

Plantear un modelo de selección de personal en la empresa prestadora de servicios de vigilancia y seguridad privada SEGURIDAD 2000 DE COLOMBIA LTDA de la ciudad de Ibagué,
(periodo 2020).

Luis Eduardo Gutiérrez Chávez

Diana Carolina Martinez Collazos

Marian Camila Palma Martinez

Beatriz Adriana Gallego Vargas

Eyder Chagüendo Luna.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

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

Diplomado de profundización en gerencia del talento humano

Ibagué-Tolima

Diciembre de 2020

Plantear un modelo de selección de personal en la empresa prestadora de servicios de vigilancia y seguridad privada SEGURIDAD 2000 DE COLOMBIA LTDA de la ciudad de Ibagué, (periodo 2020).

Presentado por:

Luis Eduardo Gutiérrez Chávez

Diana Carolina Martinez Collazos

Marian Camila Palma Martinez

Beatriz Adriana Gallego Vargas

Eyder Chagüendo Luna

Adrián Mauricio García Córdoba
Tutor del Curso

Grupo de Trabajo Colaborativo
N. 101007-46

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN
Diplomado de profundización en gerencia del talento humano
Ibagué-Tolima
Diciembre de 2020

Tabla de contenido

Tabla de ilustraciones	4
Introducción	5
Resumen	6
Palabras claves	7
Abstract	8
Keywords	9
Justificación	10
Objetivos	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos	11
Planteamiento del problema	12
Antecedentes	13
justificación de la investigación	14
Marco teórico	16
Marco legal	18
Metodología	20
Tipo de investigacion	20
Estudio cualitativo	20
Universo, población y muestra	21
Resultados	23
Resultado Final	32
Plan para la selección de personal	33
Análisis del puesto de trabajo	34
Procesos del área de talento humano	34
Recomendaciones	41
Conclusiones	44
Referencias bibliográficas	45
Anexos	46

Tabla de ilustraciones

Tabla 1. universo, población y muestra	21
Tabla 2. Diseño de preguntas para encuesta	23
Tabla 3. Interpretacion de resultados 1	24
Tabla 4. Interpretacion de resultados 2	25
Tabla 5. Interpretación pregunta 1	26
Tabla 6. Interpretación pregunta 2	27
Tabla 7 Interpretación pregunta 3	27
Tabla 8 Interpretación pregunta 4	28
Tabla 9. Interpretación pregunta 5	29
Tabla 10. Interpretación pregunta 6	29
Tabla 11. Interpretación pregunta 7	30
Tabla 12. Interpretación pregunta 8	31
Tabla 13. Grafica Modelo Estratégico de Recursos Humanos	33
Tabla 14. Aspectos principales del análisis del puesto de trabajo	33
Tabla 15. Procesos del área de talento humano	34
Tabla 16. filtro con los antecedentes disciplinarios y fiscales	35
Tabla 17. filtro con los antecedentes disciplinarios y fiscales, resultados	42
Tabla 18. Modelo de encuesta	42
Modelo de encuesta	46

Introducción

El sector de los servicios de vigilancia y seguridad privada a nivel mundial se ha venido consolidando como uno de los sectores de mayor crecimiento y dinamismo. Abordar la organización especializada en la prestación de intangibles, la gestión de su talento humano se convierte en un reto para el futuro profesional en administración. Es por ello que con el desarrollo del presente proyecto, el cual se desarrolla como parte de la presente propuesta de grado, con el objetivo de establecer la identificación y caracterización de los criterios en la selección de personal, con el fin de evaluar las necesidades y políticas implementadas por parte de SEGURIDAD 2000 teniendo en cuenta los siguientes elementos; aspectos contractuales, el sistema de seguridad social y reglamento interno de trabajo; estos temas mantienen relación con las temáticas del Curso: Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano.

Desde esta perspectiva, se pone a consideración de la coordinación de trabajo de grado la presente propuesta, que busca a través de la identificación de un situación actual en la empresa SEGURIDAD 2000, empresa prestadora de los servicios de vigilancia y seguridad privada y con sede principal en la ciudad de Ibagué (Tolima), presentar una propuesta estratégica para la organización a través de un “Plan de selección de personal” en el área de talento humano, orientado a generar mayor competitividad y mejoramiento en la calidad del servicio, partiendo de un buen procesos del personal que se selecciona y vincula a la empresa.

Se puede considerar que este tipo de propuestas de investigación pretenden formular hipótesis y posibles soluciones a diferentes problemas que hoy en día son más recurrentes dentro de las organizaciones de manera general y en este caso específico al área de talento humano.

Resumen

SEGURIDAD 2000 DE COLOMBIA LTDA es una organización dedicada a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada , en la modalidad fija, móvil, con armas y sin armas, diseño e instalación, control y mantenimiento de medios tecnológicos, circuitos cerrados de televisión, monitoreo de alarmas y seguridad electrónica, escoltas a personas y mercancías por más de 29 años en el mercado colombiano, su propósito es la prestación de servicios integrales en seguridad física, seguridad electrónica y estudios de seguridad , siempre caracterizándose por su alta calidad y atendiendo las necesidades de sus clientes.

Con el transcurrir de los años, la empresa fue creciendo en el mercado y mejorando su capacidad administrativa, lo cual trajo consigo nuevos retos organizacionales que se han venido abarcando, tales como certificaciones de calidad, una nueva política en la selección del personal, formalización de alianzas con medianas empresas, lo que ha conllevado a que en la era de globalización, sea una empresa más competitiva, con grandes avances tecnológicos, todo está enmarca en el fortalecimiento y la formación y gestión del talento humano en los diferentes niveles de la organización, mejorando continuamente la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada con el fin de liderar y establecer modelos propios en su dimensión empresarial.

Es por ello que SEGURIDAD 2000 es una organización especializada en la prestación de servicios especializados en vigilancia física y tecnológica, basado en la gestión del talento humano y en principal en su proceso de selección de personal, abordando así un reto para el futuro profesional en la administración.

Palabras claves

Compensación, entrevista de selección, formación del personal, perfil ocupacional, prueba de aptitud, reclutamiento, rol, actitud, análisis de puesto de trabajo, código de conducta, condiciones de trabajo, contrato, evaluación del desempeño.

Abstract

SEGURIDAD 2000 DE COLOMBIA LTDA has been an organization dedicated to the provision of surveillance and private security services, in fixed, mobile, armed and unarmed modes, design and installation, control and maintenance of technological means, closed television circuits , alarm monitoring and electronic security, escorts to people and goods for more than 29 years. Time in which, since its foundation, it has maintained the idea to meet emerging needs at such a time as the need for growth in infrastructure. It has always been characterized by its high quality and meeting the needs of its customers.

Over the years the company grew and improved in administrative development of all kinds, which brought with it new organizational challenges which have been covered, such as quality certifications, a new policy in the selection of personnel, new alliances with medium-sized companies to implement in the area of human talent, which has led to the fact that in the era of globalization, it is a more competitive company and other technological advances of the knowledge society, strengthening the training of human talent and the management of itself at the level of any productive organization in the provision of the private security and surveillance service in order to lead and establish its own models in its business dimension.

That is why SEGURIDAD 2000 is an organization specialized in the intangible provision of services, based on the management of human talent and mainly in its personnel selection process, thus addressing a challenge for the future professional in the administration.

Keywords

Compensation, selection interview, in-depth interview, staff training, company payroll, job profile, aptitude test, open questions, closed questions, evaluation questions, recruitment, role, selection, vacancy, survey, attitude, job analysis, code of conduct, working conditions, contract, department, performance appraisal, staff appraisal.

Justificación

Para la empresa SEGURIDAD 2000 Ltda., es importante que se implemente este proyecto porque con él se buscara la mejora en los procesos de selección del personal y así mismo se contribuirá con la capacidad de incentivar a los empleados en la mejora de sus capacidades y a desenvolverse en la organización, por lo cual se espera identificar aspectos que se unifiquen al proyecto en cuanto a la selección del personal idóneo para el cargo que se solicita. El motivo porque el cual se realizar este proyecto está basado en los objetivos que se desean alcanzar teniendo en cuenta los medios que se van a utilizar para la recolección de la información y así mismo se pretende incluir la disciplina el proceso de selección y contratación como lo indica la ley laboral y así mismo teniendo en cuenta los deberes que tiene la organización con el personal desde su vinculación, inclusión, capacitación, socialización y su respectiva evaluación del desempeño cada que sea necesaria y este estipulada en su plan de manejo de personal.

Por otra parte, también se busca dar a conocer el por qué se ha escogido realizar esta investigación ya que el tema de selección de personal es muy importante para las organizaciones, ya que de allí depende la calidad al obtener personal altamente calificado y que cumpla con todos los requerimientos que se solicitan y que además se cuente con personal con capacidad asertiva, trabajo en equipo, y que sus objetivos personales estén ligados con los objetivos de la organización para así lograr una visión más clara de lo que la empresa espera cumplir de acuerdo a su planeación estratégica y así mismo cumplir con las exigencias de los clientes.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar y formular dentro del proceso de selección de personal, un “Plan de selección de personal”, que le permita a la empresa SEGURIDAD 2000 DE COLOMBIA LTDA, mejorar la contratación del recurso humano manteniendo las condiciones de calidad en el servicio de vigilancia física y tecnológica para sus clientes y grupos de interés.

Objetivos Específicos

- Analizar los conceptos fundamentales de los procesos en el área de recursos humanos, de acuerdo a las necesidades y expectativas de la organización, las competencias necesarias, los procesos de entrenamiento y formación para el puesto que desempeñaran sus colaboradores, alineados a los objetivos de la empresa.
- Diseñar un modelo de gestión del talento humano, mediante el análisis de la situación actual del área de recursos humanos de la empresa SEGURIDAD 2020, para poder identificar las necesidades y requerimientos más importantes en su operación.
- Formular y diseñar el “Plan de selección de personal” dentro del área de gestión humana de la empresa SEGURIDAD 2020, que permita fortalecer los procesos administrativos y de gestión de los colaboradores, alineados a los objetivos de la organización y la satisfacción de sus clientes y grupos de interés.

