

**“Plan de mejoramiento en la selección de personal en la empresa comercializadora el  
Peluquero S.A.S Palmira Valle”**

**Presentado Por:**

**Luz Maryuri Caicedo**

**Claudia Yolanda Chávez Pupiales**

**Octavio Guerrero López**

**Lina Marcela Muñoz**

**Nidia Consuelo Muñoz Trujillo**

**Grupo: 30**

**Tutor: Wilson Rodríguez**

**Universidad Nacional Abierta y A Distancia UNAD**

**Escuela de ciencias administrativas, contables, económicas y de negocios**

**Administración de empresas**

**CEAD**

**2020**

## Contenido

<b>Resumen .....</b>	<b>vi</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>vii</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>Objetivos.....</b>	<b>2</b>
Objetivo General .....	2
Objetivos Específicos .....	2
<b>Planteamiento del problema .....</b>	<b>3</b>
Formulación de la Pregunta.....	4
<b>Antecedentes del problema .....</b>	<b>5</b>
<b>Justificación.....</b>	<b>6</b>
<b>Marco Teórico.....</b>	<b>7</b>
Historia talento humano enfocado en la selección de personal .....	7
Teorías que sustentan la selección de personal (Bases teóricas).....	8
Conceptos básicos de selección de personal .....	9
Selección de personal .....	9
Estrategias de selección de personal por talentos .....	10
<b>Marco Legal .....</b>	<b>13</b>
<b>Metodología de la Investigación .....</b>	<b>17</b>
Fuentes de Recolección de Información: .....	17
Fuentes Primarias: .....	17
Actividades del Proyecto .....	17
Cronograma de actividades .....	19
El costo de la investigación: .....	19

<b>Resultados .....</b>	<b>20</b>
Muestra .....	20
Técnica de Recolección de Información .....	22
Análisis de la encuesta al personal .....	23
Análisis General de la Encuesta .....	33
La Entrevista.....	37
Análisis de la Entrevista .....	40
<b>Plan de Mejoramiento .....</b>	<b>42</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>45</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>47</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>49</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>56</b>
Anexo 1. Encuesta .....	56
Anexo 2. entrevista .....	59
Anexo 3 Quienes Somos, Visión, Misión y Valores .....	61
Anexo 4. Organigrama de la empresa comercializadora el Peluquero S.A.S Palmira Valle” .....	62

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> Normas Generales.....	13
<b>Figura 2</b> Continuación.....	14
<b>Figura 3</b> Normativa Invima.....	15
<b>Figura 4</b> Normativa Internacional Aplicada en Colombia Sobre las Empresas de Cosmetología.....	15
<b>Figura 5</b> Las Leyes Que Aplican al Proceso de Gestión del Talento Humano .....	16
<b>Figura 6</b> Pregunta Uno .....	23
<b>Figura 7</b> Pregunta Dos.....	24
<b>Figura 8</b> Pregunta Tres .....	25
<b>Figura 9</b> Pregunta Cuatro .....	26
<b>Figura 10</b> Pregunta Cinco.....	27
<b>Figura 11</b> Pregunta Seis.....	28
<b>Figura 12</b> Pregunta Siete .....	29
<b>Figura 13</b> Pregunta Ocho.....	30
<b>Figura 14</b> Pregunta Nueve.....	31
<b>Figura 15</b> Pregunta Diez.....	32
<b>Figura 16</b> La Empresa Comercializadora el Peluquero S.A.S .....	61
<b>Figura 17</b> Organigrama Empresa .....	62

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Cronograma de Actividades .....	19
<b>Tabla 2</b> Diseño de la Encuesta.....	20
<b>Tabla 3</b> Pregunta Uno: ¿Cuánto Tiempo Lleva Vinculado a la Empresa? .....	23
<b>Tabla 4</b> Pregunta Dos: En Su Organización Existe Un Proceso de Selección Estructurado y Efectivo .....	24
<b>Tabla 5</b> Pregunta Tres: ¿Considera Que la Empresa Cuenta Con Políticas Claras Para Cubrir las Vacantes?.....	25
<b>Tabla 6</b> Pregunta Cuatro: ¿Le Informaron los Requisitos Mínimos Para Postularse al Cargo, Como: ¿Nivel de Escolaridad, Años de Experiencia, Disponibilidad De Tiempo? .....	26
<b>Tabla 7</b> Pregunta Cinco: ¿Usted Realizo Un Proceso de Selección Para Desempeñar el Cargo? .....	27
<b>Tabla 8</b> Pregunta Seis: ¿Considera Usted Que Contaba Con la Experiencia Requerida Para Desempeñarse en el Puesto al Que Fue Contratado? .....	28
<b>Tabla 9</b> Pregunta Siete: ¿Selecciona Cuáles de las Siguietes Técnicas le Fueron Aplicadas en Su Proceso de Selección? .....	29
<b>Tabla 10</b> Pregunta Ocho: ¿Cuál de las siguientes características o aspectos cree usted que se tuvieron en cuenta para valorar su entrevista al momento de la selección? .....	30
<b>Tabla 11</b> Pregunta Nueve: ¿En el Proceso De Entrevista a los Candidatos se les Informa Correctamente las Funciones Concernientes al Cargo Para el Que Están Aplicando, Horarios Laborales, Remuneración, Descansos, Procesos Internos, Descripción Clara de Su Puesto de trabajo.....	31
<b>Tabla 12</b> Pregunta Diez: ¿Considera Que Tiene Oportunidades de Crecimiento en la Empresa? .....	32
<b>Tabla 13</b> Plan de Mejora.....	42

## **Resumen**

El presente trabajo muestra el Plan de mejoramiento en la selección de personal en la empresa comercializadora El Peluquero S.A.S Palmira Valle, la empresa hace parte del ambiente de la Cosmetología, presentando una serie de anomalías en el procedimiento de selección de personal, evidenciando problemas en el funcionamiento y el desarrollo de los procesos normales de la organización, ya que estas irregularidades han ubicado dentro de la compañía personas que desarrollan labores que su perfil no es adecuado para el cargo que desempeñan.

El objetivo principal que busca el trabajo es presentar un plan de mejora en la selección de personal, la cosmetología, la producción de esta clase de productos con una gran demanda, reclaman de la empresa un excelente equipo de trabajo y para ello deben presentar una mejor manera de seleccionar su personal.

Para la realización del trabajo se utilizó el método científico con un análisis de tipo descriptivo para obtener los datos que sirvieron en el desarrollo de la propuesta, se empleó el análisis y la síntesis para estudiar la información recolectada, también se aplicó la investigación de tipo correlacional debido que permite determinar el grado de asociación que existe entre dos o más variables. Para la investigación y análisis del talento humanos de la empresa

El plan de mejoramiento plantea los pasos mediante los cuales la empresa debe basarse para seleccionar el mejor personal, utilizando varias técnicas que clarifican la verdadera esencia del personal que necesita la empresa y los cargos que deben ocupar según la exigencia del mercado y el crecimiento empresarial y económico que tenga la compañía; el plan mejora las técnicas de selección de personal, que hasta ahora no tiene un derrotero definido, todo nace por el crecimiento que la organización ha venido teniendo en el mercado, la necesidad de contar con personas idóneas permitiendo una mutación de la selección del personal a dedo por una jerarquía analizada y planificada que ayuda al posicionamiento presente y futuro de la empresa el Peluquero S.A.S Palmira Valle.

### **Palabras claves**

Personal, Selección, Procesos, Talento, Humano, Estrategia.

## **Asbtract**

This work presents the Improvement Plan in the selection of personnel in the marketing company El Peluquero SAS Palmira Valle, the company is part of the Cosmetology environment, presenting a series of anomalies in the personnel selection procedure, evidencing problems in the operation and development of the normal processes of the organization, since these irregularities have placed within the company people who carry out tasks whose profile is not suitable for the position they hold.

The main objective that the job is looking for is to present an improvement plan in the selection of personnel, cosmetology, the production of this class of products with great demand, they demand an excellent work team from the company and for this they must present a better way to select your staff.

To carry out the work, the scientific method was used with a descriptive analysis to obtain the data that served in the development of the proposal, analysis and synthesis were used to study the information collected, correlational research was also applied because it allows determining the degree of association that exists between two or more variables. For the research and analysis of the company's human talent

The improvement plan lays out the steps by which the company must be based to select the best personnel, using various techniques that clarify the true essence of the personnel that the company needs and the positions that they must occupy according to the demand of the market and business growth and economic that the company has; The plan improves personnel selection techniques, which until now has not had a defined path, everything is born from the growth that the organization has been having in the market, the need to have suitable people allowing a mutation of the selection of personnel to Finger by an analyzed and planned hierarchy that helps the present and future positioning of the company El Peluquero SAS Palmira Valle.

### **Keywords**

Personnel, Selection, Processes, Talent, Human, Strategy

## **Introducción**

La selección del personal en la actualidad es una de las tareas más complejas que cualquier empresa debe realizar, el equipo de trabajo debe ser el pilar más importante de la compañía, ya que en el Talento Humano recae la responsabilidad de la imagen corporativa, para poder desarrollar una buena selección del talento humano hay que tener procesos establecidos que permitan identificar los cargos y su relación con las demás áreas de la empresa.

Las organizaciones contribuyen significativamente en el progreso de las sociedades, impulsando la economía, brindando un escenario para que las personas laboren, generen un ingreso, coloquen en práctica lo que han aprendido en la academia y proponga iniciativas que le permita a la organización y a su fuerza productiva crecer, por lo que es de gran importancia que el talento humano se identifique plenamente con la empresa; por ello se debe empezar por llevar a cabo un efectivo proceso de selección que permita identificar tempranamente candidatos que tengan el potencial de trabajar en equipo y que estén identificados con la cultura organizacional de la empresa.

En el presente trabajo se plantea un plan de mejoramiento en el proceso de selección de personal en la empresa comercializadora el peluquero en el municipio de Palmira valle, para respaldar la autonomía que debe tener el área de talento humano al momento de realizar los procesos de selección del personal de acuerdo a las necesidades de la organización y el perfil del cargo; los candidatos recomendados deben cumplir con los requisitos del cargo, realizar las pruebas y entrevistas establecidas por la empresa, solo de esta manera se puede garantizar igualdad e identificar si el candidato tiene el potencial de desempeñar el cargo y las tareas que le sean asignadas.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar un Plan de mejoramiento en la selección de personal de la empresa Comercializadora El Peluquero S.A.S Palmira Valle.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar los procesos actuales de selección de personal.
- Analizar el proceso de selección que actualmente tiene la empresa.
- Validar el proceso de selección planteado en la empresa Comercializadora El Peluquero S.A.S Palmira Valle".

## **Planteamiento del problema**

Es importante para el planteamiento del problema tomar en cuenta de autores que expresan su pensamiento sobre el tema, es decir cómo piensa, siente y vive (Casado, 2003)

El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados, el proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes, la selección de personal ha tenido una evolución muy rápida, forzada por la dificultad de acceder a recursos humanos cualificados escasos y a la utilización de modelos muy variados, buscando habilidades actuales más que potencial futuro, poniendo un mayor énfasis al perfil psicográfico.

García (2008) resalta que “Mercado laboral es cambiante, dinámico, y que sus características influyen en los procesos de reclutamiento o la manera de comunicar o atraer las personas a la organización”. Es por esto que se propone un plan de mejoramiento en la selección de personal en la empresa El Peluquero; no solo para contratar el personal más idóneo sino para fidelizarlo con la empresa. El mejoramiento continuo es el camino para alcanzar la excelencia y es necesario que la empresa El Peluquero, este a la vanguardia de acuerdo a las últimas técnicas de selección del talento humano; donde se tengan presentes el compromiso; que se cuenta como uno de los valores institucionales, así como la innovación, y el valor de estar actualizados, ya que quedarse con procesos antiguos pueden generar pérdidas económicas, alta rotación del personal, contrataciones inadecuadas, costos de no calidad, ausentismos, baja adaptabilidad a la cultura organizacional; los cuales repercuten negativamente en el crecimiento y expansión de la empresa.

En la empresa, se evidencian claramente varios procesos con falencias, donde se omiten pasos y en ocasiones solo participa el gerente general de la empresa, lo que produce retraso en los

procedimientos de contratación y la escogencia del personal con los talentos regulares no correspondientes para cada una de las áreas, con el plan de mejoramiento, el proceso de selección quedaría ajustado y actualizado para el beneficio de todos los involucrados (colaboradores y empresa).

La empresa Comercializadora el peluquero a pesar de no contar con una alta rotación de personal, tiene falencia en la selección de talento humano dentro de los cargos. Se evidencia que hay personas que desarrollan cargos que no están acordes al perfil, conocimientos y destrezas que requiere la empresa, lo que nos da a entender que no se realiza un adecuado proceso de contratación teniendo en cuenta el perfil sugerido para el puesto.

Desarrollaremos la investigación con un enfoque cualitativo y aplicado que permita lograr la selección de personal como crecimiento del ente económico empleando como recurso el liderazgo empresarial.

