

**Propuesta de reclutamiento y selección del personal para la empresa Corpus & Rostrum**  
**Estética**

Angi Viviana Quelal Ramos

Albanury Palacios Guevara

Carlos Andrés Serna Ramírez

Deisy Lorena Camelo

Nazly Tatiana Raigoza Loaiza

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Programa de Administración de Empresas

2022

**Propuesta de reclutamiento y selección del personal para la empresa Corpus & Rostrum**  
**Estética**

Angi Viviana Quelal Ramos

Albanury Palacios Guevara

Carlos Andrés Serna Ramírez

Deisy Lorena Camelo

Nazly Tatiana Raigoza Loaiza

Diplomado de profundización en gerencia del talento humano

Directora

Yesica Lorena Estrada

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Programa de Administración de Empresas

2022

### **Dedicatoria**

Este trabajo de grado está dedicado a Dios, por darme esta gran oportunidad de formarme y culminar esta etapa de mi vida junto a mi familia, gracias por su apoyo y comprensión en cada paso del camino de la vida, porque con sus valores y principios me han hecho la persona que soy hoy en día, una persona que se esfuerza en lograr sus objetivos.

### **Agradecimientos**

Mi agradecimiento está dedica en primer lugar a Dios por permitirme estudiar, trabajar al mismo tiempo, brindándome fortaleza cada día para seguir luchando, también quiero agradecer este logro a mi familia, amigos, compañeros y profesores que siempre me apoyaron en todo momento para poder continuar con mis objetivos.

## Resumen

La elaboración del proyecto de grado; la cual va relacionada directamente con la gestión del talento humano, se enfoca principalmente en diseñar perfiles a cargo dentro la empresa Corpus & Rostrum Estética, ubicada en el municipio de Palmira, teniendo en cuenta que no existe un proceso de selección y contratación de personal para la empresa, el objetivo principal consiste en diseñar los perfiles a cargo que se implementarán para la empresa, teniendo en cuenta sus políticas y normas ya establecidas, que conlleven alcanzar los objetivos de esta creando mejoras en el proceso actual e implementando estrategias que le permita tomar decisiones acorde a sus necesidades y requerimientos.

***Palabras clave:*** Formación, conocimiento administrativo, productividad, incentivo, compensación.

### **Abstract**

The preparation of the degree project; which is directly related to the management of human talent, focuses mainly on designing profiles in charge within the company Corpus & Rostrum Estética, located in the municipality of Palmira, taking into account that there is no selection and hiring process for personnel. the company, the main objective is to design the profiles in charge that will be implemented for the company, taking into account its already established policies and standards, which lead to achieving its objectives by creating improvements in the current process and implementing strategies that allow it to take decisions according to your needs and requirements.

**Keywords:** Training, administrative knowledge, productivity, incentive, compensation.

## Tabla de contenido

Introducción .....	8
Objetivos .....	9
Objetivo General .....	9
Objetivos Específicos .....	9
Planteamiento del Problema.....	10
Antecedentes .....	11
Justificación.....	12
Marco Teórico .....	13
Marco Legal .....	16
Metodología .....	17
Resultados .....	18
Plan de Compensación e Incentivos (Corpus & Rostrum Estética).....	19
Incentivos Económicos .....	19
Incentivos en Especie (planes de ocio) .....	19
Estrategia.....	20
Conclusiones .....	21
Recomendaciones.....	22
Bibliografía.....	23

## **Introducción**

En este proyecto colaborativo se escogió la empresa de Corpus & Rostrum Estética, se realiza estudio sobre la empresa muestra gran responsabilidad en los cargos asignados actualmente, contando con poco personal para el desarrollo de la empresa, El proceso de selección de una empresa es muy importante ya que a través de este proceso se lleva a cabo la búsqueda de candidatos adecuados de acuerdo a las competencias y perfiles adaptados a los cargos que necesita la empresa, en este proceso se evalúan las capacidades, habilidades, experiencia y aptitudes que se requiere para poder desempeñar los cargos y así cumplir con los objetivos de la empresa.

La empresa no cuenta con sus procesos y perfiles definidos por lo que se presenta una mala atención ya que por la carencia de este personal ha permitido que su personal deba realizar otras actividades.