Planteamiento del problema

La organización antes mencionada lo que busca es fortalecer el proceso adecuado de Selección de recurso humano, con el fin de tomar la mejor decisión en cuanto a su Potencial y talento, pero sobre todo que cumpla con los requerimientos propios y más Importantes de la empresa, sin dejar a un lado su parte más importante como lo son los Clientes, ya que son ellos los que permiten que una organización alcance sus metas Propuestas.

Es por esto que se busca de alguna manera mejorar todo lo relacionado con el talento Humano, ya que su buen desempeño y motivación será vital en el proceso de crecimiento de Cualquier organización, para esto se busca cambiar todo aquello que impida alcanzar con Los propósitos y aspiraciones de una empresa reconocida en el mercado de la vigilancia y La seguridad privada.

.

Antecedentes

La vigilancia y seguridad privada en Colombia ha sido un sector que ha tenido un crecimiento de manera constante, esto se debe a que la industria de la vigilancia y seguridad privada en Colombia y por no decir que, en el mundo, cada día se vuelve más exigente debido a sus constantes cambios, es un sector dinámico que, de manera constante, que requiere de un alto grado de exigencia, en especial en la formación del factor humano.

Es por ello que la industria de la vigilancia, es un contexto que requiere unas altas condiciones del hombre de protección y todo debido a que la violencia y crimen organizado, son elementos relevantes en el papel de la seguridad. Es aquí en donde tenemos el punto de partida para que la industria de la vigilancia y seguridad privada, tenga un crecimiento en la lucha contra la delincuencia y en poder garantizar la tranquilidad a quienes contratan sus servicios. Pero todo esto parte del hombre de seguridad el cual deberá tener unas facultades especiales para su función, entre ellas un buen proceso de selección, su capacitación, su formación y quizás lo más importante, poner en práctica todas sus competencias laborales, para garantizar que sus funciones llenen las expectativas a quienes adquieren sus servicios

El empleo que proporcionan las empresas de vigilancia y seguridad privada se ha convertido en una importante oportunidad para trabajadores que se quieren formar y especializar en este campo. Adicionalmente, con contadas excepciones, la demanda de servicios de ha aumentado. En consecuencia, es por ello que en algunas ciudades se están implementen medidas con el recurso humano para mejorar los procesos y en especial los procesos de selección que garanticen confiabilidad y sobre todo personal idóneo en el campo de la seguridad.

justificación de la investigación

El análisis de la gestión del talento humano desde la perspectiva holística marca la necesidad de mejorar los procesos de selección del área, lo cual implica la vinculación de personal especializado en la materia, quienes fortalezcan las políticas para gestionar el talento y establezcan el aporte del área en los resultados de la organización. Es por ello que muchas empresas, sin importar su tamaño, requiere de esta área, que lidere los procesos de manera responsable en la gestión del recurso humano, en su inducción, formación y procesos sociales, lo que permite la competitividad en el entorno actual.

Un plan de selección es considerado como el conjunto de acciones que una organización implementa o lleva acabo destinado a mejorar las habilidades, aptitudes, destrezas y conocimientos requeridos por los futuros empleados de la organización, con el objetivo de hacerlos competitivos, mejorar la productividad empresarial y ser una organización en un entorno que cada día sea más dinámica. Es por ello que un buen plan de selección empresarial aporta a factores importantes, entre ellos: mejorar las aptitudes de los empleados, su rendimiento, facilitar oportunidades y cambiar las actitudes a lo más importante de la organización, su factor humano.

Las empresas exigen que las personas posean conocimientos suficientes, cuenten con las habilidades necesarias y manejen los procedimientos que consideran necesario para alcanzar el éxito. Este éxito dependerá de la efectividad de todos para alcanzar los objetivos de la empresa y esto solo se logra contando con las personas que tienen esos conocimientos, las destrezas y que conozcan los métodos para realizar su trabajo. La formación la debe realizar

el área de talento humano de manera continua, y esto solo se realiza mediante unos procesos de formación y de capacitación.

La capacitación es uno de los procesos o más importantes que debe implementar la empresa, es un proceso educativo a corto plazo que lleva acabo el área de talento humano de la organización, el cual se debe aplicar de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.

Los macro procesos son parte del programa del área de talento humano en donde mediante el establecimiento de políticas, planes, programas, pueden seleccionar, formar, retribuir, desarrollar y motivar el personal e la organización con el fin de potenciar el ser humano como factor fundamental de la ventaja competitiva de la organización y la generación del valor en su interior, la clasificación de los procesos de acuerdo con su objetivo o fin determinado en macro procesos, este proceso le da un enfoque a la gestión humana, demostrando con esto que los procesos no se pueden ver de manera aislada y que esta agrupación es fundamental en la búsqueda del desarrollo y la competitividad organizacional.

Marco teórico

La seguridad privada en Colombia.

Según estudios realizados por la empresa Leemira Consultores, “la seguridad privada forma parte de la seguridad, tiene relación con decisiones personales de defender ya sea la integridad física o el patrimonio individual de las personas y organizaciones, acto que inevitablemente deriva en un gasto y desvío de recursos. Agregan que la seguridad privada es aquel conjunto de acciones y medidas preventivas, ya sea por medio de tecnología y/o recursos humanos, que tienen como objetivo el evaluar amenazas, reducir riesgos y controlar daños. De esta forma, se busca garantizar el normal desarrollo del quehacer cotidiano frente a cualquier amenaza y evento crítico potenciales que puedan alterarlo” (Leemira Consultores, 2008: p. 8).

Un sistema de seguridad eficaz es aquel que se basa en distintos elementos que, totalmente integrados en las diferentes proporciones, aseguran una actuación eficiente y segura. Dichos elementos son: Infraestructura, tecnología, formación del personal, (Caicedo, 2010).

Caicedo 2010, Las empresas de seguridad privada cumplen un papel importante en el tema de la seguridad del comercio seguro y considerando que el factor primordial es el humano, en cada uno de los eslabones de la cadena logística de las exportaciones; es importante optimizar los procesos que garantizan la selección de personal de una manera objetiva y segura al personal que cumplirá con cada una de las labores que cada una de las empresas comprometidas en el proceso debe desarrollar.

Para Chiavenato (2007), la selección es un proceso de comparación entre dos variables: por un lado, los requisitos del puesto vacante (son los requisitos que exige el puesto a quien lo

desempeño) y, por otro lado, el perfil de las características de los candidatos presentados. La primera variable la proporciona la descripción y el análisis de puestos, mientras que la segunda se obtiene por medio de la aplicación de las técnicas de selección.

Dentro de la empresa. El personal humano que es seleccionado para hacer parte de la empresa de seguridad privada tiene que ser el más calificado porque tiene la responsabilidad de velar por la seguridad de las personas que lo contratan, por este motivo tiene que ser personal con la mejor preparación.

Es importante incorporar la seguridad privada como un elemento que sirva de apoyo para todos las áreas de la organización, no solo se debe contemplar a la seguridad privada como un mecanismo de defensa contratado, sino que se debe profundizar más en los beneficios que se pueden lograr si se trabaja de manera conjunta entre todos los empleados y se toma conciencia de que aunque cada uno desempeña distintas funciones lo que se quiere es lo mismo, en otras palabras todos trabajan con la mejor actitud.

Marco legal

La industria de la vigilancia y seguridad privada en Colombia desde el año 1994, mediante su decreto 356 fundamento sus leyes y decretos que regulan las empresas de seguridad privada en el País.

A continuación, se referencia el marco legal adoptado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, en especial sus decretos, los cuales son facultados por el presidente de la república, así:

- Decreto Ley 356 de 1994: Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada
- Decreto 2187 de 2001: Por medio del cual se reglamenta el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada.
- Decreto 071 del 2002: Establece las cuantías mínimas de patrimonio y Capital Social.
- Decreto 2355 de 2006: Por el cual se modifica la estructura de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
- Decreto 2356 de 2006: Por medio del cual se modifica la planta de personal de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
- Decreto 1979 de 2001: por medio del cual se expide el manual de uniformes y equipos para el personal del servicio de vigilancia y seguridad privada.
- Decreto 2974 de 1997: Por medio del cual se reglamentan los servicios especiales y los servicios comunitarios de vigilancia y seguridad privada.
- Decreto 1612 de 2002: Por medio de la cual se modifica y adiciona parcialmente el Decreto 2974 de 1997, sobre los Servicios Comunitarios de Vigilancia y Seguridad Privada

- Resolución 2852 de 2006: Por la cual se unifica el régimen de vigilancia y seguridad privada.
- Resolución 4745 de 2006: Por la cual se modifica la Resolución No. 2852 del 8 de agosto de 2006
- Resolución 2914 de 2007: Por la cual se modifica la Resolución No. 2852 del 8 de agosto de 2006
- Resolución 3856 de 2007: Por la cual se modifica la Resolución 2852 de 2006
- Resolución 224 del 17-01-08 - Se fijan las tarifas mínimas para el cobro de los servicios de vigilancia para el año 2008.

Metodología

1.1.Modalidad de la Investigación

Según la estructura organizacional de la empresa **SEGURIDAD 2000 DE COLOMBIA LTDA**, se realizó un análisis de que metodología es la más apropiada para la selección de personal, teniendo en cuenta los diferentes factores que la empresa requiere para su óptimo funcionamiento. Encontrando que la metodología más apropiada para este fin es la modalidad de campo, donde se realizó un estudio sistémico de los acontecimientos en el lugar de los hechos.

