niveles de eficacia, eficiencia, productividad y competitividad; en síntesis, contar con personal calificado es un factor en las organizaciones de éxito.

En síntesis, revisando las teorías expuestas anteriormente y realizando el respectivo análisis con la empresa ALPINA S.A.S; se evidencia la metodología de selección de personal de esta organización, sin embargo, con nuestra propuesta se busca fortalecer y mejorar el proceso de selección de personal de manera directa, generando estabilidad con un servicio de calidad y personal calificado competente y eficiente para el logro de los objetivos de la empresa.

### Marco Legal

*Tabla 2 Marco Legal*

<b>NOMBRE</b>	<b>AÑO</b>	<b>TEMA</b>	<b>TIPO DE NORMA</b>	<b>DOCUMENTACION</b>
Convenio núm. 111	1958	Elimina las discriminaciones en materia de empleo, aplicado a los empleados nacionales, no nacionales públicos y privados.	Convenio	(Organizacion Internacional del Trabajo;, 1958)
Convenio de negociación colectiva numero 154 art 2	1981	Comprende todos los tipos de negociaciones entre un empleador o una organización de empleadores con un empleado o un grupo u organización de empleados	Acta	(Organizacion Internacional del Trabajo, 1981)
Art 71	1990	Definición de empresas de servicios temporales	Ley	(Senado de la Republica de Colombia, 1990)
Art 73	1990	Denominación de los usuarios de servicios temporales	Ley	(Senado de la Republica de Colombia, 1990)
Art 74	1990	Categorización de los trabajadores (de planta y en misión)	Ley	(Senado de la Republica de Colombia, 1990)
Art 75	1990	Igualdad de derechos laborales de los trabajadores en misión	Ley	(Senado de la Republica de Colombia, 1990)

Art 77	1990	Situaciones en la que se puede contratar con empresas de servicios temporales	Ley	(Senado de la Republica de Colombia, 1990)
Art 5 CST	2011	Definición de trabajo	Ley	(Senado de la Republica de Colombia, 1990)
Art 6 CST	2011	Definición de trabajo ocasional o transitorio	Ley	(Senado de la Republica de Colombia, 1990)
Art 7 CST	2011	Obligatoriedad del trabajo	Ley	(Senado de la Republica de Colombia, 1990)
Art 8 CST	2011	Especifica la libertad de toda persona a trabajar sin que nadie se lo impida, al igual que la libertad de desempeñar cualquier función o profesión	Ley	(Senado de la Republica de Colombia, 1990)
Art 10 CST	2011	Manifiesta la igualdad de trabajadores y trabajadoras y que por lo tanto poseen las mismas garantías en cuanto a los distingos beneficios que le otorgue la empresa, y por lo cual está prohibida cualquier tipo de distinción.	Ley	(Senado de la Republica de Colombia, 1990)
Art 22 CST	2011	Definición de contrato de trabajo	Ley	(Senado de la Republica de Colombia, 1990)

Art 45	2011	Duración del contrato	Ley	(Senado de la Republica de Colombia, 1990)
Decreto 4369	2006	Por el cual se les da reglamentación a las actividades de las empresas de servicios temporales	Decreto	(Organizacion Internacional del Trabajo, 2006)
Ley 1164	2007	Se reglamenta lo concerniente a talento humano y salud ocupacional	Ley	(Ministerio de Proteccion Social, 2007)
Resolución 2346	2007	Se reglamentan los exámenes médicos ocupacionales y la información contenida en estos.	Resolución	(Ministerio de Proteccion Social, 2007)
Decreto 2025	2011	Reglamentación de las contrataciones de trabajadores en misión.	Decreto	(Presidencia de la Republica de Colombia, 2011)
Ley 1562	2012	Parámetros a las entidades públicas y privadas en cuanto a procedimientos de prevención, atención a empleados que por su profesión sufren una enfermedad o accidente laboral.	Ley	(Congreso Republica de Colombia, 2012)
Ley 2043	2020	Incentivar la contratación de jóvenes que acaban de culminar su carrera profesional	Ley	(Congreso de la Republica de Colombia, 2020)

*Fuente: Elaboración Propia*

*Nota: esta tabla muestra la normatividad legal en cuanto al trabajo y contratación de personal.*

## **Metodología de la Investigación**

La presente indagación se hace teniendo en cuenta un enfoque cualitativo, la cual pretende dar un diagnóstico en las fases de caracterización del TH y reclutamiento de personal en la empresa Alpina SAS, objeto de estudio, contribuyendo a través de entrevista y encuesta al mejoramiento en el desarrollo de las fases de selección de personal.