### **Formulación de la Pregunta**

¿Cómo mejorar el proceso de selección en la empresa comercializadora el peluquero S.A.S?

### **Antecedentes del problema**

La empresa familiar Comercializadora El Peluquero se constituyó en el año 1999 y en sus inicios no contaba con un área de talento humano por su tamaño y dinamismo, las contrataciones no pasaban por un proceso formal de selección de personal, Don Rubén Darío Pantoja Álvarez y Doña Nora Arujo Pantoja (dueños) eran quienes se encargaban de contratar el personal requerido para las diferentes funciones, años más tarde en el año 2009 con el crecimiento del mercado y la apertura del laboratorio para la producción de los cosméticos se fueron desarrollando nuevas necesidades lo que dio paso a que contrataran una persona integral que cubría funciones administrativas entre las que se contaban contrataciones, afiliaciones, liquidar nomina, registros contables, para el año 2016 se implementa el área de talento humano que trabajara en pro de la organización y de los colaboradores velando por un trato equitativo y un proceso de selección transparente.

La comercializadora el Peluquero es una organización del sector cosmético que se caracteriza por el desarrollo, innovación y fabricación de productos con altos estándares de calidad en la ciudad de Palmira Valle del Cauca.

La empresa inicio hace ya casi 21 años con 5 colaboradores y un local, actualmente cuenta con 43 colaboradores directos y 7 temporales para un total 50 colaboradores, los cuales se desempeñan en cuatro locales para ventas y un laboratorio de productos vitalher, es de reconocer la labor de los administradores y el gran aporte que los colaboradores han proporcionado en el crecimiento de la empresa, aunque han formalizado muchos procesos aun no cuentan con un manual de funciones que describa correctamente los perfiles de sus empleados y respalde el proceso de selección.

## **Justificación**

Teniendo en cuenta el ritmo cambiante de la economía mundial con un mayor grado de integración e interdependencia cada vez más globalizada, son las personas el motivo clave para que una organización se pueda diferenciar de la competencia, y así puede mantener y mejorar su posición competitiva en los dinámicos entornos empresariales.

Para las organizaciones hoy en día es muy importante y fundamental el proceso de selección de personal, las empresas cuentan entre su organización con el área o departamento de talento humano con el fin de seleccionar al candidato más calificado, capacitado y que este cumpla con las expectativas y condiciones del perfil de la oferta laboral. Este proceso cuenta con herramientas sencillas y prácticas de aplicar para la selección de un personal adecuado, experimentado y con competencias necesarias para el éxito de la organización.

El crecimiento y competitividad de una empresa está altamente relacionado con la tecnología, calidad, eficacia y eficiencia; las cuales están respaldadas por su talento humano, por lo que esta área es cada vez más importante en la administración, control y crecimiento de las empresas.

Como parte de la estructura dada al área de talento humano, se hace necesario establecer formatos, procesos de selección y procedimientos que aplican a todas las áreas y que proporcionará un mayor control, transparencia en los temas de contratación para ingresos, Promociones o traslados, ya que lleva tanto el visto bueno del jefe de área como de la Gerencia General, dejando registro escrito del mismo.

Es por esto que se realizara un plan para el mejoramiento en la selección de talento humano como una estrategia empresarial que permita realizar cada uno de los pasos del proceso de selección de manera apropiada y transparente, logrando obtener personal capacitado y adecuado para desempeñar el área o funciones por el cual fue contratado, el plan de mejoramiento posibilitara un desempeño impecable del talento humano.

## **Marco Teórico**

### **Historia talento humano enfocado en la selección de personal**

El origen y la evolución histórica del talento humano tienen sus principales referentes en el incremento, diversidad y desarrollo de las funciones, actividades y tareas que realizan las personas en las organizaciones; la Revolución Industrial, ocurrida entre finales del siglo XVIII y principios del XIX, abrió las puertas al desarrollo del talento humano en general, y del reclutamiento y selección del personal, en particular; estas etapas son:

La Administración Científica, es la primera etapa de los procesos de fabricación, la eficiencia en la labor; el segundo período la compone la Administración funcional, donde los métodos se concentran en el organigrama jerárquico de la compañía y sus funciones; La tercera fase se enfoca en las relaciones humanas en la Administración, donde el componente humano es el mecanismo indispensable de la gestión; y la última etapa, la cuarta, se manifiesta es la modernidad de los diferentes enfoques basadas en la aritmética, en la sociología, en los procedimientos, en la calidad, destrezas y prototipos.

A partir de la década de los 80 lo denominado como administración de personal pasa a denominarse recursos humanos, para el siglo XVIII y principios del siglo XIX se inicia el desarrollo del talento humano, reclutamiento y selección de personal, para finales del siglo XX se estableció los DPT (Dirección de personal por talentos) se puede decir que es la más actual con sus diferentes visiones basados en temas como lo es en los sistemas de calidad, estrategia y modelos.

Teniendo en cuenta estas etapas mencionadas anteriormente, se obtiene un abordaje histórico como parte del talento humano, enfatizado en el reclutamiento y la selección de personal, proceso de gran valía en las organizaciones pues se ha demostrado que con una buena selección permite cumplir con los objetivos de la empresa e impulsar el éxito de la misma.

El proceso de selección no existe en abstracto, sino que es un producto de la relación hombre-trabajo, y es necesario analizarlo en su dinámica, son múltiples las disciplinas y enfoques vinculados a este proceso; pero, su historia y desarrollo se encuentran íntimamente ligados a la Administración y la Psicología como disciplinas científicas (Zayas, 2010). Analizar las habilidades, aptitudes, capacidades y cualidades de cada uno de los solicitantes permite determinar cuál de los postulados posee mayor potencial para el ejercicio de un puesto, pues el proceso de selección tiene gran incidencia en el desempeño laboral.

### **Teorías que sustentan la selección de personal (Bases teóricas)**

Teniendo en cuenta las bases teóricas de la selección de personal es importante valorar los conceptos que han desarrollado algunos autores y evaluar el proceso ideal y desarrollo de nuestro proyecto a tratar.

Las teorías sobre la selección de personal, Dunnette, M. (1974), señala que este proceso va enmarcado por su importancia al final de la escogencia de un nuevo empleado:

Plantea que La selección consiste en asegurar que la persona adecuada está en el puesto adecuado en el momento oportuno y bajo las circunstancias concretas, partiendo de la consideración de que las decisiones acertadas acerca de las personas requieren conocimientos de su individualidad además de conocer cómo los talentos especiales de cada persona pueden ser conocidos con mayor precisión y utilizados en forma más acertada.

Chiavenato, I. (1993) señala que “define la selección de talento humanos como la forma de escoger a la persona adecuada para el cargo adecuado, o, más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal”.

Puchol, L. (1994) señala que “Plantea que la función de empleo es aquella que tiene como objetivo suministrar a la organización en cada momento las personas necesarias (en calidad y cantidad) para desarrollar óptimamente los procesos de producción y/o servicios y esto con un criterio de rentabilidad económico”.

Dessler, G. (1994) señala que “plantea que el reclutamiento y la selección consisten en encontrar a la persona correcta para el puesto indicado y contratarla”.

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994) señala que “se refieren a la selección externa, señalando que la misma recopila y utiliza información acerca de los aspirantes reclutados a fin de elegir cuáles de ellos recibirán ofertas de empleo”.

Para Cowling, A. y P. James (1997) señala que “definen la selección es la etapa final del proceso de reclutamiento, durante la que se decide quién ocupará el puesto”.

De acuerdo a cada una de estas teorías se evidencia que los autores cuentan con posturas similares al hacer referencia que la selección de personal consiste en encontrar la persona idónea y que cumpla con las exigencias y objetivos propuestos para dicho puesto.

Teniendo en cuenta que en la actualidad el proceso de selección de personal es una de las tareas más complejas a realizar en el área de talento humano, debe ser considerado uno de los pilares más importantes de la organización, pues en este recae la responsabilidad, el éxito y el buen manejo de los procesos de la misma pues proporcionan la efectividad del buen funcionamiento de cada uno de los departamento o áreas.

## **Conceptos básicos de selección de personal**

### **Selección de personal**

Es la búsqueda, identificación y selección del candidato cuyo perfil se adecue a las características de la empresa. De igual manera a las necesidades actuales y futuras del proceso de

comparación y de predicción del puesto de trabajo y el perfil de los candidatos que participan el en proceso de selección.

Según (Chiavenato, 2000) las Técnicas de Selección “Proveen información objetiva referente a las calificaciones y características de los postulantes, que necesitarían demasiado tiempo para ser logradas a través de una simple observación de su actividad diaria”

Para poder desarrollar una buena escogencia o selección del talento humano se deben seguir las siguientes técnicas:

- Análisis y detención de necesidades
- Recepción de solicitudes
- Reclutamiento externo e interno
- Recepción de candidaturas
- Pruebas de idoneidad
- Preselección
- Pruebas
- Entrevista
- Verificación de datos y referencias
- Valoración y decisión
- Examen medico
- Contratación
- Incorporación
- Seguimiento

### **Estrategias de selección de personal por talentos**

Chiavenato (2001), señala que: Las estrategias, por lo general, representan cambios organizados. Para toda compañía es necesario tener un modelo de comportamiento holístico relacionado con el mundo de los negocios en el que se haya y se maneja.

La orientación del proceso estratégica del personal se orienta a definir el patrón que necesita de los empleados para conseguir las metas de la compañía, Arias y Heredia (1990) señalan que:

Siguiendo la metodología de la planeación estratégica, es necesario realizar un análisis interno (Fortalezas y Debilidades) de la empresa y un análisis externo (amenazas y oportunidades) de la misma, para así encaminar los esfuerzos del área a favor del desarrollo y crecimiento de la organización.

La planeación de los talentos humanos es importante porque influye sobre casi todas las demás actividades de talento humanos.

Las relaciones más significativas son según Dona, Valle, Jackson, Schuler (2003)

- Análisis del puesto de trabajo, para poder determinar los perfiles de las personas requeridas en la organización se requiere de las descripciones y especificaciones de trabajo existente en la empresa o de su creación.
- Reclutamiento y selección, la planeación del talento humano ayuda a determinar las necesidades de personal en la organización y junto con el análisis del puesto de trabajo, indica cunas y que tipo de personas habrá que reclutar.
- Formación y perfeccionamiento, la planificación de los recursos humanos ayuda a prever la escasez de fuerza laboral, así como las áreas en las que puede producirse obsolescencia, lo cual facilita a la organización diseñar planes de formación para sus empleados, que aseguren que se cuentan con los conocimientos y experiencias pertinentes.
- Gestión de la carrera profesional, la planeación contribuye a que los programas de gestión de la carrera profesional, sea. Una manera de retener a los empleados valiosos y mantengan actualizados sus conocimientos.

De acuerdo a cada una de las teorías mencionadas por los anteriores autores se podría decir que el efecto de las personas sobre el resultado de la compañía es evidente, por lo que la dirección del proceso de selección debe estar totalmente definido por estrategias con el fin de conseguir los objetivos; por lo que es de gran valor invertir tiempo y recursos necesarios para la selección y posterior integración

Una vez analizado a las teorías anteriormente planteadas se evidencia que la empresa Comercializadora El Peluquero S.A.S, no se está aplicando una buena selección de personal, ya que como se aprecia en algunos conceptos teóricos demuestra que se debe aplicar un sistema de selección con un proceso dinámico, objetivo y bajo sus planteamientos que permita una eficiente selección de personal.

## Marco Legal

La propuesta del Plan de mejoramiento en la selección de personal en la empresa Comercializadora el Peluquero S.A.S Palmira Valle, hay una serie de normativas que el gobierno nacional establece para estas empresas que se dedican de una u otra manera a la cosmetología, peluquerías entre otras del ramo.