1.2. Tipo de Investigación

Vamos a utilizar la Investigación Exploratoria, la cual nos permitirá analizar las diferentes situaciones y conocer las dificultades en el proceso de selección de personal, capacitación y la rotación de personal.

También utilizaremos la investigación Descriptiva en la que hallaremos aspectos importantes identificando tanto debilidades como fortalezas en el clima organizacional.

1.3. Estudio Cualitativo

Como complemento a la metodología para la selección de personal en la empresa **SEGURIDAD 2000 DE COLOMBIA LTDA**, utilizaremos el método cualitativo en el cual se realiza con un dialogo ameno, amigable donde las personas se sientan tranquilas y puedan dar sus conceptos o sus puntos de vista sin ninguna presión y así poder determinar debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades que se puedan trabajar para mejor el ambiente laboral y relación jefes trabajadores. Esta

investigación nos ayuda a analizar más a fondo la ejecución de nuevos planes en el proceso de selección de personal, el cual nos permite una buena toma de decisiones con respecto al problema planteado.

1.4. Universo Población y Muestra.

1.4.1. Universo

Con estudio de la investigación del sistema universo, población y muestra se relacionaron 157 personas de la empresa **SEGURIDAD 2000 DE COLOMBIA LTDA**, tanto administrativos, supervisores y operativo como se relaciona en la siguiente tabla.

Tabla N. 01

POBLACIÓN	NÚMERO
Administrativos	04
Supervisores	03
Operativos	150

Tabla 1: Información Universo, Población - Muestra

1.4.2. Muestra

La muestra es semejante al 5% de la población total, con relación a la tabla anterior se encuestaran seis (06) guardas de seguridad, un (01) supervisor, y un (01) funcionario administrativo, para lo cual se aplica la siguiente formula:

$$157 \text{ empleados} = 100\% \text{ Población}$$

$$X = 5\%$$

$$X = \frac{5\% \times 157 \text{ empleados}}{100\%} = 8$$

1.4.3. Recolección de la información

Para la recolección de la información de la metodología anteriormente mencionada de la empresa **SEGURIDAD 2000 DE COLOMBIA LTDA** Se realizara un cuestionario de preguntas que serán afianzadas en un formulario, que se aplicaran al personal administrativo, supervisores y operativos.

Se recolecto información del personal de sus actitudes y aptitudes en el proceso de selección de personal que actualmente tienen implementado, donde conoceremos que tan eficaz es este proceso para el personal que desea vincularse a la empresa.

Procesamiento de información de la Investigación

En el procesamiento de la información recolectada se verificaron los siguientes datos:

- revisión de la información recogida.
- Se ejecutó la clasificación de la información, teniendo en cuenta la distribución de frecuencias mediante la variable de estudio, para obtener una buena exposición de la información.
- Se efectuó la codificación y la tabulación donde se agrupo por categorías los datos de la muestra.
- En la tabulación mecánica se utilizaron sistemas informáticos.
- Se usaron elementos como la medición de variables en el análisis cualitativo de los datos recolectados.

Resultados

Para este caso la implementación de una encuesta como herramienta de recolección de información es la que se emplea para aplicar a los empleados de la empresa SEGURIDAD 2000; esta encuesta es aplicada a los siguientes empleados según el área designada en la empresa, en cuanto al área administrativa la componen 2 personas, el área de vigilancia 6 personas para un total de 8 personas, los descritos anteriormente son el objeto de estudio; por lo tanto, de acuerdo a la aplicación de la encuesta arrojó los siguientes resultados.

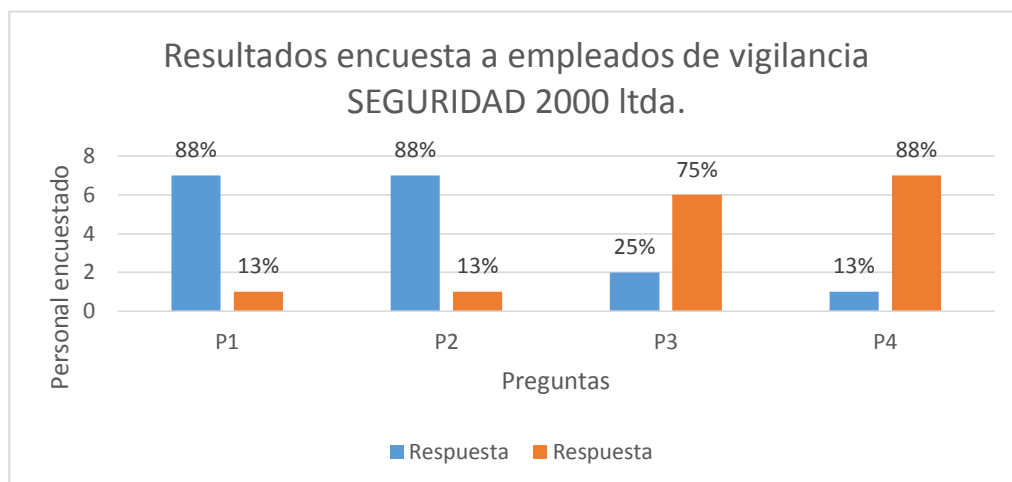
A continuación, se relacionan las preguntas realizadas a los empleados por medio de

1. ¿Sabe usted que es una empresa de vigilancia y seguridad privada?
2. ¿Sabe usted que es un proceso de selección de personal para postularse en un cargo?
3. ¿Cree usted que hay nivel de dificultad en el proceso, entre ellos pruebas, entrevista y análisis de referencia en el proceso de selección llevado a cabo en la empresa?
4. ¿Cree usted que debería de modificarse y realizarse cambios en el proceso de selección de personal en SEGURIDAD 2000 Ltda, para mejorar o mantener el actual?
5. ¿Cómo califica usted el proceso de selección de personal de la empresa SEGURIDAD 2000 Ltda?
6. ¿Cree usted que el proceso de selección de personal implementado por SEGURIDAD 2000 para aspirar a un cargo operativo (vigilante) es el mas adecuado?
7. ¿Cómo califica usted la exigencia de la documentación solicitada por SEGURIDAD 2000 Ltda en su proceso, entre ellos documentos como curriculum vitac, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados, entre otros?
8. ¿Cómo califica el modelo de medición de potencial en el proceso de selección de personal?

una encuesta diseñada y preparada para los empleados de esta empresa.

Fuente de elaboración: Personal

Resultados encuestas a empleados de la empresa

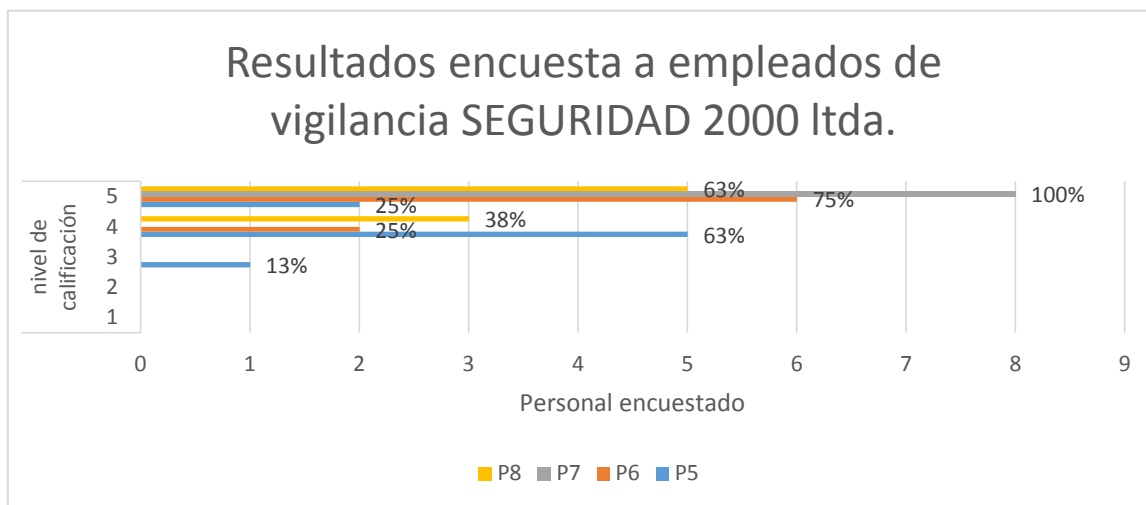


Fuente de elaboración: personal

De acuerdo al siguiente análisis tabulado se evidencia que el personal responde con respecto a la pregunta 1 que está de acuerdo en un 88%, mientras que los que respondieron que están en desacuerdo se obtiene una participación del 13%, lo que indica que el personal de la empresa conoce cada uno de los objetivos, misión, visión y plan estratégico de la empresa a corto, mediano y largo plazo.

Por otro lado, con respecto a la pregunta 2 se obtienen los mismos resultados, lo que indica que el personal conoce cuál es el proceso de selección que maneja la empresa para postularse a las vacantes que ofrece. En cuanto a la pregunta 3 las respuestas arrojaron un nivel de participación elevado alcanzando un 75% en desacuerdo mientras que un 25% respondió que se encontraba de acuerdo, lo cual significa que la mayoría de los empleados creen que no hay ningún tipo de dificultad en el proceso para el estudio de la documentación y aplicación de pruebas.

En cuanto a la pregunta numero 4 los empleados respondieron en desacuerdo un 88% lo que significa que la gran mayoría estarían de acuerdo en que se cambiara el proceso de contratación actual o que realicen ajustes, mientras que el 13% no está de acuerdo.