### **Tipo de Investigación**

El tipo de estudio desarrollado es descriptivo “proporciona una información más detallada del problema que permite describir sus características principales” (Nogales Fernandez, 2004) permite conocer aspectos relacionados con el problema y características de la propuesta que se pretende brindar en este trabajo.

### **Materiales**

**Portátil:** Equipo de cómputo que nos permitirá la recolección, tabulación y realizar informes de la investigación realizada.

**Libros:** Elementos bibliográficos que nos permite realizar investigaciones referentes a la pregunta de investigación.

### **Técnicas e Instrumentos**

#### **Fuentes de información Primarias**

Se implementará como técnica la observación de un proceso de selección para el área de producción y se emplea un cuestionario que es diligenciado por el observador para obtener mayor información. Así mismo se realiza entrevista al área de gestión humana y se lleva a cabo revisión documental de la empresa.

Por otro lado, se realiza una encuesta de satisfacción a los colaboradores de la planta Facatativá para evaluar el ambiente organizacional; posteriormente se tabularán las respuestas obtenidas

realizando un análisis de cada una para así realizar las recomendaciones a la empresa y solucionar la problemática encontrada ¿Cómo incorporar a la empresa Alpina S.A.S los cinco macro procesos de la gestión de talento humano y así generar valor corporativo?

### **Fuentes de información secundarias**

Se tomó bibliografía especializada sobre procesos de selección, proyectos e investigaciones relacionada sobre el tema.

### **Primera Fase**

Se expone y progresa teniendo en cuenta temas orientados a explicar el contexto en el que se desarrolla la pregunta de investigación uno con enfoque en las investigaciones previas al tema que nos concierne y los antecedentes y segundo al despliegue de los objetivos trazados orientados a: mejorar el proceso de selección de personal en el área de gestión humana de la empresa Alpina S.A.S.

### **Segunda Fase**

Una vez definidos los objetivos específicos, se procedió a la construcción y aplicación de los instrumentos de recolección de información seleccionado; la observación, se busca identificar la situación y opiniones de los empleados en relación al proceso de selección de la empresa y la encuesta de satisfacción laboral nos permitirá analizar el clima organizacional de la empresa.

### **Tercera Fase**

Luego de realizada la observación como fuente de información primaria se procede a realizar el respectivo análisis de los resultados obtenidos, realizando una tabulación de las respuestas obtenidas en la encuesta de satisfacción laboral se analizará cada una para posteriormente realizar las recomendaciones que mejoraran el valor corporativo a través de la implementación de los 5 macro procesos en la empresa Alpina.

### **Población**

Esta investigación se llevará a cabo directamente en la planta de Alpina de Facativá, que tiene alrededor de 250 empleados, las encuestas se aplicaran a los trabajadores.

### **Muestra**

Se utiliza el muestreo probabilístico en donde se usa una muestra completamente aleatoria del grupo de personas que te interesa (este grupo se denomina “población”). Al utilizar una muestra completamente aleatoria, los resultados de tu estudio serán generalizados a toda la población.

Para este caso se aplicará la muestra al 22% de los empleados de la planta de Facativá que para este caso correspondería a 55 trabajadores distribuidas en todas las áreas de la planta.

### Cronograma de Actividades

Tabla 3 Cronograma de Actividades

Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
<b>Planificación de la investigación</b>						
Planteamiento del problema	■					
Búsqueda de antecedentes		■				
Elaboración de justificación, Marco Teórico y Legal			■			
<b>Primera Fase</b>						
Análisis de fuentes primaria y secundaria y antecedentes				■		
<b>Segunda Fase</b>						
Construcción de los instrumentos de recolección				■		
Observación del proceso de selección actual					■	
Aplicación de instrumentos					■	
Recolección de datos					■	
<b>Tercer Fase</b>						
Análisis de resultados obtenidos						■
Formulación de las recomendaciones						■
Informe final						■

Fuente: Elaboración Propia

Nota: esta tabla muestra el tiempo estimado para la implementación de la propuesta.

## **Análisis de Resultados**

### **Diagnostico proceso de selección y contratación**

Para desarrollar el diagnostico se realizó una entrevista al personal del área encargada, aplicando un cuestionario, el cual tiene 27 preguntas sobre selección, contratación, inducción y compensación, además se observó el proceso de selección y contratación realizado de manera virtual con un candidato.

### **Análisis resultados de la Entrevista**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista realizada al auxiliar del área de talento humano de la planta Facatativá, Cundinamarca (anexo A) y la información obtenida mediante la observación.

**Objetivo:** conocer la apreciación que tiene el auxiliar del área del talento humano, sobre los macro procesos en la empresa Alpina S.A.S, planta Facatativá, Cundinamarca.