**Figura 1**

*Normas Generales*

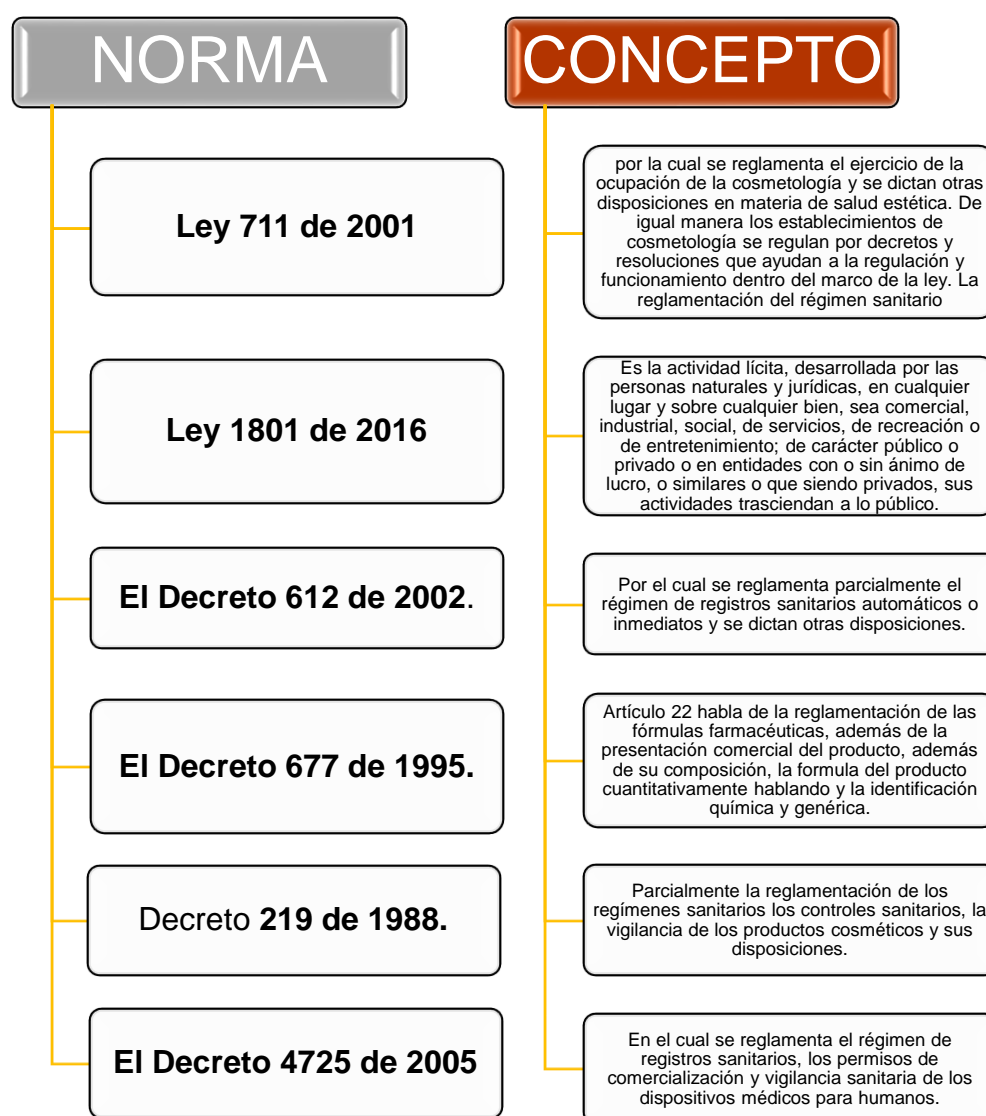


Figura 2

Continuación



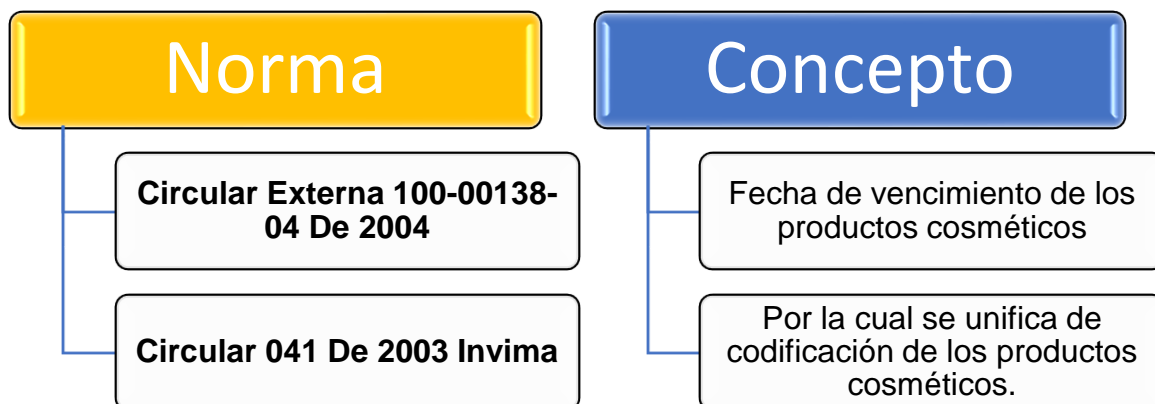
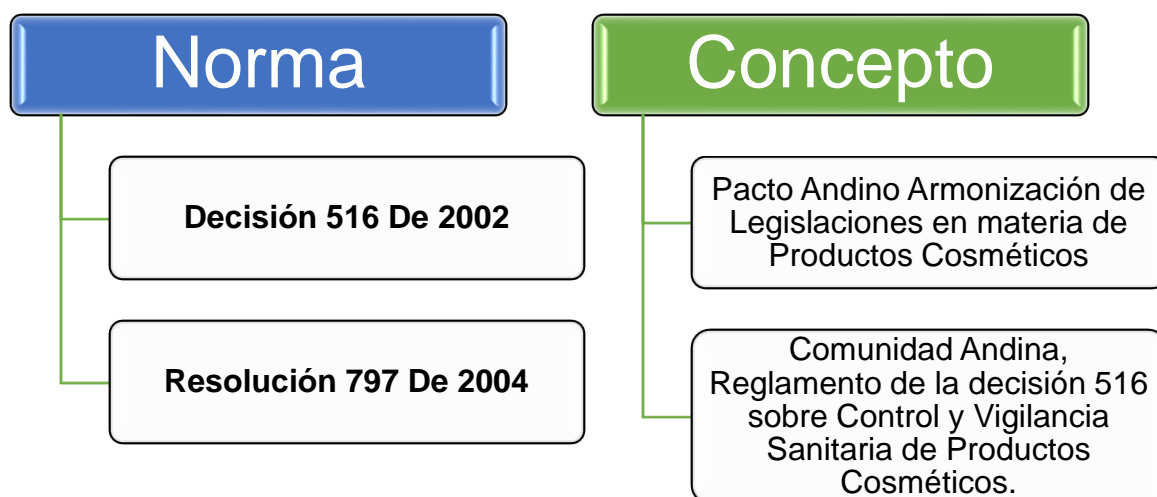
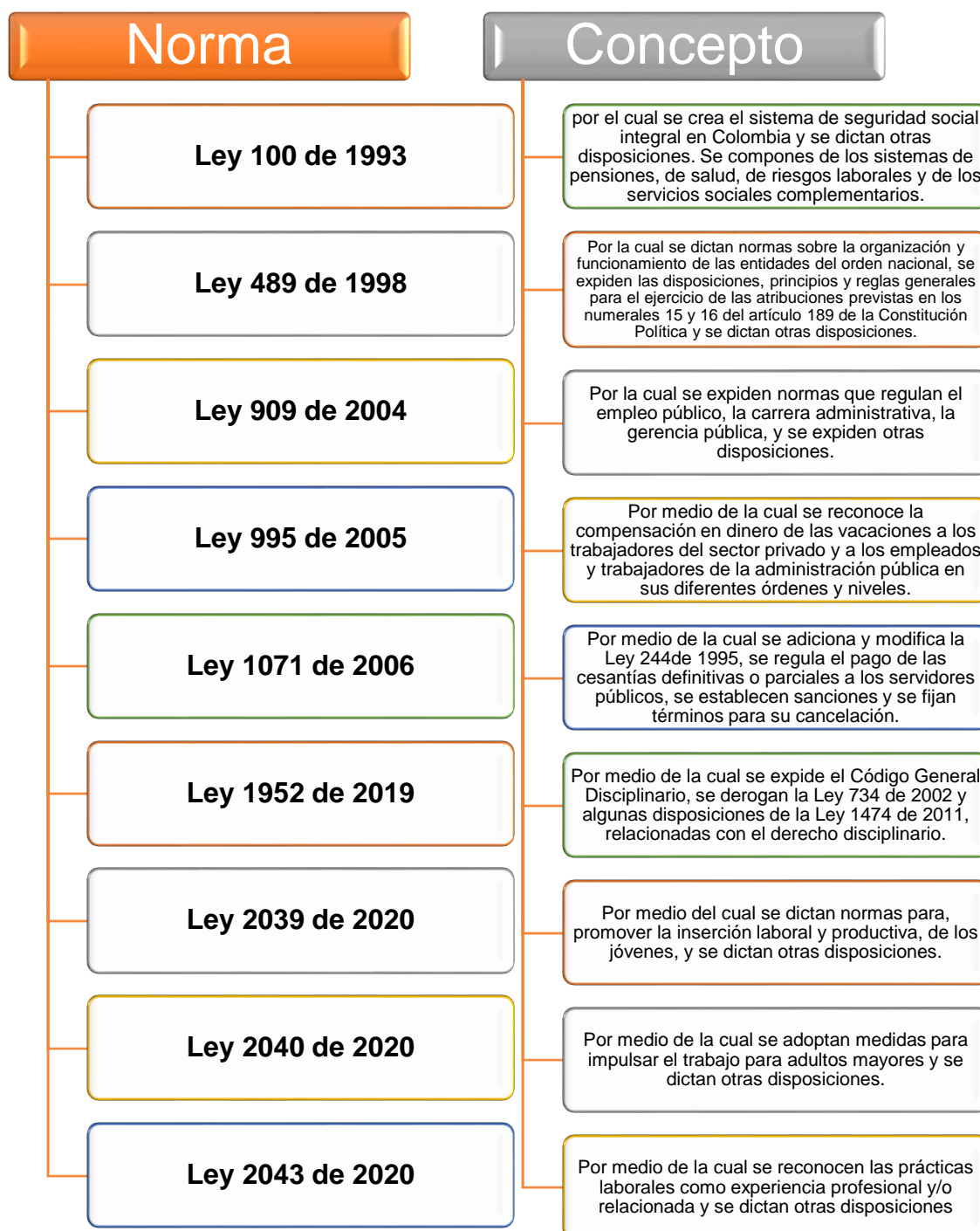
**Figura 3***Normativa Invima***Figura 4***Normativa Internacional Aplicada en Colombia Sobre las Empresas de Cosmetología*

Figura 5

*Las Leyes Que Aplican al Proceso de Gestión del Talento Humano*



## **Metodología de la Investigación**

**Tipo de Investigación:** Cualitativa

Tipo de estudio: Descriptiva

**Método:** Deductivo

### **Fuentes de Recolección de Información:**

#### **Fuentes Primarias:**

- Análisis de documentos suministrados por la organización
- Entrevista con funcionarios del área de talento humano

#### **Actividades del Proyecto**

Para desarrollar el presente trabajo de investigación se realizarán los siguientes procedimientos:

\*Revisión de la bibliografía referente al proceso de selección de personal

\*Examinar el marco legal que define la empresa que estamos evaluando

\*Examinar el proceso de selección de personal actual de la empresa a través de la recolección de información para establecer el diagnóstico situacional

\*Propuesta de la mejora en el proceso de selección de personal.

Este presente estudio se basa en una propuesta metodológica innovadora que permita un plan para el mejoramiento en la selección de talento humano como una estrategia empresarial que permita realizar cada uno de los pasos del proceso de selección de manera apropiada y transparente, logrando obtener personal capacitado y adecuado para desempeñar el área o funciones para las cuales fue contratado, este plan de mejoramiento orientara el desempeño del personal, donde se centrara en dar solución a la necesidad del proceso de selección, llevando a obtener el personal adecuado en cada cargo de la compañía.

Este es un proyecto de investigación donde se desarrolla una metodología cualitativa, llevando a cabo técnicas de análisis de observación con datos concretos de las necesidades de la empresa, donde se implementará un plan de mejoramiento en la selección de personal con la finalidad de obtener una exactitud en su valoración y mejora en la calidad de las actividades realizadas.

Se desarrollará una investigación de tipo descriptiva teniendo en cuenta un enfoque Cualitativo.

Desde el enfoque Cualitativo se ha obtenido información de los diferentes actores del proceso de selección de personal, lo que nos ha llevado a tener una valiosa información que influye en el curso de selección del personal; y que aprueba realizar un plan de mejora, teniendo como referencia a todos aquellos que aplican y están directamente relacionados en el proceso de selección, por medio de este tipo de investigación se logra describir las características e información necesarias para desarrollar un plan de mejora al área de recurso humano, específicamente a la selección de personal.

Dentro de la investigación de la empresa Comercializadora El Peluquero S.A.S Palmira Valle se realizarán encuestas virtuales mixtas debido a la pandemia, donde la población total es de 50 empleados, los cuales son colaboradores directos y 7 temporales, la muestra va ser a 25 empleados, dichas encuestas se enviarán a sus respectivos correos con un mínimo de 10 preguntas tanto en encuesta y entrevista.

La entrevista a la Dra. Angelly Villanueva encargada del área de talento humano de la empresa Comercializadora El Peluquero S.A.S Palmira Valle será presencial para determinar ajustes para dar solución a la necesidad del proceso de selección; esta entrevista será realizada por un representante del grupo colaborativo por la situación actual (pandemia Covid 19), sin

embargo el representante expondrá el punto de vista de sus compañeros así como sus inquietudes, y luego replicara el informe de la entrevista.

A partir de las encuestas se tomarán unos resultados los cuales serán tabulados para saber que trabajadores actuales no se le hizo la visita domiciliaria, la entrevista y las pruebas de conocimiento para el puesto que está desempeñando dentro de la empresa.