Fuente de elaboración: personal

Con la siguiente lectura en el grafico se analiza que el 100% del personal califica como totalmente de acuerdo en la pregunta número 7 con respecto a los requerimientos mínimos en cuanto a la documentación que solicita la empresa para el ingreso. Mientras que en cuanto a la pregunta 5 el personal en un 63% considera que el proceso de selección de personal es sobresaliente mientras que el 13% considera que no es el adecuado.

Según la pregunta 6 el personal en un 75% considera que el proceso de selección de personal de seguridad es el adecuado pero el 25% indica en su nivel de calificación que no es el más recomendado y por último en cuanto a la pregunta 8 el nivel de aceptación fue significativo obteniéndose una participación del 63% con respecto al modelo de potencial de cada uno de los aspirantes dentro del proceso de selección de personal, mientras que el 38% lo califico como regular.

De acuerdo a estos análisis, se evidencia que el personal de vigilancia de la empresa SEGURIDAD 2000 Ltda, se interesa por ver mejoras en el proceso de selección de personal para así contribuir con el desarrollo profesional de ellos y así mismo por el buen manejo de los recursos (personal) de la organización, incentivando su nivel de satisfacción y compromiso en el trabajo que realizan a diario.

Interpretación Pregunta No.1

P-1: Sabe usted que es una empresa de vigilancia y seguridad privada?

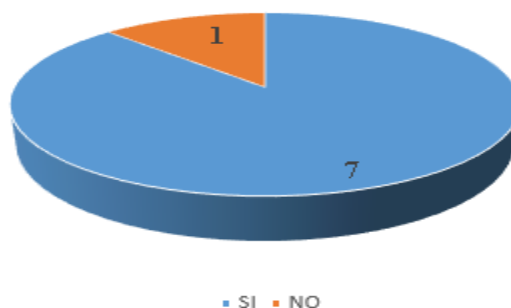


Imagen 4: Grafica cuantitativo porcentaje de encuestados No. 1- Elaboración propia.

Se evidencia que el 87.5% de los encuestados saben que es una empresa de vigilancia y seguridad privada y el 12.5% no que corresponde a un empleado del área administrativa de la empresa, esto nos demuestra que un gran porcentaje de la muestra conocen de la empresa y de su actividad económica.

Interpretación Pregunta No.2

P-2: Sabe usted que es un procesos de seleccion de personal?

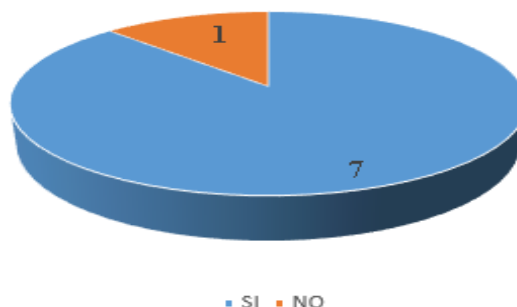


Imagen 5: Grafica cuantitativo porcentaje de encuestados respuesta No. 2- Elaboración propia

De los encuestados en la segunda pregunta sobre ¿Sabe usted que es un proceso de selección de personal para postularse a un cargo? Se evidencio que el 87.5% conocen el proceso de selección de la empresa y lo que implica, solo un empleado con el cargo de vigilante que por su larga trayectoria en la empresa (20 años) no recuerda el concepto, ni el proceso, esto nos demuestra que gran parte de la compañía conocen el proceso de selección.

Interpretación Pregunta No.3

P-3: Cre usted que hay nivel de dificultad en el proceso pruebas entrevistas para llevar acabo el proceso?

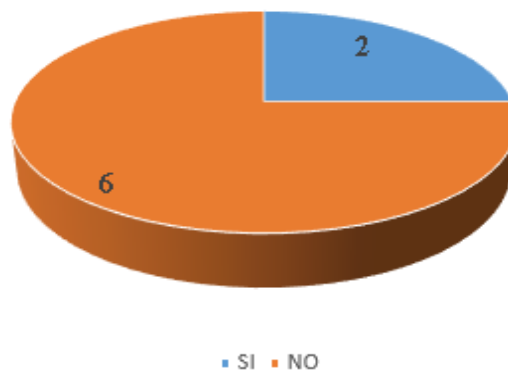


Imagen 6: Grafica cuantitativo porcentaje de encuestados respuesta No. 3- Elaboración propia

En la tabla puede verse que un gran número de encuestados (75%) conocen el proceso de selección, como entrevistas, pruebas, solo el 25% que equivale a dos empleados no lo conocen y les parece complicado el proceso que tiene la empresa para ingresar a trabajar.

Interpretación Pregunta No.4

P-4: Cre usted que se debe de modificar el proceso de seleccion de personal en la empresa SEGURIDAD 2000?

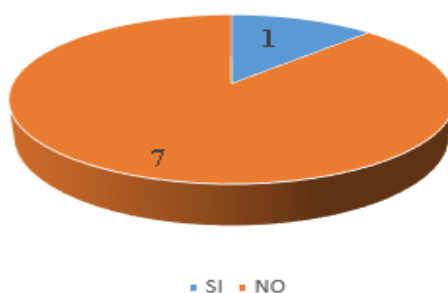


Imagen 7: Grafica cuantitativo porcentaje de encuestados respuesta No. 4- *Elaboración propia*

Se logro evidenciar en la pregunta sobre ¿Cree usted que se debería modificar los procesos de selección que tiene implementado SEGURIDAD 2000, o se le deben realizar cambios para mejorarlo? El 87.5% consideran que el proceso de selección de personal que lleva acabo la empresa esta correcto y no deben de realizar ningún cambio, por otro lado, el 12,5% requieren que realicen cambios al proceso porque les parece deficiente y desean que le realicen mejoras.

Interpretación Pregunta No.5

P-5: Como califica usted el proceso de seleccion de la empresa SEGURIDAD 2000

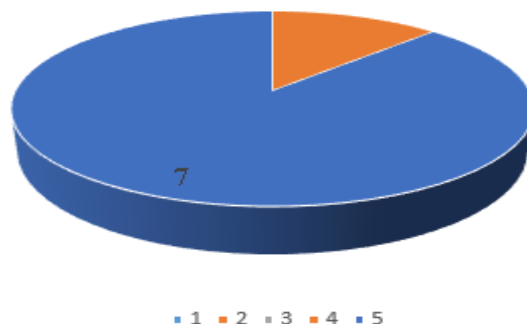


Imagen 8: Grafica cuantitativo porcentaje de encuestados respuesta No. 5- Elaboración propia

En cuanto a la pregunta ¿Cómo califica usted el proceso de selección de la empresa SEGURIDAD 2000? Se puede analizar que según la calificación que los empleados le realizan al proceso de selección de la empresa, siendo uno no satisfactorio y 5 muy satisfactorio el 87.5% que corresponden a siete encuestados califican 5 al proceso y 12.5% equivalente a un encuestado está de acuerdo. Esto nos permite identificar que para los empleados el proceso es satisfactorio.

Interpretación Pregunta No.6

P-6: Cree usted que el proceso llevado a cabo por SEGURIDAD 2000 es el más adecuado?

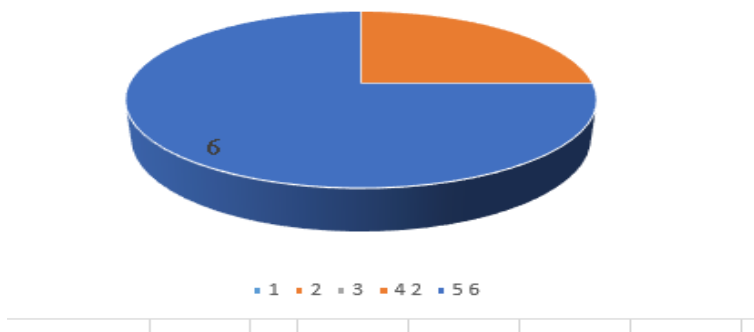


Imagen 9: Grafica cuantitativo porcentaje de encuestados respuesta No. 6- Elaboración propia

Se pudo establecer con esta pregunta ¿Cree usted que el proceso de selección de personal, implementado por SEGURIDAD 2000, es el más adecuado? Creen que el proceso es adecuado, fácil de entender, analizar y desarrollar con un 75% de aceptación y un 25% consideran que es complejo sea la entrevista o pruebas que realiza la empresa en su proceso de selección.

Interpretación

Pregunta

No.7

P-7: Como califica la documentacion solicitada en el proceso de seleccion de personal?

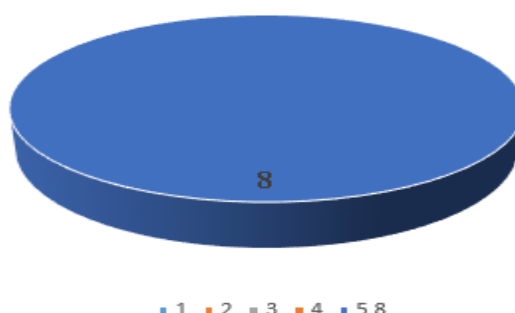


Imagen 10: Grafica cuantitativo porcentaje de encuestados respuesta N. 7- *Elaboración propia*

Se evidencio que los 8 encuestado que son 100% de la muestra, están de acuerdo con la documentación solicitada en el proceso de selección de personal que realiza la empresa y consideran que no se debe cambiar los requisitos, ya que esto lo hace una empresa mas confiable y respetable para sus clientes.