**Pregunta 1.** ¿Existen actualmente un proceso de requisición de colaboradores?

**Respuesta 1.** Si existe, el proceso inicia con la vacante que se necesita, se informa a la temporal los cargos disponibles y esta envía las hojas que se ajustan al perfil solicitado.

**Pregunta 2.** ¿Bajo qué parámetros se determina el perfil ocupacional y por qué?

**Respuesta 2.** Se busca que las personas tengan un mínimo de experiencia en producción o actividades afines y tener estudios técnicos. Esto permite tener un personal con conocimientos previos que se adapten al cargo.

**Pregunta 3.** ¿Las personas contratadas tienen conocimiento del área y actividades a desempeñar?

**Respuesta 3.** Si, cuando se realiza la llamada informando que se encuentran en proceso se

informa la actividad que va a desempeñar para este caso es producción.

**Pregunta 4.** ¿Cómo es la comunicación dentro de alpina?

**Respuesta 4.** La comunicación se desarrolla en reuniones generales a cargo del gerente o supervisores de las áreas de logística y producción. Además, se cuenta con un grupo de WhatsApp donde se informa los turnos y programación de cada área.

**Pregunta 5.** ¿Cómo se realiza el reclutamiento por la empresa alpina?

**Respuesta 5.** Se realiza de manera interna para cargos de supervisor y operarios, se realiza interna porque el personal ya cuenta con la experiencia y conocimiento necesario para ejercer el cargo. Y para producción se realiza por medio de la temporal buscando el perfil del cargo.

**Pregunta 6.** ¿Utiliza fuentes de reclutamiento Alpina?

**Respuesta 6.** Si, Los empleados actuales pueden ver las vacantes por medio de la página soy alpinista y las personas externas utilizan la página de CompuTrabajo.

**Pregunta 7.** ¿Se tiene en cuenta la hoja de vida del candidato?

**Respuesta 7.** Sí, es política de la empresa recibir y verificar toda su información.

**Pregunta 8.** ¿Se cuenta con personal capacitado para la revisión de las hojas de vida?

**Respuesta 8.** Si, son evaluadas por el área de recursos humanos y supervisor del área.

**Pregunta 9.** ¿La entrevista es realizada por personal capacitado?

**Respuesta 9.** Sí, se realizan dos entrevistas una es con el supervisor y la segunda con la psicóloga.

**Pregunta 10.** ¿Se realiza pruebas psicotécnicas y quien verifica la información?

**Respuesta 10.** Si, se realizan a todo el personal que ingresa a la empresa y estas son evaluadas por el grupo de psicólogos y área de talento humano.

**Pregunta 11.** ¿Quién realiza la visita domiciliaria?

**Respuesta 11.** La realiza una empresa externa especializada en visitas donde se busca identificar el ambiente familiar, corroborar datos de la vivienda y conocer la integración de la familia.

**Pregunta 12.** ¿Se verifica la información suministrada en la hoja de vida?

**Respuesta 12.** Si, se realiza las llamadas a las referencias laborales y personales.

**Pregunta 13.** ¿Se realiza exámenes médicos?

**Respuesta 13.** Si, se realiza examen de sangre, coprológico, radiografía de columna, examen de oídos y vista. Se realiza en un laboratorio externo ubicado en la ciudad de Bogotá.

**Pregunta 14.** ¿Se realiza inducción a los nuevos empleados?

**Respuesta 14.** Si, se realiza de forma virtual, mostrando la historia, procesos y productos que ofrece alpina, las políticas, misión, visión, objetivos.

También se realiza inducción de seguridad y salud en el trabajo.

**Pregunta 15.** ¿Con que frecuencia se entrega dotación al personal y que elementos se entregan?

**Respuesta 15.** Cuando ingresa se entrega par de botas punta de acero, pantalón, dos camisetas, cofia, redecilla, peto, guantes, tapa oído y chaqueta. La dotación se entrega cada 6 meses.

**Pregunta 16.** ¿Se realiza recorrido presencial por las áreas de la empresa?

**Respuesta 16.** Si, al ingresar después de recibir la inducción el personal es llevado por las áreas de la compañía, mostrando su funcionamiento.

**Pregunta 17.** ¿Los empleados identifican el organigrama de la empresa?, se encuentra publicado en las áreas de la empresa

**Respuesta 17.** Si, cada área tiene publicado su organigrama y este son explicados a los nuevos integrantes.

**Pregunta 18.** ¿Cómo es el orden jerárquico dentro del área?

**Respuesta 18.** Gerente, supervisor, operario, ayudante

**Pregunta 19.** ¿Se capacita a los empleados nuevos?

**Respuesta 19.** Si, se realiza al ingreso a la empresa, se capacita en seguridad y salud en el trabajo y cómo actuar en caso de uno accidente o incidente.