### **Cronograma de actividades**

**Tabla 1**

*Cronograma de Actividades*

MESES	AGOSTO			SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			DICIEMBRE			
SEMANAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
<b>FASE 1</b> SELECCIÓN DEL TEMA, SELECCIÓN DE LA EMPRESA				■	■	■												
<b>FASE 2</b> TITULO, INTRODUCCION Y OBJETIVOS							■	■	■									
<b>FASE 3</b> PLANTEAMIENTO, ANTECEDENTE Y JUSTIFICACION DEL PROBLEMA								■	■	■	■							
<b>FASE 4</b> MARCO TEORICO, MARCO CONCEPTUAL Y METODOLOGIA										■	■	■	■					
<b>FASE 5</b> RESULTADOS, RECOMENDACIÓN, CONCLUSIONES, BIBLIOGRAFIA Y ANEXOS													■	■	■	■		
<b>FASE 6</b> SUBIR REPOSITORIO																		■
<b>FASE 6</b> SUSTENTACION																		■

### **El costo de la investigación:**

Internet \$ 40.000

Papelería \$ 10.000

Viáticos \$ 60.000

## Resultados

El trabajo de campo arrojó los siguientes resultados con el personal de la empresa tanto operativo como de talento humano, la finalidad era conocer la percepción del personal del cómo se realiza la selección del personal en la empresa El Peluquero S.A.S. Palmira Valle.

### Muestra

La siguiente encuesta se utilizará para recolectar datos, que permitan analizar el proceso de selección de personal en la empresa comercializadora el Peluquero S.A.S, sede principal Palmira Valle, y así, realizar un diagnóstico previo que permita conocer la situación actual de la empresa, con el propósito de proponer un Plan de mejoramiento para la selección de personal en la empresa comercializadora el Peluquero.

### Tabla 2

#### *Diseño de la Encuesta*

<b>Tipo de investigación</b>	Cualitativa
<b>Tipo de estudio</b>	Descriptivo: Analiza las características de hechos o situaciones más importantes del problema. La investigación se realizó desde un enfoque cualitativo, dado que este permite un análisis de las percepciones de los encuestados las cuales se han creado en un proceso educativo en un determinado grupo, aplicando una encuesta para el marco de nuestra investigación.
<b>Método</b>	Deductivo
<b>Materiales y métodos</b>	Encuesta virtual Se Diseñará un formulario de un total de 34 Preguntas de tipo cerradas y abiertas como encuestas, siendo este una de las partes más importantes del proceso de la investigación, ya que se parte de la pregunta identificadora del problema, de los objetivos de la investigación y del tamaño de la muestra, que nos llevan a indagar las percepciones, conceptos y necesidades de la población, a través de los aprendizajes del curso y la aplicación de herramientas. Se realizará mediante la Herramienta web de encuestas online N° 1 en España y Latinoamérica. <a href="https://www.encuestafacil.com/Default.aspx">https://www.encuestafacil.com/Default.aspx</a> . Permite elaborar encuestas, de una forma rápida y sencilla. Aplicación de entorno Web de recogida de datos para crear, distribuir y

---

analizar encuestas. Asistente interactivo intuitivo y fácil de usar desde donde se realiza.

**Procedimientos** Se realizará una encuesta de forma virtual a personas que se encuentran vinculadas a la empresa Comercializadora el Peluquero, específicamente en el municipio de Palmira.

**Población y muestra**

**Población** Empleados de la empresa Comercializadora el Peluquero, en total 50 personas que equivalen a la población.

**Muestra** La muestra para el desarrollo de la encuesta se realizará en la empresa Comercializadora el Peluquero.

**Tipo de Muestreo**

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

**k:** es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad que los resultados de la investigación sean ciertos:

Un 95,5 % de confianza es lo mismo que decir que nos podemos equivocar con una probabilidad del 4,5%.

La extensión del uso de Internet y la comodidad que proporciona, tanto para el encuestador como para el encuestado, hacen que este método sea muy atractivo.

<b>K</b>	1,15	1,28	1,44	1,65	1,96	2	2,58
<b>Nivel de confianza</b>	75%	80%	85%	90%	95%	95,50%	99%

**e:** es el error muestra deseado. El error muestra es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total.

**p:** es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. generalmente desconocido y se suele suponer que  $p=q=0.5$  que es la opción más segura.

**q:** es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es  $1-p$ .

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

Los datos correspondientes a su investigación:

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

---

N:	50
Z:	1,65
e:	8%
p:	0,5

---

---

q:	0,5
n:	34,228922

---

**Tipo de Muestreo es aleatorio simple**

N=51

K=1,65

E=8%

P=0,5

Q=0,5

**n=34**

Por lo tanto, el tamaño de la muestra es de 34 personas.

Se realizarán 34 encuesta para llevar a cabo esta investigación a personas de edades entre los 20 y 76 años de edad.

**Análisis estadístico**

Las herramientas de análisis para la interpretación de los resultados que se obtengan serán por medio de gráficos y tablas en Excel que permitan una mejor interpretación y análisis de la información obtenida, para de esta manera poder sacar conclusiones con base a ello.

---

Nota:

**Técnica de Recolección de Información**

Para la recolección de datos a analizar se desarrolló mediante la encuesta como técnica de trabajo al igual que la entrevista, en la primera se presentó un cuestionario de 16 preguntas, mediante las cuales se conoce el punto de vista que tienen los empleados de la empresa de lo que es el proceso de selección de personal, el resultado es pieza importante para la propuesta del Plan de Mejoramiento.

La entrevista es otra técnica utilizada en el itinerario del trabajo, importante por la visión de la persona encargada del departamento de Talento Humano de la empresa.

## Análisis de la encuesta al personal

**Tabla 3**

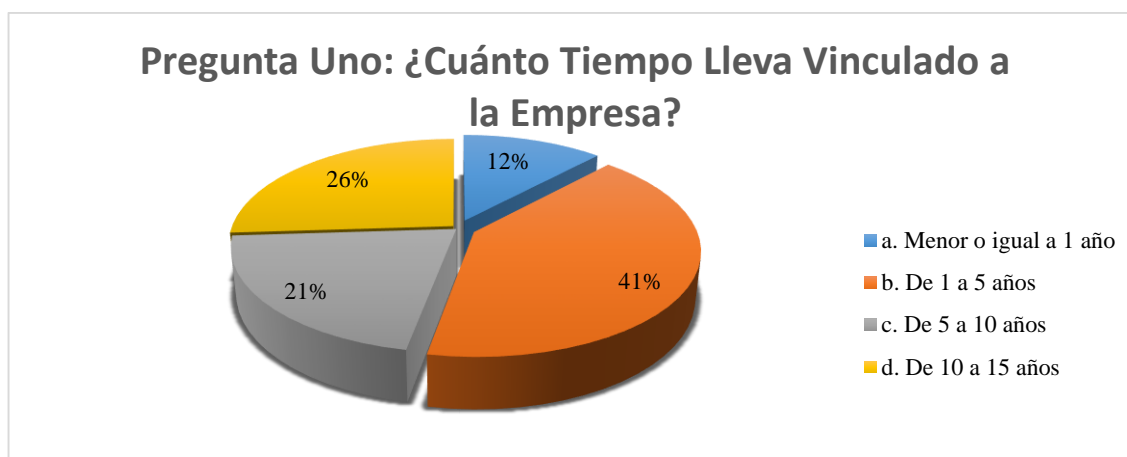
*Pregunta Uno: ¿Cuánto Tiempo Lleva Vinculado a la Empresa?*

Respuesta	Numero de Encuestados	% de Encuestados
a. Menor o igual a 1 año	4	12%
b. De 1 a 5 años	14	41%
c. De 5 a 10 años	7	21%
d. De 10 a 15 años	9	26%
Respuestas recogidas	34	

**Nota.** Fuente propia.

**Figura 6**

*Pregunta Uno*



Podemos identificar que el 41% de los encuestados respondieron que llevan de 1 a 5 años, el 26% están vinculados en un rango entre 10 y 15 años, el 21% de los encuestados en un rango entre 5 a 10 años y el 12% de los encuestados en un tiempo menor o igual a un año de vinculación.

**Tabla 4**

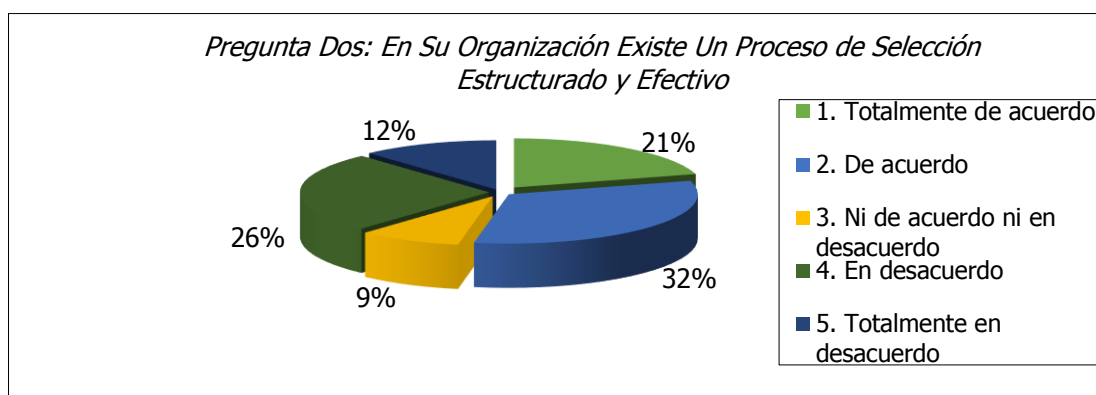
*Pregunta Dos: ¿En Su Organización Hay Un Proceso de Selección Ordenado, Estructurado y Efectivo?*

Respuesta	Numero de Encuestados	% de Encuestados
1. Totalmente de acuerdo	7	21%
2. De acuerdo	11	32%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9%
4. En desacuerdo	9	26%
5. Totalmente en desacuerdo	4	12%
Respuestas recogidas	34	

Nota. Fuente propia.

**Figura 7**

*Pregunta Dos*



Se preguntó a los encuestados acerca de si existe un proceso de selección estructurado y efectivo en la empresa a lo cual el 32% de los encuestados se encuentran de acuerdo sobre la existencia de un proceso de selección, el 26% se encuentran en desacuerdo en que dentro de la empresa exista una estructuración y efectividad de este, el 21% de los encuestados están totalmente de acuerdo, el 12% totalmente en desacuerdo y tan solo el 9% respondió que ni en acuerdo ni en desacuerdo. En este grafico podemos interpretar que es de gran importancia la socialización del proceso de

selección que aplica la empresa y así los empleados tenga en claro cada uno de los procedimientos, fases y requerimientos que existen en la organización.

**Tabla 5**

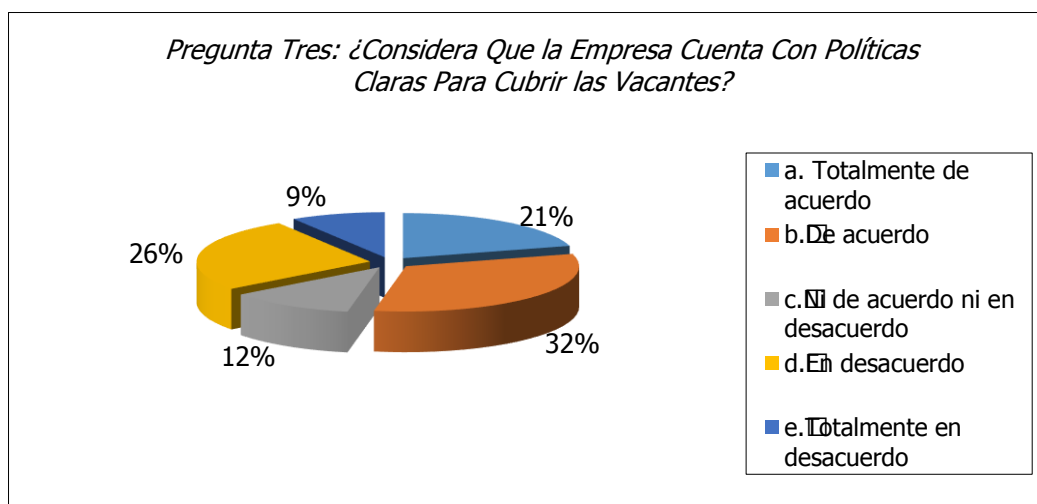
*Pregunta Tres: ¿Considera Que la Empresa Cuenta Con Políticas Claras Para Cubrir las Vacantes?*

Respuesta	Numero de Encuestados	% de Encuestados
a. Totalmente de acuerdo	7	21%
b. De acuerdo	11	32%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12%
d. En desacuerdo	9	26%
e. Totalmente en desacuerdo	3	9%
Respuestas recogidas	34	

Nota. Fuente propia.

**Figura 8**

*Pregunta Tres*



Se aprecia que el 32% de los encuestados se encuentran de acuerdo en que la empresa cuenta, con políticas clara para cubrir una vacante, el 26% se encuentran en desacuerdo, el 21% de los

encuestados están totalmente de acuerdo, el 12% respondió que ni en acuerdo ni en desacuerdo y el 9% están totalmente en desacuerdo en las políticas sean claras para cubrir vacantes.