Interpretación Pregunta No.8

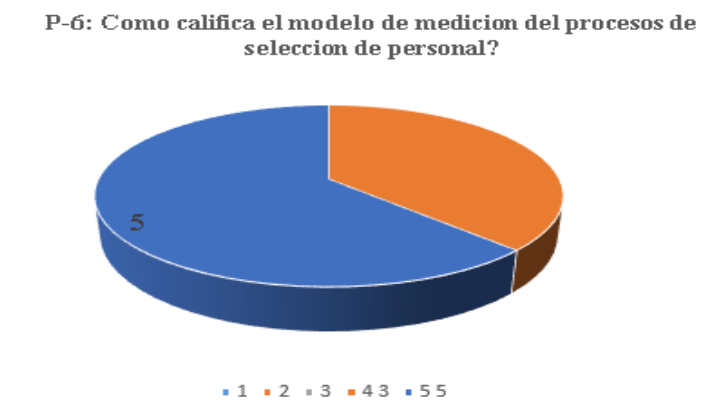


Imagen 11: Grafica cuantitativo porcentaje de encuestados respuesta No. 8- Elaboración propia

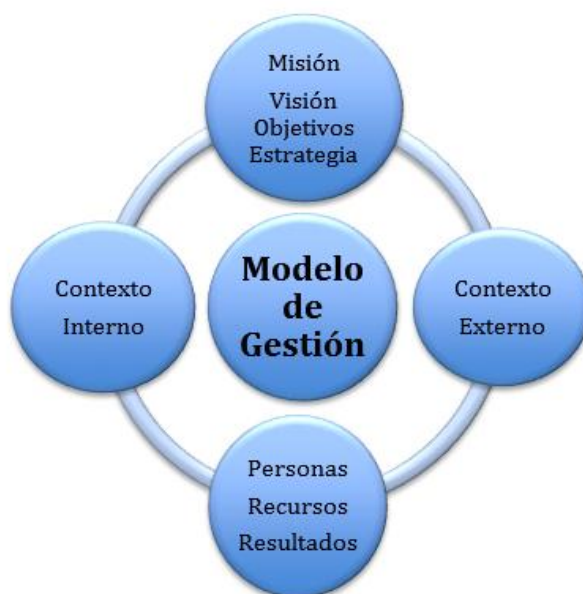
En cuanto referente a la pregunta, al indagar ¿Cómo califica el modelo de medición implementado por SEGURIDAD 2000, es el más adecuado? Se obtuvo un porcentaje de 62.5% que corresponden a cinco encuestados que lo califican como bueno. Se denota que solo un 32% equivalente a tres encuestados tienen cierta satisfacción en el proceso, entre ellas las pruebas o quizás la entrevista.

Resultado Final

De acuerdo a las preguntas de la encuesta realizada se obtiene como resultado final que para las preguntas 4 y 6 el nivel de participación fue muy satisfactorio teniendo en cuenta que ellos consideran de acuerdo a su respuesta que si es necesario una modificación en el proceso de selección y también nos arroja como resultado que el personal considera que el modelo que tiene la organización es adecuado es decir es aceptable pero que se deben realizar algunas modificaciones en pro de mejorar la calidad en la selección del personal obteniéndose así un 85% de aceptabilidad.

Plan para la selección de personal

Los procesos del área del talento humano de la empresa SEGURIDAD 2000, están enmarcados dentro de un “Modelo Integrado de Gestión Estratégica de Recursos Humanos”; como marco de referencia para fortalecer y alinear las acciones de la empresa hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización.



El Modelo de Gestión de Recursos Humanos establece un ciclo continuo de actividades, de lo cual se establece el análisis del contexto interno de la organización, haciendo referencia con las condiciones en las cuales se desarrollan las actividades internas de la empresa; por otra parte se requiere su alineación con la misión, visión, objetivos y estrategias, así como los recursos humanos, financieros, de infraestructuras, tecnológicos, así como el seguimiento y evaluación de los resultados y acciones propuestas; esto con el fin de determinar el contexto externo de la organización; sus clientes y partes interesadas, su nivel de satisfacción de los servicios prestados por la empresa SEGURIDAD 2000.

Análisis del puesto de trabajo

El análisis del puesto de trabajo es un factor indispensable para iniciar con los procesos de talento humano, ya que se define la necesidad de contratación y se comienza a construir el perfil del candidato inicial de acuerdo a las tareas que se desempeñara. En los procesos de selección se establecerán los criterios de identificación, clasificación, evaluación y verificación de los requisitos para que el colaborador contratado pueda prestar sus servicios de manera óptima y con calidad. A continuación, se presentan los elementos que integran el análisis del puesto de trabajo para el proceso de selección.

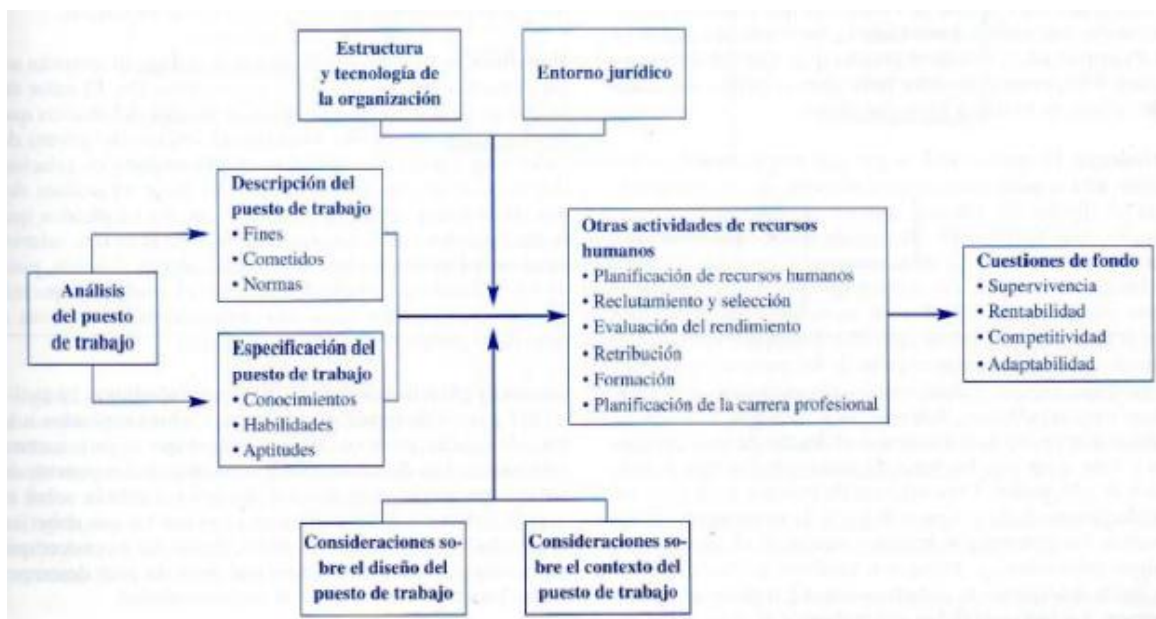
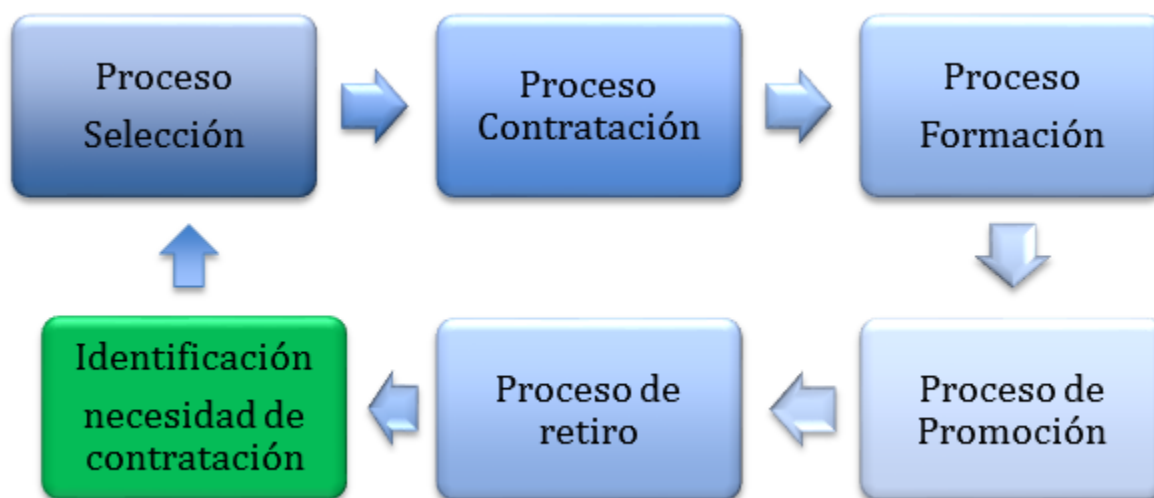


Tabla 5. Aspectos principales del análisis del puesto de trabajo

Fuente: (DOLAN, 2003)

Procesos del área de talento humano

Los procesos principales del área de talento humano de la empresa SEGURIDAD 2000 de acuerdo a sus necesidades y requerimientos son los siguientes:



Fuente: Elaboración propia

1. PROCESO DE SELECCIÓN: Como este es el proceso fundamental del presente “Plan de Selección” del presente proyecto de investigación, se realizará una mayor descripción a las actividades y acciones propuestas.

De acuerdo al análisis del puesto de trabajo y la identificación de necesidades de contratación, se determinan las actividades a llevar a cabo por parte del área de talento humano de la empresa SEGURIDAD 2000 para la selección de personal. Las técnicas de selección y descripción de actividades se encuentran descritas a continuación:

Validación jurídica y técnica de documentos aportados por el aspirante:

- Verificación de identidad del aspirante

- Verificación de antecedentes
- Visita domiciliaria
- Referencias académicas
- Referencias laborales
- Referencias personales

Entrevista

Es una parte muy importante en el proceso de selección de personal. Permite conocer, verificar, ampliar, evaluar, y corroborar la información que ofrece el aspirante con el fin de poder identificar las capacidades que tiene el aspirante con relación al perfil del puesto y determinar la mejor elección.