Teniendo en cuenta lo anterior la propuesta de grado se establece un análisis de cargos, por lo cual se quiere lograr implementar nuevos diseños de cargos, realizando un análisis y estudio para lograr identificar los perfiles de cada una de las competencias, ya que los cargos que actualmente se encuentran sobrecargados de responsabilidades a los pocos colaboradores de la empresa, por tanto se define perfiles asociados a las necesidades requeridas en la empresa, con el fin de mejorando los procesos de la empresa.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Elaborar los perfiles a cargo en la empresa Corpus & Rostrum Estética.

### **Objetivos Específicos**

Diseñar estrategias para el desarrollo de las actividades.

Optimizar el proceso de búsqueda de candidatos.

Implementar el perfil por competencia que requiere cada área.

### **Planteamiento del Problema**

La empresa Corpus & Rostrum estética, es una empresa pequeña la cual se ha caracterizado casi por dos años consecutivos en brindar un servicio de calidad a sus clientes (pacientes), es una empresa que busca cada día llegar a más personas, tanto género masculino como femenino satisfaciendo sus deseos y/o necesidades en cuanto a su imagen personal. Dentro de la misma se evidencia que no existe un adecuado manejo en el diseño de los cargos por lo que esto impide el buen desempeño de las actividades de cada empleado y por lo tanto de la estética en general ya que oficialmente la empresa cuenta con tres personas a cargo lo cuales son un jefe directo, una esteticista y una persona encargada en el área del servicio general, el volumen de trabajo y el número de personal que hay actualmente no permite que ambas partes se sientan satisfechos y beneficiados.

### **Antecedentes**

Es esencial para la organización mantener un esquema organizado que garantice la debida atención al cliente y el funcionamiento del modelo de negocio.

Lo que algunos autores mencionan, (Chiavento, 2011), define el reclutamiento como el conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización.

La capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo, (Agudelo, 2012).

Actualmente, la empresa cuenta con 3 personas, las mismas que están distribuidas en las 3 áreas administrativa, operativa y de servicios contamos con una esteticista, una auxiliar estética y auxiliar de oficios varios.

### **Justificación**

La empresa Corpus & Rostrum estética lleva actualmente dos años en el mercado y su objetivo es ser líder en la ciudad como una de las mejores estéticas, por lo tanto, debe ser una empresa competente para llegar a la meta y esto depende en gran parte de los empleados que la conforman, aspectos como el buen servicio, la calidad, la reputación y la imagen serán claves para brindar un servicio eficiente.

Por la razón anteriormente expuesta se propone el adecuado diseño de perfiles a cargos dentro de la compañía lo cual permite que los colaboradores de la empresa se enfoquen en cada una de sus actividades y puedan ejercer sus actividades correctamente sin ningún tipo de distracción y dando una respuesta rápida al cliente, de esta forma cumpliendo así con las expectativas y las necesidades de los pacientes por lo que es necesario para la empresa reclutar más personal de acuerdo a las áreas que más lo demandan y puedan gestionar el alto volumen de trabajo que cada vez aumenta.

Por todo ello es importante realizar un buen diseño de perfiles a cargo diagnosticando en qué áreas o actividades se encuentran las falencias y de esta forma reconociendo cuales son los perfiles que se necesitan, posteriormente implementando mejoras en los procesos que permitan tener un buen clima dentro de la empresa contribuyendo con el bienestar de los empleados y de esta forma puedan brindar un servicio impecable a sus pacientes.

## **Marco Teórico**

Al estudiar el tema de investigación correspondiente al proceso del diseño de perfiles de cargo que se realiza dentro de la empresa Corpus & Rostrum Estética y revisando lo que diversos actores de la época han escrito y opinado sobre esta temática importante, nos proporcionan fundamentos teórico y bases para el análisis y desarrollo de nuestra propuesta. Este proceso es la vía más clara para definir los perfiles de cada cargo cualificado para la ocupación de un puesto dentro de la empresa, que a su vez contribuyan al crecimiento, productividad, bienestar de la organización y el cumplimiento de metas comunes.