**Tabla 6**

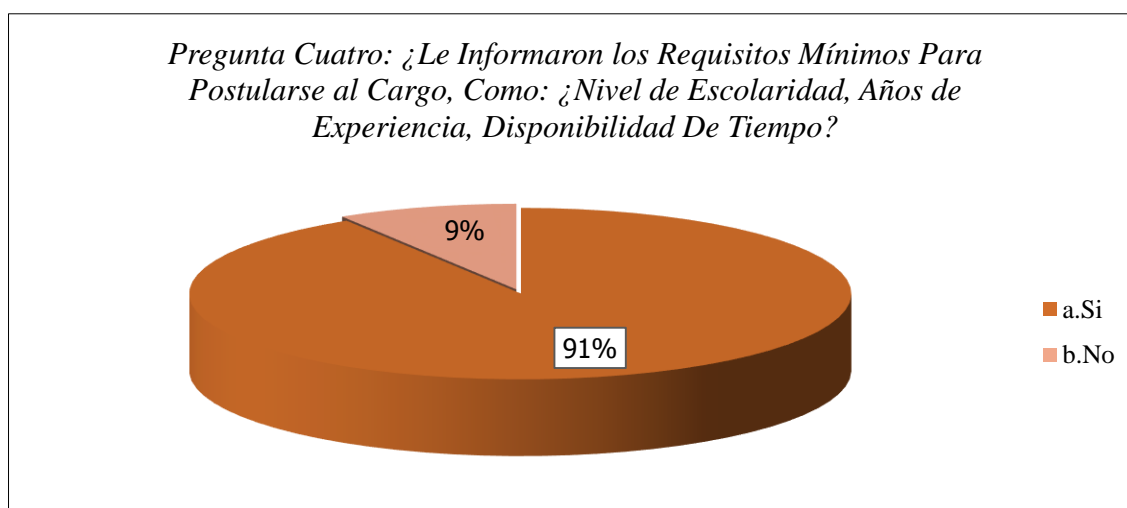
*Pregunta Cuatro: ¿Le Informaron los Requisitos Mínimos Para Postularse al Cargo, Como: ¿Nivel de Escolaridad, Años de Experiencia, Disponibilidad De Tiempo?*

Respuesta	Numero de Encuestados	% de Encuestados
a. Si	31	91%
b. No	3	9%
Respuestas recogidas	34	

Nota. Fuente propia.

**Figura 9**

*Pregunta Cuatro*



En este grafico podemos identificar 91% de los empleados le informaron de los requisitos mínimos para postularse al cargo, como, por ejemplo, nivel de escolaridad, años de experiencia y disponibilidad de tiempo, solo el 9% no le informaron los requisitos mínimos para postularse.

**Tabla 7**

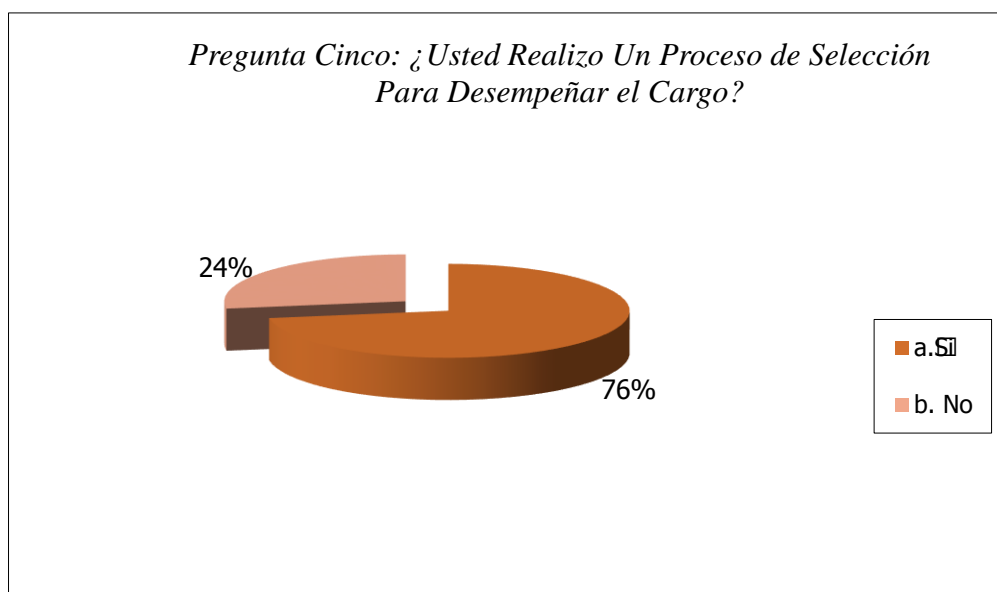
*Pregunta Cinco: ¿Usted Realizo Un Proceso de Selección Para Desempeñar el Cargo?*

Respuesta	Numero de Encuestados	% de Encuestados
a. Si	26	76
b. No	8	24%
Respuestas recogidas	34	

**Nota.** Fuente propia.

**Figura 10**

*Pregunta Cinco*



Se realizó esta pregunta acerca del proceso de selección que realizo cada uno de los empleados, donde el 76% contestaron que si tuvieron un proceso de selección y el 24% no realizaron un proceso de selección para ocupar el cargo que tienen actualmente.

**Tabla 8**

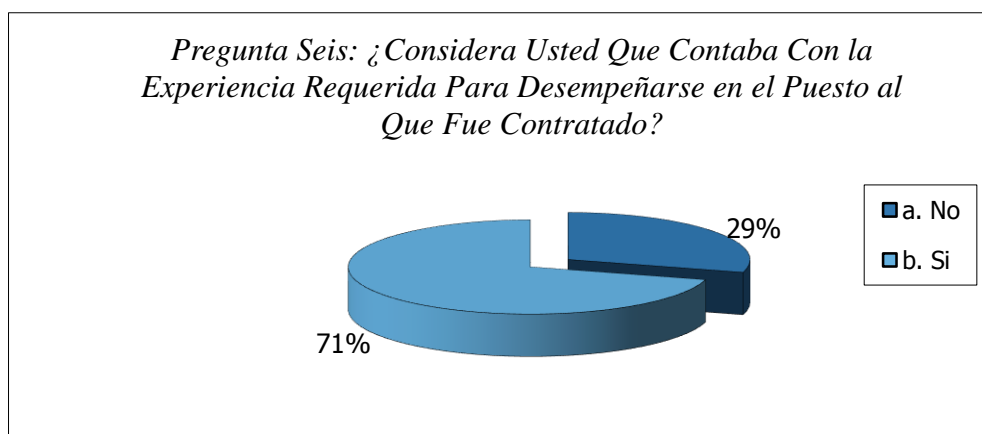
*Pregunta Seis: ¿Considera Usted Que Contaba Con la Experiencia Requerida Para Desempeñarse en el Puesto al Que Fue Contratado?*

Respuesta	Numero de Encuestados	% de Encuestados
a. No	10	29%
b. Si	24	71%
Respuestas recogidas	34	

**Nota.** Fuente propia.

**Figura 11**

*Pregunta Seis*



Se identifico que el 71% de las personas que trabajan actualmente dentro de la empresa comercializadora el peluquero contaban con experiencia previa para desempeñar el cargo al que fue contratado y el 29% de los empleados no contaban con experiencia para dicho puesto.

**Tabla 9**

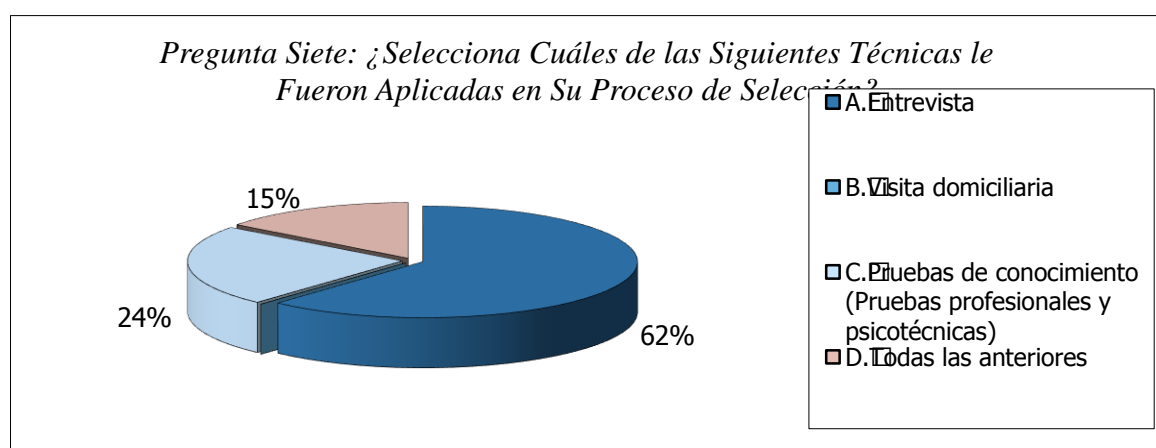
*Pregunta Siete: ¿Selecciona Cuáles de las Siguietes Técnicas le Fueron Aplicadas en Su Proceso de Selección?*

Respuesta	Numero de Encuestados	% de Encuestados
A. Entrevista	21	62%
B. Visita domiciliaria	0	0%
C. Pruebas de conocimiento (Pruebas profesionales y psicotécnicas)	8	23%
D. Todas las anteriores	5	15%
Respuestas recogidas	34	

**Nota.** Fuente propia.

**Figura 12**

*Pregunta Siete*



En este grafico entramos a identificar cuáles fueron las técnicas de selección que fueron aplicadas donde encontramos que el 66% fueron seleccionados por medio de entrevista, el 24% por prueba de conocimiento como por ejemplo pruebas profesionales y pruebas psicotécnicas y a un 15% se le aplico las técnicas de selección anteriormente mencionadas incluyendo visita domiciliaria.

**Tabla 10**

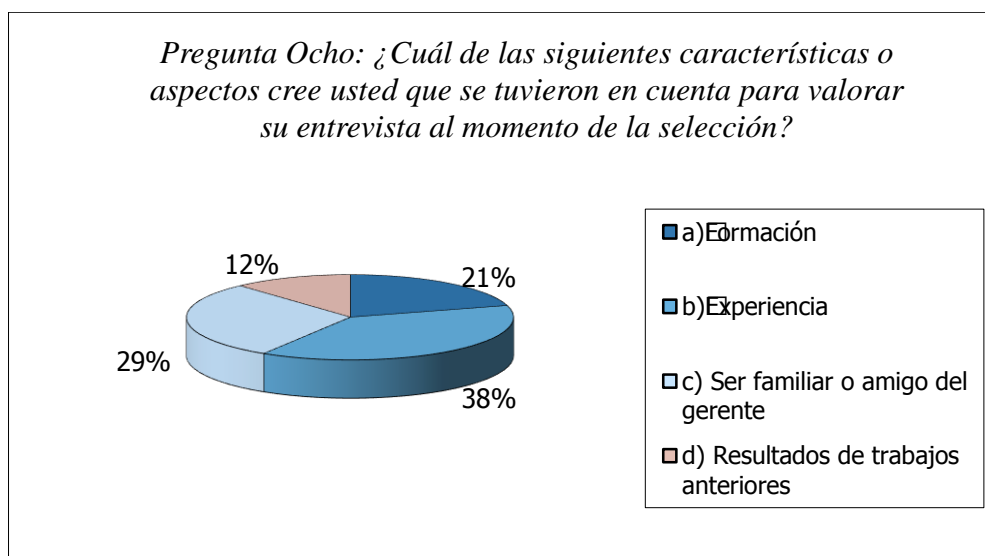
*Pregunta Ocho: ¿Cuál de las siguientes características o aspectos cree usted que se tuvieron en cuenta para valorar su entrevista al momento de la selección?*

Respuesta	Numero de Encuestados	% de Encuestados
a) Formación	7	21%
b) Experiencia	13	38%
c) Ser familiar o amigo del gerente	10	29%
d) Resultados de trabajos anteriores	4	12%
Respuestas recogidas	34	

**Nota.** Fuente propia.

**Figura 13**

*Pregunta Ocho*



Para el 38% de los encuestados la experiencia fue el factor por el cual están trabajando, el 29 por ser cercano con algún miembro de la compañía, el 21 por la formación y el 12% por los trabajos anteriores.