La empresa SEGURIDAD 2000 de acuerdo a los riesgos a los que se encuentran expuestas, requieren que su recurso humano cuente con una serie de habilidades para eviten la culminación de riesgos y desmotivación laboral, como son: adaptabilidad y respuestas frente a las novedades y obstáculos que se presenten con el cliente, buena comunicación, adecuado manejo de personal, trabajo en equipo, iniciativa, asertividad, negociación, liderazgo, entre otros, es decir la inteligencia emocional contribuye directamente en los resultados del negocio.

Exámenes o pruebas psicotécnicas

Se trata de unos test o pruebas que permiten identificar o apreciar aptitudes o capacidades del aspirante, se consideran un elemento de información útil, puesto que posibilita descartar a los candidatos que no reúnen los requisitos del puesto a cubrir y ayudan a confirmar la información que se obtiene en la entrevista.

- **Pruebas de conocimiento:** evalúan los conocimientos y el grado de destreza necesarios para desarrollar el trabajo. Éstas buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto
- **test de personalidad:** sirven para analizar los distintos rasgos de la personalidad, sean éstos determinados por el carácter (rasgos adquiridos o fenotípicos) o por el temperamento (rasgos innatos o genotípicos)
- **Test psicotécnicos:** Se conocen también como test de inteligencia o test de aptitudes y se consideran pruebas elaboradas para evaluar las capacidades intelectuales para la realización de tareas relacionadas con un determinado puesto de trabajo.

Exámenes médicos y de salud ocupacional

La finalidad de éstos consiste en determinar la aptitud del trabajador, capacidades físicas, motoras y mentales que se requieren para que el trabajador pueda desempeñar en forma eficiente las responsabilidades sin que su salud o la de terceros se vean afectadas, a su vez permite comparar las exigencias de su oficio a través de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro.

Estudios de Seguridad y Evaluación Final

El área de Recursos Humanos selecciona las hojas de vida con los soportes y resultado de los candidatos más destacados en el cual su perfil sea justo a los requisitos del cargo se continúa con el estudio de seguridad. En el cual se elige la persona más capacitada para desempeñar el cargo asignado y lo siguiente es el proceso de inducción.

Verificación final de aptitud: De acuerdo a las actividades desarrolladas previamente por parte del área de talento humano y la preselección en pruebas anteriores, en este momento se

puede emitir una verificación de cumplimiento de requisitos mínimos exigidos para cumplir con las necesidades del cargo: las principales condiciones que se pueden describir son las siguientes:

Perfiles: Si el perfil profesional y personal del aspirante cumple con los requerimientos de formación, experiencia, habilidades, actitudes y aptitudes, desarrollo de habilidades blandas y posibilidad de crecimiento dentro de la organización

Validación de documentos: Si el aspirante cumple con los requisitos legales, normativos y reglamentarios, sus documentos son plenamente validados por entes públicos y privados y se puede establecer su confidencialidad.

Requisitos: Si se cumple de manera satisfactoria o muy cerca a los márgenes de aceptación del perfil y de sus condiciones de formación, físicas, mentales, psicológicas para el cargo.

Comité de Selección de personal: el Comité interdisciplinario de la empresa SEGURIDAD 2000, conformado por el líder de área o departamento, líder de talento humano, medico ocupacional, psicólogo, abogado o asesor jurídico llevan a cabo la selección final de o de los candidatos seleccionados para suplir las vacantes dentro de la empresa SEGURIDAD 2000, cumpliendo con los requerimientos de contratación establecidos en los procesos de talento humano.

Comunicación de selección: Una vez llevado a cabo la evaluación y selección por parte del Comité de selección de personal, se le informa al personal seleccionado su aceptación e incorporación a la organización en la vacante postulada. Del mismo modo, se le informa a los aspirantes que participaron en el proceso manifestando su agradecimiento por su tiempo y

espacio en los procesos llevados a cabo, manteniendo los contactos de posibles empleados o suplentes.

2. PROCESO DE CONTRATACIÓN: El proceso de capacitación establece la selección del aspirante seleccionado por el Comité de selección, de acuerdo a las técnicas de selección llevadas a cabo. En el proceso de contratación se lleva a cabo las acciones administrativas y jurídicas respectivas como lo son la firma del contrato entre el trabajador y el representante legal de la organización o su delegado, la afiliación al Sistema de Salud, pensión, caja de compensación familiar, pensiones, cesantías y otros sistemas obligatorios por el Código Sustantivo del trabajo y la normativa colombiana aplicable.

Incorporación a la organización: Se llevan a cabo los procesos internos y preparación inicial del trabajador, definiendo su lugar de trabajo, condiciones de trabajo según el contrato firmado con la organización

3. PROCESO DE FORMACIÓN: El proceso de formación se puede dar en dos momentos durante el desarrollo de las actividades por parte del personal contratado:

Capacitación inicial: Donde el empleado conoce la historia, misión, visión, valores de la compañía, esta capacitación inicial permite que el colaborador entienda el manejo de la empresa y su objetivo, permite crear un vínculo más estrecho entre el empleo.

Programa de capacitación: Se realiza el programa de capacitación del cargo de acuerdo a las condiciones, características del cargo a desempeñar, así como la formación integral tanto académica como personal para que el trabajador pueda mejorar continuamente su desempeño y rendimiento en las actividades desarrolladas. También se realizan los programas de capacitación

cuando se incorporan, cambian o modifican de manera parcial o total un proceso o actividad clave de las funciones a desarrollar.

4. PROCESOS DE PROMOCIÓN: los procesos de promoción se establecen como una alternativa que pueden presentar o participar los trabajadores que de acuerdo a su trayectoria, experiencia, motivación o interés puedan asumir cargos de mayor responsabilidad y escala organizacional según el cumplimiento de los requisitos establecidos por la organización.

5. PROCESOS DE RETIRO: El proceso de retiro se establece de manera voluntaria por parte del trabajador que manifiesta su intención por no continuar vinculado con la organización, o de manera unilateral por parte de la organización por el cumplimiento o incumplimiento del contrato suscrito, reorganización o por condiciones externas que pueden afectar la sostenibilidad y cumplimiento de las obligaciones establecidas; este proceso se realiza en el marco del Código del trabajo y la normativa colombiana aplicable.

Recomendaciones

En la empresa SEGURIDAD 2000 DE COLOMBIA LTDA, se pretende contratar personal para ocupar el cargo de vigilante en diferentes puntos donde la empresa presta el servicio de vigilancia a residencias y locales comerciales.

Para tal fin se recomienda la contratación de personal idóneo y capacitado y que cumpla con los siguientes requisitos:

- Bachiller académico
- Certificación por una empresa donde avale el cumplimiento de la formación como vigilante de seguridad privada.
- Cursos de manejo de armas de fuego y defensa personal.
- Que no tenga ningún tipo de antecedentes disciplinarios y fiscales.
- 2 años de experiencia laboral como vigilante privado.
- Que el aspirante al cargo, este entre el rango de edad que exige la ley colombiana del código sustantivo del trabajo.
- Preferiblemente que tenga capacitación, curso, diplomado en atención al cliente o a fin al servicio.

Según los requisitos le daremos unos porcentajes de evaluación, que se registrarán con la siguiente tabla.

Se realiza el primer filtro con los antecedentes disciplinarios y fiscales. Se continúa con el rango de edad establecido por el código sustantivo del trabajo; para lo cual tendremos la siguiente tabla

.

Tabla 16

NOMBRE DEL ASPIRANTE :		
REQUISITO	CUMPLE	NO CUMPLE
ANTECEDENTES DISCIPLINARIO Y FISCALES		
RANGO DE EDAD ENTRE 18 Y 62 AÑOS		
EXAMENES LABORALES		

Tabla 7. filtro con los antecedentes disciplinarios y fiscales

Si el aspirante al cargo cumple con este primer filtro, seguimos con la segunda tabla de requisitos.

Tabla 17

NOMBRE DEL ASPIRANTE:		
REQUISITO	VALOR	PORCENTAJE ASPIRANTE
TITULO DE BACHILLER	10%	
CERTIFICACIÓN FORMACIÓN COMO VIGILANTE	40%	
CURSO MANEJO ARMAS Y DEFENSA PERSONAL	20%	
EXPERIENCIA LABORAL	20%	
CAPACITACIONES, CURSOS, DIPLOMADOS EN LAS ÁREAS AFINES	10%	
	100%	

Tabla 8. filtro con los antecedentes disciplinarios y fiscales, resultados

Se recomienda contratar al aspirante con más porcentaje de cumplimiento en los filtros anteriormente mencionados. Es importante que la persona demuestre interés para el cargo, conocimiento de sus labores, buen aspecto personal, que sea una persona de trato agradable, servicial, responsable y respetuoso a sus clientes.

Se recomienda a la empresa hacer inducciones al personal nuevo, con capacitación de HSE y buen trato hacia los clientes, esto con el fin de garantizar el mejor servicio prestado por la empresa dándole un valor agregado y evitar reproceso por falencias ocasionadas por personal nuevo en la prestación del servicio.

Se recomienda que el personal contratado entre en un periodo de prueba durante 30 días, donde la empresa evaluara sus capacidades y comportamientos que el cargo requiere; esto con el fin de garantizar un servicio de calidad.

Es importante que se realice capacitaciones iniciales para que el empleado conozca la empresa a la que le va a prestar sus servicios y logre antes de ingresar conocer su funcionamiento, políticas internas y así el cliente tendrá una mejor experiencia.

Brindar la oportunidad en primera instancia al personal activo, de participar en convocatoria y procesos de selección.

Conclusiones

Podemos concluir que la empresa SEGURIDAD 2000 DE COLOMBIA LTDA, cuenta con un personal capacitado e idóneo para desarrollar sus labores cotidianidad de la mejor forma dando como resultado clientes satisfechos con la prestación del servicio.