**Pregunta 20.** ¿Alpina ofrece beneficios a los empleados de alpina?

**Respuesta 20.** Si, se ofrece un bono de asistencia perfecta se entrega trimestralmente y descuento por código de empleado del 20% en productos alpina ofrecidos en todas las cabañas de alpina. Además, se realizan eventos de fin de año, celebración de los niños, día de las madres, día del padre, cumpleaños, entre otras celebraciones.

**Pregunta 21.** ¿Los empleados tienen la oportunidad de crecer dentro de la empresa?

**Respuesta 21.** Si, se permite que los empleados aprendan el manejo de las máquinas y puedan ejercer estos cargos cuando se presente la vacante.

**Pregunta 22.** ¿Los empleados que ingresan por temporal puedan tener la oportunidad de ingresar por término fijo?

**Respuesta 22.** Si, dependiendo de la rotación del personal que se tenga dentro de la empresa.

**Pregunta 23.** ¿Cómo es la contratación actual en alpina?

**Respuesta 23.** Cuando el personal es contratado directamente por alpina, se realiza un contrato de duración de 4 meses y este es renovado al terminar este periodo.

**Pregunta 24.** ¿Cómo es la contratación de las personas que ingresan por temporal?

**Respuesta 24.** Se firma un contrato por obra y labor

**Pregunta 25.** ¿Alpina cuenta con sindicatos de trabajadores?

**Respuesta 25.** Si, se crearon dos sindicatos.

**Pregunta 26.** ¿Cómo es el proceso para la resolución de problemas entre empleados?

**Respuesta 26.** Se realiza una reunión con el supervisor, donde se escucha lo sucedido con las

personas involucradas y se busca llegar a una conciliación. Cuando este no ha sido resuelto se acude a recursos humanos donde se realiza una reunión buscando que se mejore la situación y finalmente si no se soluciona se envía a descargos.

**Pregunta 27.** ¿Cómo es el ambiente laboral?

**Respuesta 27.** Entre áreas se mantiene una comunicación acertada entre el supervisor y el operario. Todos trabajan de manera organizada, cada persona conoce sus funciones.

Se caracteriza el trabajo en equipo, se busca que todas las personas se conozcan, mantenga un dialogo y todos trabajen del mismo modo para alcanzar la meta de producción

### **Análisis de resultados Observación**

El proceso de selección, contratación e inducción de Alpina, se hace por medio de una temporal denominada Eficacia, ella se encarga de publicar, recibir, seleccionar, realizar pruebas psicotécnicas, solicitar exámenes médicos, solicitar visita domiciliaria, contratación, inducción, pagos, desprendibles, afiliaciones de los empleados.

Se puede observar algunas falencias en el desarrollo de algunos procesos como lo son:

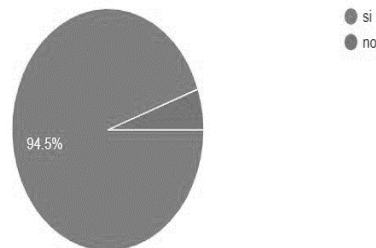
La inducción se desarrolla de manera virtual, en un tiempo de 2 horas, se muestra la historia de Alpina, sus productos, misión, visión, políticas, uso de los elementos de protección personal y al finalizar se solicita un test de 5 preguntas. Se observó que la persona estuvo distraída, no presto atención y al contestar el test este fue al azar.

La contratación se está haciendo de manera virtual, se debe ingresar a una página, crear un perfil y subir los documentos como hoja de vida, documento de identidad, diploma y acuerdo de firma digital. Se pudo observar que en algunos momentos la página no funciona adecuadamente, se demora en cargar los documentos y no acepta la creación del perfil, teniendo que volver a realizar todo el proceso.

## Análisis de resultados Encuesta

*Grafica 1 Contratación Directa*

Le gustaría que el proceso de selección en Alpina se realizara directamente.  
55 respuestas

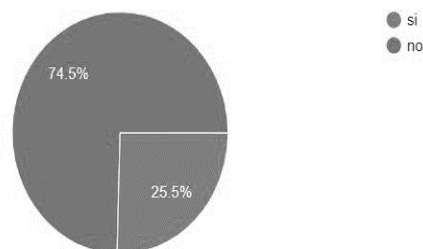


*Nota: Esta grafica muestra la preferencia de contratación directa o por temporal*

**Análisis:** De acuerdo al resultado obtenido en este interrogante el 90% de los encuestados reflejan la satisfacción de lograr su proceso de selección directamente por la empresa Alpina S.A.S. Evidencia que reafirma la necesidad de incorporar este modelo.