**Tabla 11**

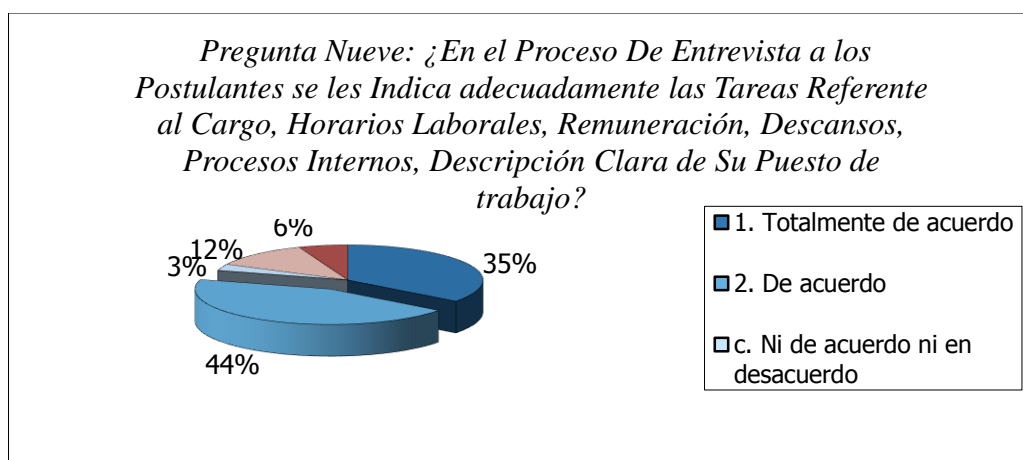
*Pregunta Nueve: ¿En el Proceso De Entrevista a los Postulantes se les Indica adecuadamente las Tareas Referente al Cargo, Horarios Laborales, Remuneración, Descansos, Procesos Internos, Descripción Clara de Su Puesto de trabajo?*

Respuesta	Numero de Encuestados	% de Encuestados
1. Totalmente de acuerdo	12	35%
2. De acuerdo	15	44%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3%
4. En desacuerdo	4	12%
5. Totalmente en desacuerdo	2	6%
Respuestas recogidas	34	

**Nota.** Fuente propia.

**Figura 14**

*Pregunta Nueve*



Se puede apreciar que el 44% está de acuerdo con el proceso de entrevista aplicada, el 35% está totalmente de acuerdo sobre la información que se les brindó al momento de la entrevista, se observa que el 12% está en desacuerdo, 6% totalmente en desacuerdo y un 3% ni de acuerdo ni en desacuerdo con la información recibida.

**Tabla 12**

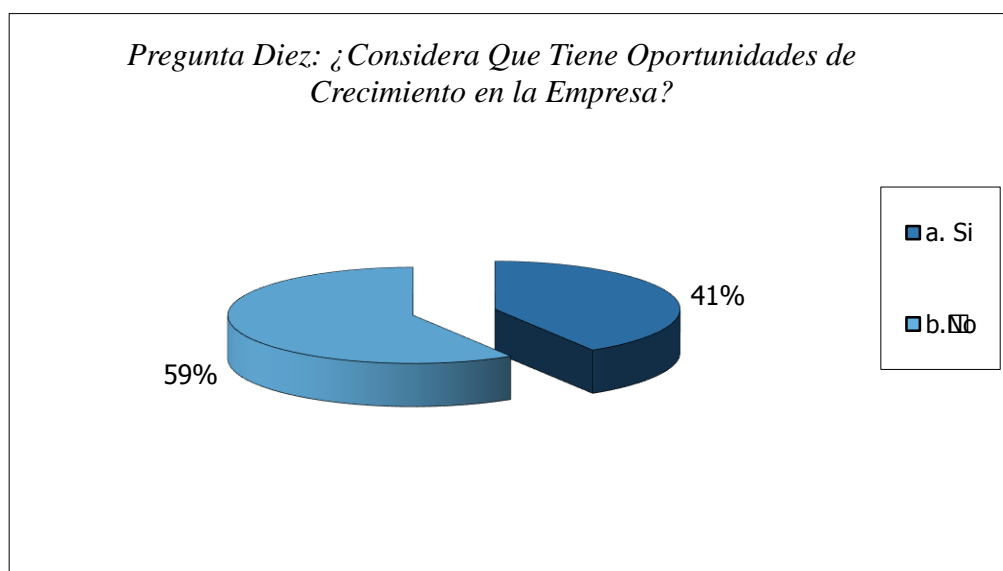
*Pregunta Diez: ¿Considera Que Tiene Oportunidades de Crecimiento en la Empresa?*

	Numero de Encuestados	% de Encuestados
a. Si	14	41%
b. No	20	59%
Respuestas recogidas	34	

**Nota.** Fuente propia.

**Figura 15**

*Pregunta Diez*



En este gráfico podemos identificar que el 59% de los encuestados consideran que dentro de la empresa no tienen oportunidad de crecimiento y un 41% considera que no.

### **Análisis General de la Encuesta**

Para el trabajo en esta etapa se tomó aleatoriamente la opinión de 34 empleado referente a los cuales se les realizo la encuesta de 10 preguntas, es importante conocer el pensamiento de ellos mediante el cual se puede concluir como ven el proceso de selección de personal de la empresa. Los empleados tienen un alto grado de conocimiento del proceso de selección de personal, tienen dudas en algunos procesos que posee la empresa, pero igual son respetuosos y mantienen una buena actitud sabiendo que no es tema que ellos tengan injerencia.

La empresa Comercializadora el peluquero tiene una gran fortaleza, la poca rotación del personal. Empleados que tienen entre 5 y 15 años son el 47%, 16 personas, demostrando que han vivido el proceso de muchos años observando como la empresa ha ido consolidándose; de otra parte, quienes si han vivido el verdadero proceso de selección de la compañía son aquellos empleados que tiene máximo 5 años, el 53% de la empresa, 18 trabajadores en total. lo anterior permite tener una visión del histórico a nivel del proceso de selección en la organización dado que el área de talento humano fue creada años más tarde a la fundación de la empresa.

Para los empleados en la firma el proceso de selección está estructurado y efectivo, 18 obreros, el 53% están de acuerdo, 13 personas quienes representan el 38% de los encuestados no están de acuerdo en el proceso que lleva la empresa; se interpreta que aquellos empleados que tuvieron un proceso de selección antes de la creación del área de talento humano consideran que el proceso de selección no está estructurado ni es efectivo y esto obedece a la experiencia vivida, contrario a aquellos que tuvieron un proceso de selección desde el área de talento humano, dado que vivieron todo el procesos para ocupar el cargo demandado.

Las políticas que tiene la comercializadora, al momento de seleccionar su personal, 4 personas no se comprometieron en dar una respuesta positiva o negativa, estas representan el 12%, sin embrago un 53%, 18 de los colaboradores consideran que la empresa cuanta con

políticas claras para cubrir las vacantes; deduciendo que son personas que están presentes en el proceso de la empresa de 5 años hacia tras, son relativamente nuevos, el 35% que está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que puede obedecer a que el área de talento humano no estuvo presente desde el inicio de la organización, dejando en claro un inconformismo y que se deben mejorar estas políticas de selección de personal.

La compañía a pesar de no contar con un protocolo documentado, si conoce el ABC de requisitos para vincular un nuevo empleado, 31 asalariados que son el 91% de sus empleados piensan que es acertada la medida y tan solo 3 operarios que representan el 9% desapruban; este último porcentaje puede obedecer a los más antiguo o familiares y amigos cuando aún no se contaba con un área de talento humano que garantizara, brindara esta información oportunamente a los candidatos.

el 76%, 26 obreros reconocen el proceso de selección, el proceso fue bien llevado, lo cual nos indica que estas personas son de los más nuevos, evidenciando el apareamiento del departamento de talento humano, 8 personas que representan el 24% no aprueban, que serían de las personas más antiguas en la empresa, estas no tuvieron un proceso estructurado. Al inicio de las tareas comerciales de la empresa se pudo presentar este fenómeno porque no se hacía énfasis como se presenta en este momento ante el crecimiento de la empresa a través de los años, es por este motivo que se deduce que para algunos los procesos no se cumplieron en estos casos.

La empresa cuenta con un personal capacitado, la experiencia los llevo al cargo postulado, un 71%, 24 empleados, consideran estos que la formación, experiencia y resultados de trabajos anteriores fueron las características o aspectos que se tuvieron en cuenta para valorar su entrevista al momento de la selección, y el 29%, 10 obreros tienen otros factores de vinculación. familiar o amigo del gerente de la comercializadora, es un factor determinante para elevar el porcentaje de quienes no cuentan con experiencia ni perfil para el cargo que desempeñan en la

asociación. por consiguiente, el área de talento humano en la actualidad ha logrado contar con técnicas que le permita ocupar las vacantes con personal más idóneo para cumplir las metas propuestas dentro de la organización.

Con un 62% la entrevista es la técnica más utilizada por la empresa para el proceso de selección, es decir, se les realizó a 21 personas de las 34 encuestadas, no utiliza la visita domiciliaria, que, si bien se realiza en 5 casos, pero porque se aplica todas las técnicas a un postulante, pero sola como técnica no es la más apetecida por la empresa, preocupa que solo un 23% de los empleados 8 en total, consideran que se les realizó pruebas de conocimiento. Es claro que la entrevista te deja conocer algunos aspectos muy superficiales de la personalidad del postulado, que como tal no brindan una claridad del desempeño laboral de la persona. el 15% de los trabajadores realizaron completo el proceso de selección como entrevistas, pruebas de conocimiento y visita domiciliaria, esto da a entender que no se puede definir si los empleados en verdad estaban capacitados y si podían adaptarse a cambios de la compañía.

La formación y la experiencia son características muy importantes para el ingreso a cualquier Empresa, en la comercializadora parece ser más importante ser amigo o familiar de la gerencia que las capacidades, el 29%, 10 personas laboran por esta causa en la compañía, por ejemplo, la formación 7 personas, un 21% consideran haber llegado a la entidad por su formación, para la comercializadora es mas importante la experiencia para el ingreso de su personal, 13 obreros que son el 38% de los encuestado respondió que labora en la empresa por sus experiencias; los resultados de trabajos anteriores,12%, 4 obreros, que sumados a la experiencia que de alguna manera pueden ir en una misma la línea sumarian un 50% de la mano obra, 17 personas, dejando la educación relegada; recordemos que el estudio junto con la experiencia deben ser factores o características que un nuevo prospecto de empleado debe tener para el ingreso a la firma.

El 79% de los empleados encuestados afirma que en el proceso les informaron oportunamente las funciones referentes al cargo postulado, horarios laborales, remuneración, descansos, procesos internos, descripción clara de su puesto de trabajo, lo que resulta concordante con los 18 empleados que llevan menos de 5 años de vinculación con la empresa, es decir este personal conto con el acompañamiento del área de talento humano, el 18% restante debe pertenecer a los empleados que llevan más de 5 años de vinculación laboral y al momento de su ingreso no se contaba con los debidos protocolos, un colaborador contesto que no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo lo que no nos permite conocer su posición al respecto.

Un aspecto en el cual pierde imagen la empresa, es en el punto de vista de sus empleados en el crecimiento, la evolución laboral que pueden tener dentro de la empresa, es decir la posibilidad de ascenso, un 59%, 20 empleados consideran que no tienen oportunidades de crecimiento en la empresa, esto puede obedecer a que hay empleados muy antiguos que nunca han ascendido dentro de la organización y hablan desde las experiencias vividas, mientras que el 41% de los encuestados si considera que hay oportunidades de crecimiento y esto puede obedecer a que se siguen preparando académicamente para capacitarse y ser competitivos en caso de una vacante con posible postulación interna, lo que brindaría la posibilidad de ascender dentro de la organización y hacer carrera administrativa

## **La Entrevista**

### **1. ¿Cuáles son las técnicas y estrategias de selección que utiliza el área del talento humano?**

Las técnicas que se utilizan actualmente es publicar las vacantes en diferentes portales de empleo. En la descripción de las ofertas se detallan a profundidad el perfil para que los candidatos que apliquen cuenten con dicho perfil. Adicional vinculamos personal por medio de temporal.

### **2. ¿Quién o quiénes determinan la necesidad de contratar personal?**

La necesidad de contratar personal se determina dependiendo del área y por lo general lo hace el líder a cargo, en el caso de ventas el Líder de local es quien debe realizar la solicitud al subgerente y el subgerente pasa el requerimiento a recursos humanos, siempre y cuando se haya analizado a profundidad si en verdad se quiere.

### **3. ¿Cuáles departamentos participan en la selección de personal?**

Participan Recursos humanos, Subgerencia y el líder del área donde se quiera la vacante.

### **4. ¿Cuáles son las fuentes que se utilizan para seleccionar personal?**

Se publican ofertas en Computrabajo, agencia de empleo de Comfandi, Vincuventas, el empleo, temporal.

### **5. ¿Cuánto tiempo se toma la empresa para definir el perfil del personal que se necesita?**

Es inmediato, no puede tardar más de tres días.

### **6. ¿Cuánto tiempo promedio se toma la empresa para seleccionar el personal requerido?**

Cuando es personal que ingresa directamente con la compañía o por temporal, se puede tardar entre cinco días a tres semanas.

**7. ¿La empresa cuenta y cumple a cabalidad con un plan de selección a la hora de contratar al personal?**

Se hace todo lo posible por cumplir con el proceso adecuadamente, pero al ser una empresa familiar, algunas veces cuando el Gerente desea vincular un familiar nos solicita saltar algunos pasos, como no hacer pruebas psicotécnicas, por ejemplo. Pero siempre el área hace la salvedad por medio de un correo electrónico.