Para nosotros el talento humano es fundamental, ya que es la arteria primordial ya que son los encargados de dinamizar y dar cumplimiento a nuestras labores garantizando una óptima prestación del servicio teniendo como resultado un buen prestigio de la empresa SEGURIDAD 2000 DE COLOMBIA LTDA a nivel nacional.

Con el desarrollo de este proyecto se pretende garantizar que todos los trabajadores conozcan más a fondo la empresa, interacción entre los jefes y el personal; teniendo un clima organizacional adecuado para un óptimo desempeño de la empresa.

Es importante resaltar que la empresa SEGURIDAD 2000 DE COLOMBIA LTDA, realiza constantemente encuestas de satisfacción en el personal para de esta manera identificar posibles causas de falencia tanto de la parte administrativa, operativa y del personal en general, buscando alternativas de mejoras continuas para garantizar un buen clima laboral.

Referencias bibliográficas

<file:///d:/unad/periodo%202020%20i%20periodo%20complementario%208-03/diplomado/unidad%207%20y%208%20-%20fase%204/m%20c3%89todo%20para%20evaluar%20el%20clima%20organizaci...ato%20tecnol%20c3%93gico%20de%20cd.p>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.169-198). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651>

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-307). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707>

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. 119-122). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993>

Oltra Comorera, V. (2013).(pp.148-179). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325>

Salguero, C. (2006). Diagnóstico Del Clima Organizacional En una Empresa De Transporte de Carga Pesada. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Tomado de guía de actividades Fase 4: <file:///C:/Users/LUIS/Downloads/Guia%20de%20actividades%20y%20r%C3%BAbrica%20de%20evaluaci%C3%B3n%20-%20Unidad%203%20y%204%20-%20Fase%202%.pdf>

ANEXOS

FORMATO ENCUESTA



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

ENCUESTA PROCESO DE SELECCIÓN EMPRESA DE VIGILANCIA

La siguiente encuesta se realiza a los empleados de la empresa SEGURIDAD 2000, la cual le tomara unos minutos responderlas. Le pedimos el favor que responda honestamente las preguntas, ya que para nosotros es muy importante y nos ayudara en una investigación sobre el análisis de los procesos de selección de personal en la empresa objeto de estudio. Si tiene alguna pregunta, con gusto le aclararemos su duda.

Fecha: _____

Género: Masculino _____ Femenino _____

Edad: _____

Nivel educativo: _____

Califica: SI o NO de acuerdo a su apreciación

N.	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Sabe usted que es una empresa de vigilancia y seguridad privada?		
2	¿Sabe usted que es un proceso de selección de personal para postularse en un cargo?		
3	¿Cree usted que hay nivel de dificultad en el proceso, entre ellos pruebas, entrevistas y análisis de referencia en el proceso de selección llevado a cabo en la empresa?		
4	Cree usted que debería de modificarse y realizarse cambios en el proceso de selección de personal, en SEGURIDAD 2000, para mejora o mantener el actual.		

Califica: 0=totalmente desacuerdo 1=parcialmente desacuerdo 3=parcialmente de acuerdo 4=totalmente de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo en totalidad

N.	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	¿Como califica usted el proceso de selección de personal de la empresa SEGURIDAD 2000?					
2	¿Cree usted que el proceso de selección de personal implementado por SEGURIDAD 2000 para aspirar a un cargo operativo (vigilante) es el más adecuado?					
3	Como califica usted la exigencia de la documentación solicitada por SEGURIDAD 2000 en su proceso, entre ellos documentos como curriculum vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.					
4	¿Como califica el modelo de medición de potencial en el proceso de selección de personal?					

Muchas Gracias

Tabla 9. Modelo de encuesta

1. ENCUESTAS REALIZADAS



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

ENCUESTA PROCESO DE SELECCIÓN EMPRESA DE VIGILANCIA

La siguiente encuesta se realiza a los empleados de la empresa SEGURIDAD 2000, la cual le tomara unos minutos responderlas. Le pedimos el favor que responda honestamente las preguntas, ya que para nosotros es muy importante y nos ayudara en una investigación sobre el análisis de los procesos de selección de personal en la empresa objeto de estudio. Si tiene alguna pregunta, con gusto le aclararemos su duda.

Fecha: 03 NOVIEMBRE / 20

Género: Masculino _____ Femenino X

Edad: 32

Nivel educativo: BACHILLER

Califica: SI o NO de acuerdo a su apreciación

N.	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Sabe usted que es una empresa de vigilancia y seguridad privada?	☒	☐
2	¿Sabe usted que es un proceso de selección de personal para postularse en un cargo?	☒	☐
3	¿Cree usted que hay nivel de dificultad en el proceso, entre ellos pruebas, entrevistas y análisis de referencia en el proceso de selección llevado a cabo en la empresa?	☐	☒
4	Cree usted que debería de modificarse y realizarse cambios en el proceso de selección de personal, en SEGURIDAD 2000, para mejora o mantener el actual.	☐	☒

Califica: 0=totalmente desacuerdo 1=parcialmente desacuerdo 3=parcialmente de acuerdo 4=totalmente de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo en totalidad

N.	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	¿Como califica usted el proceso de selección de personal de la empresa SEGURIDAD 2000?				☒	
2	¿Cree usted que el proceso de selección de personal implementado por SEGURIDAD 2000 para aspirar a un cargo operativo (vigilante) es el más adecuado?					☒
3	Como califica usted la exigencia de la documentación solicitada por SEGURIDAD 2000 en su proceso, entre ellos documentos como curriculum vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.					☒
4	¿Como califica el modelo de medición de potencial en el proceso de selección de personal?					☒

Muchas Gracias



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

ENCUESTA PROCESO DE SELECCIÓN EMPRESA DE VIGILANCIA

La siguiente encuesta se realiza a los empleados de la empresa SEGURIDAD 2000, la cual le tomara unos minutos responderlas. Le pedimos el favor que responda honestamente las preguntas, ya que para nosotros es muy importante y nos ayudara en una investigación sobre el análisis de los procesos de selección de personal en la empresa objeto de estudio. Si tiene alguna pregunta, con gusto le aclararemos su duda.

Fecha: 02 NOVIEMBRE DE 2020

Género: Masculino _____ Femenino X

Edad: 24

Nivel educativo: BTO

Califica: SI o NO de acuerdo a su apreciación

N.	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Sabe usted que es una empresa de vigilancia y seguridad privada?	☒	☐
2	¿Sabe usted que es un proceso de selección de personal para postularse en un cargo?	☒	☐
3	¿Cree usted que hay nivel de dificultad en el proceso, entre ellos pruebas, entrevistas y análisis de referencia en el proceso de selección llevado a cabo en la empresa?	☐	☒
4	¿Cree usted que debería de modificarse y realizarse cambios en el proceso de selección de personal, en SEGURIDAD 2000, para mejora o mantener el actual.	☐	☒

Califica: 0=totalmente desacuerdo 1=parcialmente desacuerdo 3=parcialmente de acuerdo 4=totalmente de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo en totalidad

N.	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	¿Como califica usted el proceso de selección de personal de la empresa SEGURIDAD 2000?	☐	☐	☐	☒	☐
2	¿Cree usted que el proceso de selección de personal implementado por SEGURIDAD 2000 para aspirar a un cargo operativo (vigilante) es el más adecuado?	☐	☐	☐	☒	☐
3	Como califica usted la exigencia de la documentación solicitada por SEGURIDAD 2000 en su proceso, entre ellos documentos como curriculum vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.	☐	☐	☐	☐	☒
4	¿Como califica el modelo de medición de potencial en el proceso de selección de personal?	☐	☐	☐	☒	☐

Muchas Gracias



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

ENCUESTA PROCESO DE SELECCIÓN EMPRESA DE VIGILANCIA

La siguiente encuesta se realiza a los empleados de la empresa SEGURIDAD 2000, la cual le tomara unos minutos responderlas. Le pedimos el favor que responda honestamente las preguntas, ya que para nosotros es muy importante y nos ayudara en una investigación sobre el análisis de los procesos de selección de personal en la empresa objeto de estudio. Si tiene alguna pregunta, con gusto le aclararemos su duda.

Fecha: 03 NOV / 2020

Género: Masculino X Femenino _____

Edad: 22

Nivel educativo: TECNICO

Califica: SI o NO de acuerdo a su apreciación

N.	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Sabe usted que es una empresa de vigilancia y seguridad privada?	☒	☐
2	¿Sabe usted que es un proceso de selección de personal para postularse en un cargo?	☒	☐
3	¿Cree usted que hay nivel de dificultad en el proceso, entre ellos pruebas, entrevistas y análisis de referencia en el proceso de selección llevado a cabo en la empresa?	☐	☒
4	¿Cree usted que debería de modificarse y realizarse cambios en el proceso de selección de personal, en SEGURIDAD 2000, para mejora o mantener el actual.	☐	☒

Califica: 0=totalmente desacuerdo 1=parcialmente desacuerdo 3=parcialmente de acuerdo 4=totalmente de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo en totalidad

N.	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	¿Como califica usted el proceso de selección de personal de la empresa SEGURIDAD 2000?				☒	
2	¿Cree usted que el proceso de selección de personal implementado por SEGURIDAD 2000 para aspirar a un cargo operativo (vigilante) es el más adecuado?					☒
3	Como califica usted la exigencia de la documentación solicitada por SEGURIDAD 2000 en su proceso, entre ellos documentos como curriculum vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.					☒
4	¿Como califica el modelo de medición de potencial en el proceso de selección de personal?					☒

Muchas Gracias



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

ENCUESTA PROCESO DE SELECCIÓN EMPRESA DE VIGILANCIA

La siguiente encuesta se realiza a los empleados de la empresa SEGURIDAD 2000, la cual le tomara unos minutos responderlas. Le pedimos el favor que responda honestamente las preguntas, ya que para nosotros es muy importante y nos ayudara en una investigación sobre el análisis de los procesos de selección de personal en la empresa objeto de estudio. Si tiene alguna pregunta, con gusto le aclararemos su duda.