*Grafica 2 Satisfaccion Servicios*

esta conforme con los servicios de la temporal  
55 respuestas



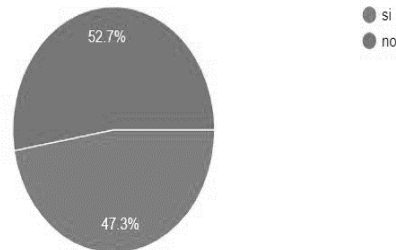
*Nota: Esta grafica muestra la conformidad de los servicios que presta la temporal.*

**Análisis:** Se observa de acuerdo a los resultados obtenidos, la inconformidad con respecto a los servicios que ofrece la temporal Eficacia en los empleados que se encuentran laborando en la empresa. Es evidente que una temporal no puede ofrecer los mismos beneficios que al contratarse en una empresa directamente.

### Grafica 3 Beneficios

conoce los beneficios de estar contratado directamente por la empresa.

55 respuestas



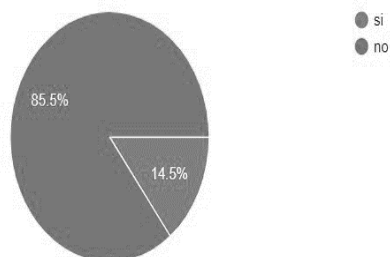
*Nota: esta grafica muestra el conocimiento sobre los beneficios que muestra la empresa.*

**Análisis:** Teniendo en cuenta estos resultados se podría deducir que si bien es cierto que casi la mitad de los encuestados conoce los beneficios de estar contratado directamente por la empresa de nada sirve conocerlos si no los beneficia en ninguna forma. Muchos de estos beneficios son considerados como una motivación para lograr la contratación directa por la compañía.

### Grafica 4 Incentivos

La temporal tiene programas de incentivos o motivación para empleados.

55 respuestas

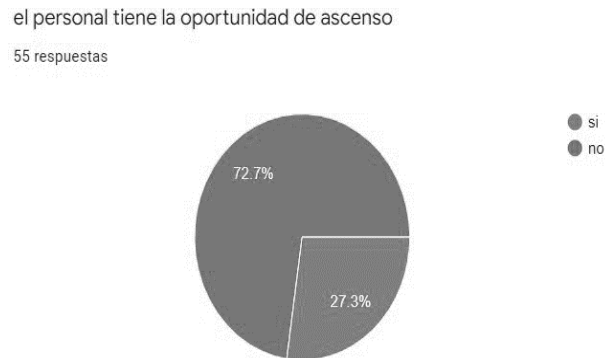


*Nota: esta grafica muestra si la temporal ofrece programas de incentivos*

**Análisis:** En cuanto a los incentivos se evidencia la falta de motivación para el empleado la cual es muy importante para el desempeño del trabajador, así como para que adquiera sentido de pertenencia y aporte de la mejor manera al cumplimiento de los objetivos de la empresa. Más del

85% de los trabajadores vinculados a la temporal no percibe ninguna motivación o incentivo por parte de esta empresa lo que genera poco compromiso y aumento en la rotación del personal.

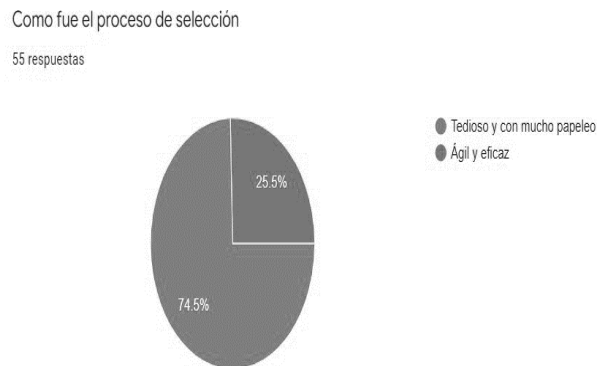
*Grafica 5 Ascenso*



*Nota: Esta grafica nos muestra la oportunidad de ascenso dentro de la empresa*

**Análisis:** Los resultados anteriores muestran que aunque la persona se capacite por su cuenta no tendrá la oportunidad de ascender dentro de la organización que lo contrata directamente (empresa temporal) y tampoco en la que presta sus servicios (Alpina S.A.S.). Este factor se considera decisivo ya que mucho de los trabajadores están en edades que oscilan entre los 18 y 35 años, edad en la cual muchos buscan estudiar y escalar profesionalmente, además de mejorar sus condiciones económicas, esta situación hará que busquen mejores alternativas laborales que se ajusten a sus necesidades y expectativas.