**8. ¿Considera que las estrategias con las que cuenta el área de talento humano son las indicadas para proceso de selección?**

Considero que sí.

**9. ¿La empresa ha desarrollado manuales de los puestos?**

Estamos en el proceso de implementación de los manuales de procedimientos para todas las áreas, está contemplado en el plan de trabajo para 2021.

**10. La comprobación de referencias laborales se hace con cada candidato de una manera equitativa y efectiva.**

Si se realiza, ya que nos permite conocer en detalle si el candidato cumple con el requisito de la experiencia y si es honesto con la información entregada en la entrevista.

**11. ¿La comercializadora el peluquero tiene establecido el perfil de cada cargo dentro de la empresa?**

Si, se tienen diseñados perfiles de cargo o manuales de funciones para cada cargo.

**12. ¿El área de talento humano cuenta con una política de selección que le permite ser equitativo en el proceso de reclutamiento con todos los postulantes?**

No se cuenta con una política como tal, como se indicó anteriormente, se trata de cumplir con el proceso siempre, pero cuando el Gerente da la orden de saltar algún paso en el proceso se realiza haciendo la salvedad por correo electrónico

**13. ¿Cuáles son las políticas que maneja la organización para llevar a cabo las estrategias de selección?**

Política no se tiene definida.

**14. ¿En qué parte del proceso se le brinda toda la información clara y precisa al postulante del cargo a desempeñar?**

En la entrevista individual se profundiza el perfil solicitado en los portales o agencias de empleo.

**15. ¿De cada 10 colaboradores, cuantos no pasaron por el proceso de selección estipulado por la empresa?**

Sólo un colaborador que tenemos vinculado no pasó un paso del proceso de selección, pero está contratado por ser familiar del dueño.

**16. Considera que hay buenos filtros en la selección de personal para que el candidato seleccionado sea el más idóneo?**

Respecto al personal que ingresa por la temporal si, respecto al que ingresa por la empresa nos falta una psicóloga organizacional de planta.

**17. Cuando el candidato no cumple con los requisitos mínimo quien da la última palabra?**

Cuando algún candidato no cumple con algún requisito es descartado por el área de recursos humanos, se hace el reporte a la Subgerencia y Gerencia y si alguno de ellos solicita que se continúe el proceso, se continua, pero dejando esto por escrito.

**18. ¿Cuál es el soporte de la selección de exámenes médicos a realizar a los candidatos para la contratación del personal de acuerdo al cargo?**

Se tiene un profesigramas el cual nos indica qué exámenes médicos se deben realizar a cada persona dependiendo del cargo que va a desempeñar.

**19. ¿Qué mejoras considera que debe realizarse dentro el proceso de selección que tiene actualmente la empresa?**

Actualmente el proceso de selección y vinculación de personal se está realizando por la temporal, pero en cuanto al proceso por la empresa, se debe contratar un psicólogo organizacional que adopte un proceso de selección eficiente.

**20. ¿Cuál es la frecuencia con la que se realiza actualizaciones de las estrategias de selección?**

Poca frecuencia.

**Análisis de la Entrevista**

En esta etapa del trabajo, se realizó la entrevista a la Sra. Angie Villanueva, encargada del área de Talento humano de la empresa Comercializador el Peluquero SAS, en la misma se evidencia que ha logrado darle orden al departamento. Al inicio de la empresa los encargados de la dirección de la sociedad eran quienes desarrollaban esta labor, de allí que varias personas hoy en día se mantienen en la compañía en cargos para los cuales no cuentan con el perfil, pero son sostenidos por afinidad con la gerencia.

Es muy importante que desde el área de talento humano se reconozcan las oportunidades de mejora en el proceso de selección, la empresa cuenta para el proceso, con empresas externas y un profesional en Psicología, en las primeras encuentra el apoyo para la selección del personal idóneo, a estas se les envían los perfiles requeridos y la psicóloga se encarga de las entrevistas.

En el proceso de selección intervienen articuladamente el área de subgerencia, el líder del área donde se requiera la vacante y el área de talento humano, este último es el encargado de validar la información del requerimiento y presentar informe del pedido, así como después de acordada la decisión presenta ante las empresas externas la solicitud y el o los perfiles de los candidatos. De igual manera al recibir los candidatos de las empresas es quien determina

mediante las pruebas o entrevistas quienes son las personas mas calificadas para cubrir la vacante, hecho que se coordina con la subgerencia y jefe de área, así mismo envía el o los candidatos a la psicóloga para la entrevista final y que esta profesional realice el análisis y entregue los resultados para la posible contratación.

El área de talento humano ha diseñado formatos, ha establecido procesos, profesigramas y está en una constante búsqueda de mejoramiento continuo lo que le ha permitido perfilar el proceso, sin embargo, se hace necesario establecer una periodicidad para evaluar lo existente y realizar ajustes, mejoras, cambios o adiciones que representen la actualización en el proceso y el mejoramiento del proceso en pro de todos los involucrados, de igual manera se hace perentorio documentar el proceso como tal para que la empresa desarrolle esta tarea con mas efectividad y certeza en la selección del personal.

## Plan de Mejoramiento

**Tabla 13**

*Plan de Mejora*

Plan de Mejoramiento Comercializadora el Peluquero S.A.S						
Objetivo	Etapas de Selección	Actividades	Fases	Responsable	Meta	Resultado
Documentar y establecer el plan de mejora en la empresa Comercializadora el Peluquero S.A.S, mejorando los niveles de selección de empleados para los cargos que oferta la empresa	Análisis y Detección de Necesidades	<b>Paso 1:</b> Donde se reúnen las directivas para determinar los requerimientos de nuevos empleados, de acuerdo a las necesidades de cada área. Se define el Cargo que se ofertara y el perfil de la persona que va a ocupar ese cargo	Presentación de propuesta nuevo cargo, detalles del porqué, la solicitud  Reunión	Jefe de área  Gerencia, Área Talento Humano y jefes de Área	identificar las necesidades de cada una de las áreas de la empresa, con el fin de determinar los nuevos empelados a contratar	Definir el perfil y cargo a ofertar
	Convocatoria	<b>Paso 2:</b> Se envían los requerimientos a las empresas externas colaboradoras, dándolas a conocer cargo y perfil del personal a contratar	Desarrollo de propuesta de solicitud personal, Cargo y perfil  Envió de propuesta a Empresas externas	Talento Humano		
	Preselección	<b>Paso 3:</b> Se determina cuáles son los candidatos que se adecuan más al perfil y cargo solicitado para ocupar la vacante	selección de candidatos	Talento Humano  Empresas Externas de Personal	Seleccionar las personas más idóneas según el perfil del cargo y verificar todos sus antecedentes	Acertar en la escogencia del nuevo personal necesitado en la empresa

## Plan de Mejoramiento Comercializadora el Peluquero S.A.S

Objetivo	Etapas de Selección	Actividades	Fases	Responsable	Meta	Resultado
	Verificación de datos del curriculum Vitae	<b>Paso 4:</b> El área de Talento Humano verifica los datos completos de los preseleccionados para así entrar a presentar las pruebas	Verificar todas las referencias de quienes han sido preseleccionado	Talento Humano	buscando que la selección sea lo mas objetivo y pertinente para la empresa	
	Pruebas	<b>paso 5:</b> Son las pruebas mediante las cuales se determina quien cumple con el perfil para el cargo ofertado.	Test Psicotécnicos Test Conocimiento Test Psicotécnicos, Test Conocimiento	Psicóloga (Externa) Talento Humano Empresas Externas de Personal	conocer que tan capacitados están las personas escogidas para el cargo y si definitivamente el perfil es el acertado para el empleo	Conocer cual o cuales de los candidatos es o son los apropiados para hacer parte de la firma en un futuro.
	Entrevista	<b>Paso 6:</b> Es la etapa del proceso de selección más importante, aquí se encuentran por primera vez cara a cara el representante de la empresa y el postulante, aquí se define gran parte del futuro de ambos, la empresa por contratarlo y no equivocarse y el aspirante por mostrar que está hecho para el cargo	1. Preparación 2. Apertura 3. Preguntas 4. Decisión 5. Terminación 6. Evaluación	Talento Humano y Psicóloga Empresas Externas de Personal	Descubrir el más mínimos detalle de la personalidad del solicitante, sus características, como se visualiza, que puede aportar a la empresa, conocer el más mínimo detalle y que conozca la empresa inicialmente	identificar y seleccionar al más capacitado en todos los aspectos como persona y profesional

## Plan de Mejoramiento Comercializadora el Peluquero S.A.S

Objetivo	Etapas de Selección	Actividades	Fases	Responsable	Meta	Resultado
	Valoración y Toma de Decisiones	<b>Paso 7:</b> Es una fase compleja ya se debe tomar la decisión acertada referente a quien de los aspirantes es el más idóneo para el cargo por su perfil	Toma de decisión	Área Talento Humano y Jefes de Área	Acertar en la escogencia del nuevo empleado	determinar quién es el candidato escogido
	Contratación	<b>Paso 8:</b> Firma del contrato después de haber pasado por todo el proceso de selección, es decir se le comunica a la persona de la decisión tomada	Exámenes médicos Firma Contrato	Laboratorio Área Talento Humano	firma de contrato	Contratación del nuevo empleado
	Incorporación	<b>Paso 9:</b> Dar un acompañamiento al nuevo colaborador dentro de la empresa, con un tiempo prudente para orientarlos en su nuevo puesto de trabajo	Inducción a la Empresa Inducción al Cargo	Área Talento Humano jefe de área	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveles más altos de complacencia de los empleados.</li> <li>• Mayor responsabilidad.</li> <li>• Menor rotación de trabajadores.</li> <li>• Excelente rendimiento en el cargo.</li> </ul>	Integrar al nuevo empleado al ambiente laboral de la empresa
	Seguimiento	<b>Paso 10:</b> Como última fase tiene como finalidad el seguimiento y adaptación del nuevo empleado a la empresa.		Talento humano y jefe de área	Diagnosticar como se adapta el nuevo empleado a su entorno laboral	Identificar si el empleado logró adaptarse al ambiente laboral.

## **Recomendaciones**

De la experiencia recogida en el desarrollo del presente trabajo se ponen en manifiesto las oportunidades de mejora en la Comercializadora Peluquero S.A.S Palmira, Valle, definidas en las siguientes recomendaciones referentes al proceso de selección en la comercializadora el peluquero:

- Redactar e Implementar un modelo de selección de personal, diseñado por el departamento de talento humano, mediante el cual se establezca el proceso más acorde con los objetivos de la empresa.
- El candidato debe cumplir con cada uno de los requisitos para el cargo y experiencia mínima, y con base a los resultados obtenidos el área de talento humano, la subgerencia y el líder del área tengan mayor criterio para tomar la decisión de aprobación para el cargo, sin embargo, si hay algún candidato que sea familiar del Gerente se le debe realizar el mismo proceso de selección y cumplir a cabalidad con cada uno de los requerimientos, de lo contrario no podrá ser admitido.
- El área de talento humano debe programar actualizaciones periódicas del proceso de selección de personal, se propone que esta actividad se programe anualmente o antes si alguna eventualidad se presenta.
- Documentar los manuales de funciones de cada cargo en la empresa, para que de esta manera el personal que ingrese sepa siempre cual es el objetivo fundamental y los criterios de selección con respecto a experiencias, aptitudes y habilidades relacionados directamente con las funciones y desempeño deseados.
- Dentro de las políticas de selección es necesario establecer nuevos lineamientos determinando las pruebas a las que deben ser sometidas los candidatos, y teniendo en cuenta las normas y criterios adecuados al momento del ingreso a la empresa.

- Es de gran importancia de acuerdo al área al que se va a desempeñar cada candidato establecer la experiencia laboral mínima de acuerdo al cargo, pues acreditar la formación requerida para cada una de las áreas permite no solo valorar a un candidato por sus conocimientos, sino que también por sus habilidades ya que estos no son objetivos fáciles de evaluación.

- Es importante que la empresa tenga el proceso de selección determinado ya sea de forma externa o interna para establecer el sistema de admisión, acogida y seguimiento, es importante que la política sea clara, coincida con las estrategias de la empresa, también es fundamental establecer indicadores mínimos de calidad, como por ejemplo el porcentaje de candidatos a los que se les responde los preseleccionados y puesto que se va a ofrecer o la vacante que se va a dar dentro de la empresa.

## Conclusiones

Como se ha mencionado en el trabajo, el proceso de selección es una de las tareas más importante dentro del área de talento humano, pues de este depende el funcionamiento óptimo en cada una de sus áreas, este proceso ha ido avanzando durante el tiempo dentro de la Comercializadora El Peluquero a medida que esta empresa ha ido creciendo, por lo que se ha logrado evidenciar que la compañía ha implementado procesos y políticas, pero a su vez omiten pasos importantes al momento de realizar una adecuada selección de personal, generando falencias que con el desarrollo de este trabajo se busca brindar mejoras con el fin de que sean implementadas en sus procesos y estos sean eficientes y cumpla con los objetivos y vayan en pro del mejoramiento y crecimiento continuo de la empresa.