Por lo anterior, es necesario que como organización estemos en constante cambio, mejoramiento e innovación en cada uno de nuestros procesos; por eso nuestra propuesta tiene como objetivo primordial el rediseño de estrategias y metodologías que se utilizan en el proceso de diseño de perfiles de cargo en la empresa Corpus & Rostrum Estética, sabiendo que el buen funcionamiento de este macro proceso es relevante en toda organización, debido a que se realiza la supervisión necesaria de dicho proceso, logrando eliminar aquellos malos procedimientos que traían consigo contratiempos para la buena ejecución del mismo, alcance de metas y objetivos propuestos por la organización.

Esta propuesta permitirá a la empresa Corpus & Rostrum Estética evitar errores en el proceso de diseño de perfiles, correr en gastos incensarios en cuanto a la requisición, selección, reclutamiento, contratación, socialización y capacitación para la buena elección de personal apto, cumplir con su objetivo trazado, el cual es crecer en el mercado brindando un servicio de calidad al cliente que se adecue tanto a sus exigencias y necesidades, como también al bienestar y desarrollo de la empresa, por último el ahorro de tiempo invertido.

Actualmente el área de recurso humano enfrenta grandes retos y exigencia para poder cumplir con los objetivos trazados por la empresa, es ahí donde se hace necesario que se implementen, mejoren o rediseñan nuevas técnicas en el proceso que estructuran y

fundamentan la organización, apoyándonos en lo que nos menciona el autor (Chiavento, 2011), donde establece que "El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos". Es decir, la serie de fases o etapas dentro de este proceso, consisten en la detección y análisis de necesidades según se requiera, descripción detallada y análisis del perfil del cargo a cubrir, criterios de selección, fijación del método de reclutamiento, concertación de entrevistas, más las técnicas de selección empleadas, elaboración de informes y finalmente la entrevista final. Dichas etapas, son esenciales y crean la posibilidad a la empresa de poder contar con un personal calificado que cubra un puesto y demandas exigidas dentro del mismo.

Por esta razón, se debe suministrar herramientas adecuadas en tiempo oportuno, asegurando su calidad a través de las diversas técnicas que permitan la toma de decisiones en cuanto a la selección del aspirante apropiado para ocupar el puesto. Como lo sugiere (Ariza, 2004), técnicas que permitirán evaluar y descubrir características personales, psicológicas, cognitivas y otras cualidades como motivaciones, capacidades, nivel de inteligencia, autoestima del talento humano, considerando esto; como una verdadera ventaja competitiva y el mejor activo que se pueda implementar en la empresa para el logro de las metas que responda a los nuevos retos del mercado y la globalización.

Autor (Peña, 1993) infiere que la información que brinda la organización en los procesos de selección y contratación, tiene como finalidad proporcionar análisis del puesto o vacante disponible, donde se describen las tareas o responsabilidades que se exigen para la ocupación de dicho puesto, las especificaciones humanas, las habilidad y desempeño requerido para el puesto en mención; a su vez también se muestran los planes de recursos humanos a corto y largo plazo, dando a conocer las vacantes futuras con cierta claridad donde se conduzca un apto proceso de selección en forma lógica y ordenada; como también los aspirantes elegidos entre los cuales se pueda escoger los mejores colaboradores para cumplir

las exigencias por el mercado y poder como compañía lograr el crecimiento deseado. (Peña, 1993).

Sabemos también que el éxito de cualquier empresa depende principalmente de la buena administración del talento humano establecido, tanto así que en toda organización debería existir un departamento de recursos humanos, que dirija y lidere este proceso. Pues este permite organizar y seleccionar aquel personal que permitirá tal objetivo empresarial. Por lo tanto, el proceso de reclutamiento, selección de personal y contratación juega un papel fundamental y significativamente en el desempeño, efectividad y competitividad de toda empresa. (Sherman, 1992).

### **Marco Legal**

Los requisitos para la apertura y funcionamiento de cualquier establecimiento de belleza están establecidos en el título VIII de la Ley 1801 de 2016, por la cual se expide el código nacional de policía y convivencia.