Fecha: 03 NOV/20

Género: Masculino X Femenino

Edad: 26

Nivel educativo: TECNICO

Califica: SI o NO de acuerdo a su apreciación

N.	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Sabe usted que es una empresa de vigilancia y seguridad privada?	☒	☐
2	¿Sabe usted que es un proceso de selección de personal para postularse en un cargo?	☒	☐
3	¿Cree usted que hay nivel de dificultad en el proceso, entre ellos pruebas, entrevistas y análisis de referencia en el proceso de selección llevado a cabo en la empresa?	☒	☐
4	Cree usted que debería de modificarse y realizarse cambios en el proceso de selección de personal, en SEGURIDAD 2000, para mejora o mantener el actual.	☐	☒

Califica: 0=totalmente desacuerdo 1=parcialmente desacuerdo 3=parcialmente de acuerdo 4=totalmente de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo en totalidad

N.	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	¿Como califica usted el proceso de selección de personal de la empresa SEGURIDAD 2000?					☒
2	¿Cree usted que el proceso de selección de personal implementado por SEGURIDAD 2000 para aspirar a un cargo operativo (vigilante) es el más adecuado?				☒	
3	Como califica usted la exigencia de la documentación solicitada por SEGURIDAD 2000 en su proceso, entre ellos documentos como curriculum vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.					☒
4	¿Como califica el modelo de medición de potencial en el proceso de selección de personal?				☒	

Muchas Gracias



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

ENCUESTA PROCESO DE SELECCIÓN EMPRESA DE VIGILANCIA

La siguiente encuesta se realiza a los empleados de la empresa SEGURIDAD 2000, la cual le tomara unos minutos responderlas. Le pedimos el favor que responda honestamente las preguntas, ya que para nosotros es muy importante y nos ayudara en una investigación sobre el análisis de los procesos de selección de personal en la empresa objeto de estudio. Si tiene alguna pregunta, con gusto le aclararemos su duda.

Fecha: 7 Noviembre 2020

Género: Masculino X Femenino _____

Edad: 40

Nivel educativo: Bachiller

Califica: SI o NO de acuerdo a su apreciación

N.	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Sabe usted que es una empresa de vigilancia y seguridad privada?	<u>X</u>	
2	¿Sabe usted que es un proceso de selección de personal para postularse en un cargo?	<u>X</u>	
3	¿Cree usted que hay nivel de dificultad en el proceso, entre ellos pruebas, entrevistas y análisis de referencia en el proceso de selección llevado a cabo en la empresa?	<u>X</u>	
4	¿Cree usted que debería de modificarse y realizarse cambios en el proceso de selección de personal, en SEGURIDAD 2000, para mejora o mantener el actual.		<u>X</u>

Califica: 0=totalmente desacuerdo 1=parcialmente desacuerdo 3=parcialmente de acuerdo 4=totalmente de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo en totalidad

N.	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	¿Como califica usted el proceso de selección de personal de la empresa SEGURIDAD 2000?					<u>X</u>
2	¿Cree usted que el proceso de selección de personal implementado por SEGURIDAD 2000 para aspirar a un cargo operativo (vigilante) es el más adecuado?					<u>X</u>
3	Como califica usted la exigencia de la documentación solicitada por SEGURIDAD 2000 en su proceso, entre ellos documentos como curriculum vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.					<u>X</u>
4	¿Como califica el modelo de medición de potencial en el proceso de selección de personal?				<u>X</u>	

Muchas Gracias



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

ENCUESTA PROCESO DE SELECCIÓN EMPRESA DE VIGILANCIA

La siguiente encuesta se realiza a los empleados de la empresa SEGURIDAD 2000, la cual le tomara unos minutos responderlas. Le pedimos el favor que responda honestamente las preguntas, ya que para nosotros es muy importante y nos ayudara en una investigación sobre el análisis de los procesos de selección de personal en la empresa objeto de estudio. Si tiene alguna pregunta, con gusto le aclararemos su duda.

Fecha: 03 NOV / 20
 Género: Masculino X Femenino _____
 Edad: 30
 Nivel educativo: BTO

Califica: SI o NO de acuerdo a su apreciación

N.	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Sabe usted que es una empresa de vigilancia y seguridad privada?	☒	☐
2	¿Sabe usted que es un proceso de selección de personal para postularse en un cargo?	☒	☐
3	¿Cree usted que hay nivel de dificultad en el proceso, entre ellos pruebas, entrevistas y análisis de referencia en el proceso de selección llevado a cabo en la empresa?	☐	☒
4	¿Cree usted que debería de modificarse y realizarse cambios en el proceso de selección de personal, en SEGURIDAD 2000, para mejora o mantener el actual.	☐	☒

Califica: 0=totalmente desacuerdo 1=parcialmente desacuerdo 3=parcialmente de acuerdo
 4=totalmente de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo en totalidad

N.	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	¿Como califica usted el proceso de selección de personal de la empresa SEGURIDAD 2000?	☐	☐	☐	☒	☐
2	¿Cree usted que el proceso de selección de personal implementado por SEGURIDAD 2000 para aspirar a un cargo operativo (vigilante) es el más adecuado?	☐	☐	☐	☐	☒
3	Como califica usted la exigencia de la documentación solicitada por SEGURIDAD 2000 en su proceso, entre ellos documentos como curriculum vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.	☐	☐	☐	☐	☒
4	¿Como califica el modelo de medición de potencial en el proceso de selección de personal?	☐	☐	☐	☐	☒



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

ENCUESTA PROCESO DE SELECCIÓN EMPRESA DE VIGILANCIA

La siguiente encuesta se realiza a los empleados de la empresa SEGURIDAD 2000, la cual le tomara unos minutos responderlas. Le pedimos el favor que responda honestamente las preguntas, ya que para nosotros es muy importante y nos ayudara en una investigación sobre el análisis de los procesos de selección de personal en la empresa objeto de estudio. Si tiene alguna pregunta, con gusto le aclararemos su duda.

Fecha: 03 NOV / 2020

Género: Masculino X Femenino _____

Edad: 46

Nivel educativo: BACHILLER

Califica: SI o NO de acuerdo a su apreciación

N.	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Sabe usted que es una empresa de vigilancia y seguridad privada?		☒
2	¿Sabe usted que es un proceso de selección de personal para postularse en un cargo?		☒
3	¿Cree usted que hay nivel de dificultad en el proceso, entre ellos pruebas, entrevistas y análisis de referencia en el proceso de selección llevado a cabo en la empresa?		☒
4	¿Cree usted que debería de modificarse y realizarse cambios en el proceso de selección de personal, en SEGURIDAD 2000, para mejora o mantener el actual.	☒	

Califica: 0=totalmente desacuerdo 1=parcialmente desacuerdo 3=parcialmente de acuerdo 4=totalmente de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo en totalidad

N.	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	¿Como califica usted el proceso de selección de personal de la empresa SEGURIDAD 2000?				☒	
2	¿Cree usted que el proceso de selección de personal implementado por SEGURIDAD 2000 para aspirar a un cargo operativo (vigilante) es el más adecuado?					☒
3	Como califica usted la exigencia de la documentación solicitada por SEGURIDAD 2000 en su proceso, entre ellos documentos como curriculum vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.				☒	
4	¿Como califica el modelo de medición de potencial en el proceso de selección de personal?					☒

Muchas Gracias



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

ENCUESTA PROCESO DE SELECCIÓN EMPRESA DE VIGILANCIA

La siguiente encuesta se realiza a los empleados de la empresa SEGURIDAD 2000, la cual le tomara unos minutos responderlas. Le pedimos el favor que responda honestamente las preguntas, ya que para nosotros es muy importante y nos ayudara en una investigación sobre el análisis de los procesos de selección de personal en la empresa objeto de estudio. Si tiene alguna pregunta, con gusto le aclararemos su duda.

Fecha: 03 NOV / 2020

Género: Masculino X Femenino _____

Edad: 41

Nivel educativo: BACHILLER

Califica: SI o NO de acuerdo a su apreciación

N.	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Sabe usted que es una empresa de vigilancia y seguridad privada?	☒	☐
2	¿Sabe usted que es un proceso de selección de personal para postularse en un cargo?	☒	☐
3	¿Cree usted que hay nivel de dificultad en el proceso, entre ellos pruebas, entrevistas y análisis de referencia en el proceso de selección llevado a cabo en la empresa?	☐	☒
4	Cree usted que debería de modificarse y realizarse cambios en el proceso de selección de personal, en SEGURIDAD 2000, para mejora o mantener el actual.	☐	☒

Califica: 0=totalmente desacuerdo 1=parcialmente desacuerdo 3=parcialmente de acuerdo 4=totalmente de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo en totalidad

N.	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	¿Como califica usted el proceso de selección de personal de la empresa SEGURIDAD 2000?	☐	☐	☒	☐	☐
2	¿Cree usted que el proceso de selección de personal implementado por SEGURIDAD 2000 para aspirar a un cargo operativo (vigilante) es el más adecuado?	☐	☐	☐	☒	☐
3	Como califica usted la exigencia de la documentación solicitada por SEGURIDAD 2000 en su proceso, entre ellos documentos como curriculum vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.	☐	☐	☐	☒	☒
4	¿Como califica el modelo de medición de potencial en el proceso de selección de personal?	☐	☐	☐	☒	☒

Muchas Gracias