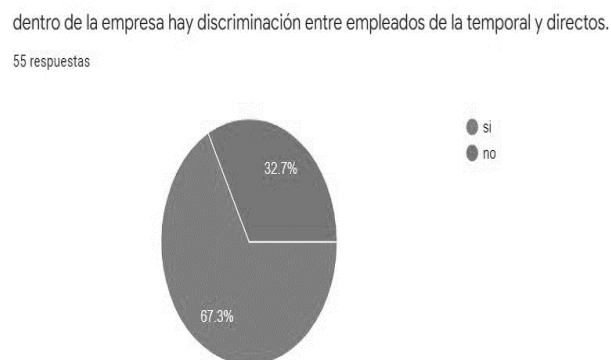
### Grafica 6 Percepción del proceso



*Nota: esta grafica nos muestra la percepción del personal al proceso de selección*

**Análisis:** Analizando la respuesta se evidencia que el 74% de los encuestados califican el proceso de selección como tedioso y mucho papeleo; en primera instancia atraviesan el proceso de contratación por la temporal (reclutamiento, pruebas, entrevistas, assesment, selección expresó) seguidamente atraviesan el proceso de selección por parte de la empresa Alpina (verificación hoja de vida, entrevista, pruebas psicotécnicas, visita domiciliaria, exámenes médicos etc.). Se evidencia un reproceso en la selección, implicando retrasos para la oportuna selección de personal.

### Grafica 7 Discriminación

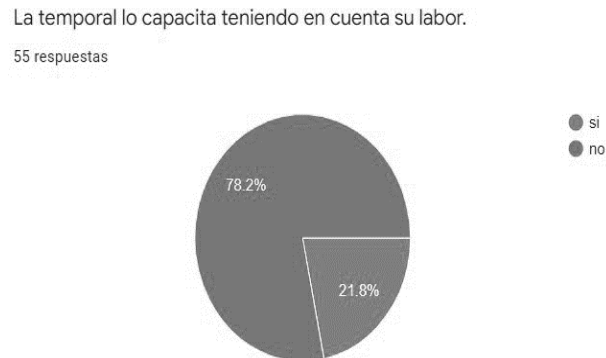


*Nota: esta grafica nos muestra la discriminación entre temporales y directos.*

**Análisis:** De acuerdo a los resultados obtenidos en este interrogante se evidencia que el 67.3%

de los encuestados reflejan su inconformismo respecto a la discriminación que se evidencia dentro de la empresa. Situación que afecta notablemente el clima organizacional y los procesos alternos de producción, motivación y desarrollo humano. Esta situación impacta directamente en el aumento de la rotación de personal y por consiguiente mayores costos para la compañía.

*Grafica 8 Capacitación*

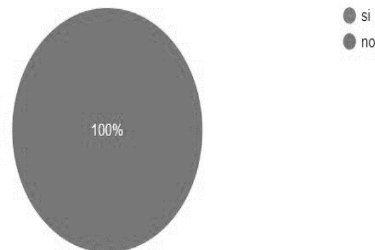


*Nota: esta grafica nos muestra el compromiso de la empresa por la capacitación del personal.*

**Análisis:** En la anterior grafica podemos observar que del total de 55 encuestados en la empresa Alpina respondieron a la pregunta ¿la temporal lo capacita teniendo en cuenta su labor? El 78,2% indicaron NO y, tan solo el 21,8 respondieron SI. Para lo cual se puede determinar que la temporal Eficacia no capacita a los empleados teniendo en cuenta la labor contratada lo cual produce una insatisfacción y desmotivación laboral.

### Grafica 9 Reubicación

La temporal lo reubica después de cumplir el tiempo máximo de contratación  
55 respuestas

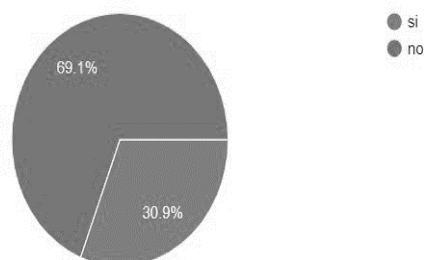


*Nota: esta grafica nos muestra la reubicación del personal al terminar su contrato.*

**Análisis:** En la anterior grafica podemos observar que del total de 55 encuestados en la empresa Alpina respondieron a la pregunta ¿La temporal lo reubica después de cumplir el tiempo máximo de contratación?; el 100% respondieron NO y ninguna respondió SI, lo cual nos indica que la temporal eficacia tiene falencias en las terminaciones de contrato al no contar con alternativas para que el empleado de Alpina pueda continuar en la compañía directamente.