- De acuerdo a lo observado en el desarrollo de esta investigación, el proceso de selección de personal en la empresa El Peluquero SAS, se hace más que necesario, debido a las necesidades del mercado actual el cual exige conocimiento en los cargos, además del crecimiento en el mercado de la compañía.

- El proceso de selección va más allá de la contratación del personal en la comercializadora el peluquero, el área de talento humano vela por realizar un proceso de selección equitativo, sin embargo ante las peticiones de las directivas se realizan algunas contrataciones que no cumplen con los procesos establecidos, se hace necesario entonces que a esta área se le dé la relevancia que corresponde y empezar a documentar los procesos para ser divulgados y cumplidos, mejorando continuamente un proceso dinámico como lo es la selección del personal.

- Para cualquier ente económico es esencial que se establezca una selección de personal como una práctica empresarial ya que se hace competitiva porque su mano de obra está en constante aprendizaje y por medio de sus experiencias, habilidades y conocimientos hacen que se

logren los objetivos y las metas propuestas y de igual manera ayuda al buen funcionamiento de la organización.

-La realización de esta investigación ha sido de mucha importancia ya que de esta manera se obtuvo información relevante, diferentes opiniones y datos en los cuales se logró identificar las diferentes necesidades con respecto a la selección de personal. Poner en práctica las técnicas de selección es de vital importancia, ya que permiten la evaluación y análisis de los candidatos a seleccionar.

## Referencias

CAN. (2002) Normativa para productos cosméticos

<http://www.saludcapital.gov.co/sitios/SectorBelleza/Paginas/Normatividadparaproductoscasm%C3%A9ticos.aspx>.

Carrera, E. A. V. (s. f.). Jurado examinador que practicó el examen general de tesis, según el acta correspondiente. 108. [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03\\_1823.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_1823.pdf)

Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas. <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

Gerencie.com (2019). Reglamento interno de trabajo. <https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

Diagnóstico organizacional y plan de mejoramiento de la... repositorio.ucundinamarca.edu.co › bitstream › handle PDF PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. GIRARDOT. 2015- ... Doctora YANY ESMILSEL IBARRA ISAZA, propietaria de la ESTETICA FACIAL Y CORPORAL ... La capacitación del personal actual de la empresa requiere ser fortalecida, no existe ... posible podrá compensar una selección errónea de metas. por LJ Imbachiz Ortiz · 2016 ·

Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado Mérida. (s. f.). Recuperado 10 de octubre de 2020, de:

[https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553057362005/html/index.html#redalyc\\_553057362005\\_ref3](https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553057362005/html/index.html#redalyc_553057362005_ref3)

Estudio del marco legal del sector cosméticos y subsistema de ... [www.colombiaproductiva.com](http://www.colombiaproductiva.com) › CMSPages › GetFile PDF5 ago. 2015 — mención de empresas o productos comerciales no entraña respaldo alguno por parte ... Normativa Nacional e Internacional para los Ingredientes Naturales en ... los bienes y servicios de mayor riesgo, que son objeto misional de ... acompañada por lo menos, de la siguiente información y documentos (art.

La selección por competencias y la evaluación de la inteligencia [nanopdf.com](http://nanopdf.com) › download › la-seleccion-por-competencia... diendo por cada una de ellas:  $\neq$ Técnicas: Conocimientos, destrezas y ... N° 163 • Febrero de 2003. Isabel Guisado, Consultora Senior de Tea Cegos-Cybersearch. La selección por ... CUADRO 1. Competencias de la inteligencia emocional.

Ley 100 de 1993 - Ministerio de Salud

[www.minsalud.gov.co](http://www.minsalud.gov.co) › BibliotecaDigital › RIDE › DIJ 23 dic. 2019

— LEY NUMERO 100 DE 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. ARTICULO 4o. Mencionado por 9 · Artículos relacionados

LEY 1480 DE 2011 – Presidencia

[wp.presidencia.gov.co](http://wp.presidencia.gov.co) › leyes › Documents › Juridica PDF 12 oct. 2020 — Las normas de esta ley regulan los derechos y las obligaciones surgidas entre los productores, proveedores y consumidores y la. PDF 7.1 Estructura del Sector Belleza y Estética en Colombia . ... 10.1.1 Elaborar un Plan Económico Financiero de la Empresa. ... Como fortalezas, se encuentran los programas de selección de personal y las capacitaciones, dado que en la ... por N Ocoro Cubides · 2017.

Los accesorios y el maquillaje como factor de ... [repository.icesi.edu.co](http://repository.icesi.edu.co) › biblioteca\_digital › bitstream PDF Los productos cosméticos utilizados tanto en los servicios personales de estética ornamental (Peluquería) como en los de facial y corporal se encuentran actualmente reglamentados por la Decisión de la Comunidad. Andina de Naciones, CAN, al cual establece la Armonización de. Legislaciones en Materia de Productos ... por I Aguirre Moreno · 2017 · Artículos relacionados

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>

Metodología de la investigación (definición y conceptos). (06 de marzo del 2018).

Recuperado de <https://www.webyempresas.com/metodologia-de-la-investigacion/>

Ministerio de Trabajo. ¿Qué es la seguridad social?

(2020). <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

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.

(pp.69-74). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

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.

(pp.110-118). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

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.

(pp.18-51). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

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. (pp.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

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. (pp.66-68). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Normatividad cosmeticos – Slideshare [es.slideshare.net](https://www.slideshare.net/EnyaOtakuGamerTsundere/normatividad-cosmeticos) › EnyaOtakuGamerTsundere › normati...  
6 dic. 2014 — CLASE DE NORMA TEMA PRINCIPAL Circular 041 de 2003  
INVIMA Por la cual se unifica el sistema de codificación de los productos ...

Normatividad para Establecimientos Comerciales de Belleza

[www.saludcapital.gov.co](http://www.saludcapital.gov.co) › SectorBelleza › Paginas › Es... Resolución  
2117 de 2010, por la cual se establecen los requisitos para la apertura ... que ofrecen  
servicio de estética ornamental tales como, barberías, peluquerías, ...  
y manicuristas, salas de belleza y afines y se dictan otras disposiciones. ... de  
la cosmetología y se dictan otras disposiciones en materia de salud estética.

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial  
UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial

UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Proceso Gestión del Talento Humano – CORPOURABA

<http://corpouraba.gov.co/normatividad/leyes/proceso-gestion-del-talento->

humano/Leyes Que Aplican al Proceso de Gestión del Talento Humano ... Congreso de la República de Colombia, Se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula ...

Propuesta de mejoramiento del plan estratégico con énfasis...ciencia.lasalle.edu.co › cgi ›

viewcontent › context=admi...PDF1 ene. 2015 — Comercialización De La Empresa De

Cosméticos Industrias FAWY De. Colombia... selección de personal, el reclutamiento

definitivo e importante en la consecución de los... Fawy se dedica a realzar

tu belleza natural. Para. por JC Galvis Velásquez · 2015 ·

Propuesta metodológica para el proceso de selección de personal. (Febrero del 2018).

Recuperado de

[https://www.researchgate.net/publication/323428855\\_PROPUESTA\\_METODOLOGICA](https://www.researchgate.net/publication/323428855_PROPUESTA_METODOLOGICA)

[\\_PARA\\_EL\\_PROCESO\\_DE\\_SELECCION\\_DE\\_PERSONAL](#)

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](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=5)

Selección de personal. Métodos para evaluarla. (s.f). Recuperado de

<https://www.eumed.net/ce/2009b/zabs.htm#:~:text=Entre%20los%20principales%20m%C3%A9todos%20y,hasta%20las%20pruebas%20de%20ADN>

SICE - Comunidad Andina - Decisión 516 - SICE.OAS.org [www.sice.oas.org](http://www.sice.oas.org) › Trade › Junac › decisiones

Armonización de Legislaciones en materia de ProductosCosméticos ... Se entiende por Notificación Sanitaria Obligatoria la comunicación en la cual se ... de la comercialización del producto autorizado por el fabricante, establecido en la Subregión; ... Tanto el titular de la Notificación, como el fabricante del producto, son ...

Plan de mejoramiento e innovación para los servicios de la ... [repositorio.fucsalud.edu.co](http://repositorio.fucsalud.edu.co) › REDI-FDA-2017-4

Significado de Metodología de la investigación. (s.f). Recuperado de

<https://www.significados.com/metodologia-de-la-investigacion/>

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>

Zayas Agüero, P.M.: Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal, en

Contribuciones a las Ciencias Sociales, octubre 2010,

[https://repositorio.itb.edu.ec/bitstream/123456789/2524/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%20DE%20JIMENEZ%20VELASQUEZ%20%2b\\_.pdf](https://repositorio.itb.edu.ec/bitstream/123456789/2524/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%20DE%20JIMENEZ%20VELASQUEZ%20%2b_.pdf)

## Anexos

### Anexo 1. Encuesta

**\*1. ¿Cuánto tiempo lleva vinculado a la empresa?**

- a. Menor o igual a 1 año
- b. De 1 a 5 años
- c. De 5 a 10 años
- d. De 10 a 15 años

**\*2. Pregunta Dos: ¿En Su Organización Hay Un Proceso de Selección Ordenado, Estructurado y Efectivo?**

- 1. Totalmente de acuerdo
- 2. De acuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. En desacuerdo
- 5. Totalmente en desacuerdo

**\*3. ¿Considera que la empresa cuenta con políticas clara para cubrir las vacantes?**

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**\*4. ¿Le informaron los requisitos mínimos para postularse al cargo, como: nivel de escolaridad, años de experiencia, ¿disponibilidad de tiempo...?**

- a. Si
- b. No

**\*5. ¿Usted realizó un proceso de selección para desempeñar el cargo?**

- a. Si
- b. No

**\*6. ¿Considera usted que contaba con la experiencia requerida para desempeñarse en el puesto al que fue contratado?**

- a. No
- b. Si

Por qué:

**\*7. ¿Selecciona cuáles de las siguientes técnicas le fueron aplicadas en su proceso de selección?**

- A. Entrevista
- B. Visita domiciliaria
- C. Pruebas de conocimiento (Pruebas profesionales y psicotécnicas)
- D. Todas las anteriores

**\*8. ¿Cuál de las siguientes características o aspectos cree usted que se tuvieron en cuenta para valorar su entrevista al momento de la selección?**

- a) Formación
- b) Experiencia
- c) Ser familiar o amigo del gerente
- d) Resultados de trabajos anteriores
- e) Todas las anteriores

**\*9. ¿En el Proceso De Entrevista a los Postulantes se les Indica adecuadamente las Tareas Referente al Cargo, Horarios Laborales, Remuneración, Descansos, Procesos Internos, Descripción Clara de Su Puesto de trabajo?**

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo

**\*10. ¿Considera que tiene oportunidades de crecimiento en la empresa?**

- a. Si
- b. No

Por qué:

**Anexo 2. entrevista**

1. ¿Cuáles son las técnicas y estrategias de selección que utiliza el área del talento humano?
2. ¿Quién o quiénes determinan la necesidad de contratar personal?
3. ¿Cuáles departamentos participan en la selección de personal?
4. ¿Cuáles son las fuentes que se utilizan para seleccionar personal?
5. ¿Cuánto tiempo se toma la empresa para definir el perfil del personal que se necesita?
6. ¿Cuánto tiempo promedio se toma la empresa para seleccionar el personal requerido?
7. ¿La empresa cuenta y cumple a cabalidad con un plan de selección a la hora de contratar al personal?
8. ¿Considera que las estrategias con las que cuenta el área de talento humano son las indicadas para proceso de selección?
9. ¿La empresa ha desarrollado manuales de los puestos?
10. La verificación de referencias laborales se hace con cada candidato de una manera equitativa y efectiva
11. ¿La comercializadora el peluquero tiene establecido el perfil de cada cargo dentro de la empresa?
12. ¿El área de talento humano cuenta con una política de selección que le permite ser equitativo en el proceso de reclutamiento con todos los postulantes?
13. ¿Cuales son las políticas que maneja la organización para llevar acabo las estrategias de selección?

14. ¿En qué parte del proceso se le brinda toda la información clara y precisa al postulante del cargo a desempeñar
15. ¿De cada 10 colaboradores, cuantos no pasaron por el proceso de selección estipulado por la empresa?
16. Considera que hay buenos filtros en la selección de personal para que el candidato seleccionado sea el más idóneo?
17. Cuando el candidato no cumple con los requisitos mínimo quien da la última palabra?
18. ¿Cuál es el soporte de la selección de exámenes médicos a realizar a los candidatos para la contratación del personal de acuerdo al cargo?
19. ¿Qué mejoras considera que debe realizarse dentro el proceso de selección que tiene actualmente la empresa?
20. ¿Cuál es la frecuencia con la que se realiza actualizaciones de las estrategias de selección?

## Anexo 3 Quiénes Somos, Visión, Misión y Valores

**Figura 16**

*La Empresa Comercializadora el Peluquero S.A.S*



**Anexo 4. Organigrama de la empresa comercializadora el Peluquero S.A.S Palmira Valle”**

**Figura 17**

*Organigrama Empresa*