La resolución 2263 de 2004: Por la cual se establecen los requisitos para la apertura y funcionamiento de los centros de estética y similares y se dictan otras disposiciones.

La resolución 2827 de 2006: por la cual se adopta el Manual de bioseguridad para establecimientos que desarrollen actividades cosméticas o con fines de embellecimiento facial, capilar, corporal y ornamental (Peluquería).

## **Metodología**

Este trabajo pretende analizar y determinar de qué manera el rediseño de las estrategias y metodologías utilizadas en el diseño de perfiles de cargo, que permitirá a la empresa Corpus & Rostrum Estética contar con personal calificado y apto para los puestos designado, sabiendo de antemano aquellos aspectos que hacen parte de este proceso o tema fundamental en cualquier organización. La metodología es el conjunto de técnicas y herramientas utilizadas para el desarrollo de una investigación, esto se refiere al tipo de enfoque que se le da al tema de tratar. Para nuestro objeto de estudio y análisis se establece la investigación descriptiva (cualitativa); donde se detallan; los procedimientos a seguir, comprender a las personas, técnicas, actividades, eventos y demás estrategias requeridas para la investigación.

La investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o proceso de los fenómenos. Es decir, donde trabajemos sobre realidades, en otras palabras, hechos vividos, los cual permita brindar y presentar interpretación correcta sobre el tema. Lo que básicamente se quiere con nuestra propuesta, es mejorar el funcionamiento de este proceso de diseño de perfil de cargos; podemos mencionar también, que este enfoque descriptivo, se hace sobre conclusiones comprendidas o sobre una persona, grupo. (Tamayo, 2006).

Por lo tanto, para lograr estos objetivos, se lleva a cabo una revisión de bibliografía de textos sobre el tema, un análisis jurisprudencial acompañado de un estudio de caso, aplicando técnicas de recolección de datos a través de entrevistas, encuestas, prueba de conocimiento y habilidades, pruebas psicométricas y de personalidad.

## **Resultados**

Como resultados de esta propuesta, lo que se busca es crear e implementar acciones que contribuyan al proceso del diseño de perfiles de cada cargo de la empresa Corpus & Rostrum Estética, lo cual permita que al emplear este proceso se mejore de manera óptima la relación a la gestión del talento humano contribuyendo así en una mejor productividad para la empresa y la calidad de sus colaboradores.

Este proceso de diseño de perfiles de cargo se realizará basado en el conocimiento, de manera que, al aplicar las diferentes técnicas y herramientas adecuadas para la implementación dentro de la empresa, estas brinden la posibilidad de escoger las personas según su conocimiento, competencias, habilidades y/o destrezas necesarias para cada cargo.

Se quiere que al implementar dichos procesos se cumplan con las normas y políticas legales que garanticen bienestar para la empresa y sus colaboradores, permitiendo la búsqueda del personal calificado y que al mismo tiempo el personal logre una adaptación a ese cargo, lo que genere un buen clima laboral, un excelente servicio, lo que contribuye al crecimiento con un impacto positivo y eficiente para la empresa.

## **Plan de Compensación e Incentivos (Corpus & Rostrum Estética)**

### **Incentivos Económicos**

Aumento de salario: es decir, generar un impacto directo sobre el equipo de trabajo. Sin embargo, se puede diluir en el tiempo al considerarse parte de la retribución de su contrato. Por ello una buena estrategia es establecer porcentajes de incrementos paulatinos cada cierto periodo, de acuerdo con su desempeño y sus periodos considerables y pactados en el contrato.

Retribuciones por objetivos: estos incentivos pueden ser individuales o bien sea grupales, es decir, estipular que si se alcanzan las metas trazadas en un lapso determinado todos los colaboradores tendrán un bono extra.

Financiamiento: Dar la opción a tus colaboradores de acceder a créditos o préstamos personales con tasas de interés bajas, teniendo en cuenta su trayectoria en la empresa, dónde también se vea reflejado sus comportamientos en cuanto a sus obligaciones y responsabilidades.

Bonos de Compensación: Ofrecer a los trabajadores beneficios como seguro de gastos médicos mayores, planes de ahorro, guardería para los hijos, bonos de restaurantes, membresías para el gimnasio, bonos de cumpleaños entre otros.