### Grafica 10 Sentido de Pertenencia

Tiene sentido de pertenencia por Alpina  
55 respuestas



*Nota: esta grafica nos muestra el sentido de pertenencia de los empleados.*

**Análisis:** Con esta última pregunta quisimos saber que tan alto es el porcentaje de las personas que en realidad se sienten a gusto en la compañía y lo reflejan con un auténtico sentido de pertenencia, en este caso tenemos que más del 60% de los encuestados no consideran tener un

sentido de pertenencia hacia la compañía, viendo el resultado de las demás preguntas realizadas en este cuestionario podemos deducir que esto debe a que gracias a que la contratación se hace por medio de otra empresa externa los trabajadores no gozan de los mismos beneficios y trato que los empleados que están contratados directamente, por consiguiente la percepción hacia la compañía Alpina S.A no es la mejor. Aparte de esto se suman otros factores como la inestabilidad laboral e incertidumbre que se genera al tener un contrato por obra o labor, donde las compañías solo se preocupan por cumplir con sus estándares de producción sin mirar las afectaciones que esto genera a la moral, motivación y expectativas del personal.

## **Conclusiones**

La contratación realizada por la Outsourcing Eficacia para Alpina, genera que se cree una alta rotación de personal lo que genera que no haya sentido de pertenencia por la empresa.

La alta rotación de personal dentro de la planta de Alpina Facatativá, afecta el ambiente laboral creando discriminación entre los empleados antiguos y los nuevos, provocando tensión y discusiones.

La capacitación a los empleados de la temporal de Alpina es nula, esto produce que los empleados estén desactualizados con las nuevas formas y tecnologías de realizar su labor lo cual causa una productividad poco eficiente.

Eficacia como la temporal de Alpina debería tener un plan de acción en casos de terminación de contrato buscando el bienestar del empleado y el sentido de pertenencia por Alpina al ser contratado directamente por la compañía

## **Recomendaciones**

De acuerdo al diagnóstico y estudio realizado a las distintas teorías que conceptualizan el proceso de selección de personal, y el análisis elaborado a las encuestas y observación realizados a un grupo de empleados de la empresa Alpina S.A.S; se evidencia la necesidad de implementar un proceso de selección de personal directa por parte de la empresa sin el ejercicio de este por terceros.

Por ello presentamos la propuesta de mejoramiento para la empresa Alpina S.A.S; propuesta que permite reafirmar los objetivos y principios de la empresa en donde la responsabilidad social, el valorar a sus colaboradores como gestores de la imagen y la calidad de sus productos y por tanto generadores de éxito son vitales para el crecimiento, la calidad de vida, las relaciones humanas y el fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial; es este definitivamente un proceso que no puede concebirse de una manera aislada y deben tener en cuenta los objetivos planteados y la incorporación de los “macro procesos de la gestión de talento humano”.

Fortalecer el proceso de inducción que se ejecuta con el personal, desarrollando nuevas capacitaciones que involucren de manera dinámica, armónica, ilustrativa donde se entregue toda la información necesaria para el desarrollo de las actividades.

Una recomendación importante para la compañía se basa en reubicar un empleado después de terminado contrato pues, cuando se hace rotación de personal se generan gastos en aprendizaje y acoplamiento del nuevo empleado lo cual causa retrasos en productividad y la compañía pierde la efectividad lo cual retrasa operaciones y pérdidas en ventas.

### Bibliografía

- Cabrera, A., Elizondo, M., & Rivera, N. (09 de 2011). *El impacto de la rotacion de personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo Leon*. <http://redalyc.org>
- Cancinos Kestler, A. M. (21 de 05 de 2015). *Seleccion de Personal y Desempeño Laboral*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt>
- Caviativa Diaz, C. (09 de 2016). *Seleccion de personal por competencias, estrategia para mejorar la competitividad en el sector de la construccion*. <http://repository.unimilitar.edu.co>
- Chiavenato , I. (2009). *Administracion de Recursos Humanos*. Bogota: Mcgraw-hill.
- Congreso de la Republica de Colombia. (27 de julio de 2020). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=137051>
- Congreso Republica de Colombia. (11 de Julio de 2012). <http://ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Cuesta Santos, A. (2008). *Tecnologia de gestion de recursos humanos y del conocimiento*. Santiago de Cali: Universidad Libre.
- Dessler, G. (2011). *Administracion del Personal*. Mexico: Prentice Hall Hispanoamerica S.A.
- Erazo, O., Diaz, Y., Martinez, L., & Beltran, M. (2020). *Impacto de la rotacion de personal asistencial en la ESE San Jose de Leiva*. <http://repositorio.ucm.edu.co>
- Holguin Peña, A., & Mancilla Mafla, I. (2015). <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co>
- Los Recursos Humanos. (25 de 02 de 2016). *Los Recursos Humanos*. <http://www.losrecursoshumanos.com/teoria-clasica-de-taylor/>
- Ministerio de Proteccion Social. (03 de octubre de 2007). <http://minsalud.gov.co/normatividad>
- Ministerio de Proteccion Social. (11 de julio de 2007). <http://Ins.gov.co/normatividad/resoluciones/RESOLUCION%2023pdf>
- Murrilo Vargas, G., Garcia Solarte, M., & Gonzalez, C. (2010). *Los macroprocesos un nuevo enfoque al estudio de la gestion humana*. <http://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/e/ereadr/unad/128993?page=174>
- Nogales Fernandez, A. (2004). *Investigacion y tecnicas de mercado*. Madrid: Esic Editorial.
- Ogliastri, E. (26 de 10 de 2017). *Emociones Constructivas*. <http://debatesiesa.com>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (1981). <http://ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (04 de diciembre de 2006). <http://suin-juriscol.gov.co>
- Organizacion Internacional del Trabajo;. (1958). <http://ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Presidencia de la Republica de Colombia. (08 de junio de 2011).