### **Incentivos en Especie (planes de ocio)**

Se pretende, que junto con el equipo de trabajo se pueda desarrollar actividades en los tiempos libres, pueden ser estancias vacacionales, entradas al cine, accesos a espectáculos; es decir, ofrecerles distintas opciones de esparcimiento de acuerdo con los intereses de cada uno.

Regalos: Incentivar el esfuerzo de cada uno de los colaboradores con regalos en momentos especiales, por ejemplo, en cumpleaños o fechas como día del padre, día de la madre o navidad. Esto le dará al trabajador la oportunidad de sentirse valorado, generando una sensación de fidelidad con la empresa.

**Formación Profesional:** Establecer convenios con instituciones educativas que fomenten la educación y el profesionalismo de cada uno de los colaboradores a través de talleres, diplomados, cursos o maestrías (para ellos o sus familiares directos).

**No Salariales:** Con estos incentivos se busca ofrecer días de descanso, horarios flexibles, reconocimientos públicos como “el empleado del mes”. Además, se sugiere establecer zonas de ocio y esparcimiento dentro del entorno laboral; por ejemplo, una sala de café con televisor y juegos de mesa para sus espacios que hay entre la llegada de pacientes o bien sea que cancelen las citas.

### **Estrategia**

Para la empresa Corpus & Rostrum Estética, se quiere lograr un plan de incentivos, garantizando el mejoramiento continuo de la empresa, la productividad, y el cumplimiento de los objetivos en base a la selección del personal idóneo para el desarrollo de las actividades laborales diarias de cada colaborador, por lo cual es importante resaltar y tener en cuenta los factores y variables motivacionales que se puedan brindar servicios de calidad y mejorando los servicios en pro de la fidelización y atracción de nuevos clientes a la empresa, para esto se crean los siguientes incentivos monetarios e incentivos no monetarios.

## **Conclusiones**

Actualmente la organización tiene como objeto de estudio un proceso que en corto tiempo genera sobrecarga de trabajo, teniendo en cuenta que son pocos los empleados que actualmente se encuentran vinculados directamente en la empresa, se quiere lograr un rediseño de cargos, basado en las competencias, logrando implementar perfiles de cargo con el objetivo de lograr mejores resultados y evitar malos procedimientos.

Con respecto a la empresa seleccionada se quiere lograr mayores resultados, garantizando realizar un excelente trabajo desde el inicio, contando con las mejores técnicas y elementos para la contratación del personal adecuado para el manejo de las diversas actividades en la organización, contando con un proceso claro y transparente, en donde se evalué las capacidades, conocimientos, actitudes y valores frente a las diferentes circunstancias que se asemejan a los requeridos por la empresa.

### **Recomendaciones**

Aplicar y desarrollar un plan de diseño de perfiles de cargo para fortalecer los procesos a realizar con el fin de ser más competitivos frente al mercado.

Una propuesta de beneficios e incentivos para la empresa corpus estará orientada en satisfacer las necesidades de logro de los colaboradores, para lo cual se designarán las actividades de acuerdo con la habilidad y estudio de cada uno, exigiéndoles cierto nivel que les implique ir más allá de las metas esperadas, lo cual mejoren tanto su nivel emocional como económico, lo que propicia un reconocimiento.

Nuestro objetivo es premiar el desempeño de los colaboradores, mantener una equidad salarial, mantener el talento humano, estructura cargos y salarios.

### **Bibliografía**

Agudelo, S. (2012). *Certificacion competencias laborales*.

Ariza, J. (2004). *Direccion y adminstracion integrada de personas*. Madrid: McGraw-Hill.

Chiavento, L. (2011). *Administracion de reucrsos humanos*. Mexico: Mc Graw-Hill.

Guia Laboral. (2020). *Contrato de trabajo. Sus tipos, clases y formas*. Gerencie.Com.

Peña, M. (1993). *La direccion de personal*. Barcelona: Hispano Europea.

Sherman, C. y. (1992). *Administracion de personla*. Mexico: Continental.

Tamayo, T. (2006). *Procso de invetigacion*. Mexico: Limusa.