<http://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43032>

Senado de la Republica de Colombia. (1990). <http://funcionpublica.gov.co/ley501990>

Serpentegui Ruiz, H. (2015). *Selección de personal por competencias para la gestión del talento humano en la empresa Buro Outsourcing S.A.C.* <http://revistas.uss.edu.pe>

## Anexos

### Anexo A: Cuestionario Entrevista

**Pregunta 1.** ¿Existen actualmente un proceso de requisición de colaboradores?

**Pregunta 2.** ¿Bajo qué parámetros se determina el perfil ocupacional y por qué?

**Pregunta 3.** ¿Las personas contratadas tienen conocimiento del área y actividades a desempeñar?

**Pregunta 4.** ¿Cómo es la comunicación dentro de alpina?

**Pregunta 5.** ¿Cómo se realiza el reclutamiento por la empresa alpina?

**Pregunta 6.** ¿Utiliza fuentes de reclutamiento Alpina?

**Pregunta 7.** ¿Se tiene en cuenta la hoja de vida del candidato?

**Pregunta 8.** ¿Se cuenta con personal capacitado para la revisión de las hojas de vida?

**Pregunta 9.** ¿La entrevista es realizada por personal capacitado?

**Pregunta 10.** ¿Se realiza pruebas psicotécnicas y quien verifica la información?

**Pregunta 11.** ¿Quién realiza la visita domiciliaria?

**Pregunta 12.** ¿Se verifica la información suministrada en la hoja de vida?

**Pregunta 13.** ¿Se realiza exámenes médicos?

**Pregunta 14.** ¿Se realiza inducción a los nuevos empleados?

**Pregunta 15.** ¿Con que frecuencia se entrega dotación al personal y que elementos se entregan?

**Pregunta 16.** ¿Se realiza recorrido presencial por las áreas de la empresa?

**Pregunta 17.** ¿Los empleados identifican el organigrama de la empresa?, se encuentra publicado en las áreas de la empresa

**Pregunta 18.** ¿Cómo es el orden jerárquico dentro del área?

**Pregunta 19.** ¿Se capacita a los empleados nuevos?

**Pregunta 20.** ¿Alpina ofrece beneficios a los empleados de alpina?

**Pregunta 21.** ¿Los empleados tienen la oportunidad de crecer dentro de la empresa?

**Pregunta 22.** ¿Los empleados que ingresan por temporal puedan tener la oportunidad de ingresar por término fijo?

**Pregunta 23.** ¿Cómo es la contratación actual en alpina?

**Pregunta 24.** ¿Cómo es la contratación de las personas que ingresan por temporal?

**Pregunta 25.** ¿Alpina cuenta con sindicatos de trabajadores?

**Pregunta 26.** ¿Cómo es el proceso para la resolución de problemas entre empleados?

**Pregunta 27.** ¿Cómo es el ambiente laboral?

**Anexo B: Formulario Encuesta Google**

**Pregunta 1.** ¿Le gustaria que le proceso de selección se realizara directamente?

**Pregunta 2.** ¿Esta conforme con los servicios de la Temporal?

**Pregunta 3.** ¿Conoce los beneficios de estar contratado directamente por la empresa?

**Pregunta 4.** ¿La temporal tiene programa de incentivos o motivacion para los empleados?

**Pregunta 5.** ¿El personal tiene oportunidad de ascenso?

**Pregunta 6.** ¿Como fue su proceso de selección?

**Pregunta 7.** ¿Dentro de la empresa hay discriminacion entre empleados de la temporal y directos?

**Pregunta 8.** ¿La temporal lo capacita teniendo en cuenta su labor?

**Pregunta 9.** ¿La temporal lo reubica despues de cumplir el tiempo maximo de contratacion?

**Pregunta 10.** ¿Tiene sentido de pertenencia por Alpina?

Enlace formulario encuesta

<https://forms.gle/VbWSirRQgoTEafg58>