

**Propuesta de un modelo de selección de personal en la microempresa Mercacentro en el
Municipio De Puerto Rico - Caquetá**

Dulfary Capera

Saidy Yurani Ortiz

Paola Liliana García

Paola Maricell Samudio López

Mary Yulieth Hernández Morales

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Programa de Administración de Empresas

2021

**Propuesta de un modelo de selección de personal en la Microempresa Mercacentro en el
municipio de Puerto Rico - Caquetá**

Dulfary Capera García

Saidy Yurani Ortiz Narvaez

Paola Liliana García Carvajal

Paola Maricell Samudio López

Mary Yulieth Hernández Morales

Trabajo para optar al título de Administración de Empresas

Asesora:

Libeth Juliana Cabezas Rodríguez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Programa de Administración de Empresas

2021

Página de Aceptación

Ernesto Santiamén Rojas

Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

Este trabajo de grado se ha venido realizando con mucha voluntad compromiso, entrega y sobre todo con amor por mi profesión, a DIOS y a MARÍA SANTÍSIMA, ya que nos permite tener vida y salud, que nos da la fuerza para seguir día a día superando cada una de las dificultades que se han venido presentado, a nuestras familias que gracias a su apoyo hemos ido superándonos como personas y profesionales, dando su amor comprensión y sobre todo el ánimo suficiente para lograr esta meta tan anhelada.

A todos nuestros tutores de nuestra universidad que nos brindaron sus conocimientos previos para nuestro aprendizaje.

A cada una de nuestros compañeros que de una u otra forma cooperaron para construir el sueño de ser unos Futuros Administradores muy orgullosos.

Agradecimientos

Deseo por medio de estas frases agradecer a todas las personas que me han dado su ayudado y me han apoyado en estos años de dura andadura por la Universidad Nacional Abierta Y A Distancia. Agradecer a DIOS primero que todo por su infinita bondad ya que nos permite ver la luz de día siempre, a ser cada día una mejor persona que a pesar de adversidades siempre extiende sus manos y nos da la fuerza a seguir, por eso toda la honra y gloria sea para él. Todo el triunfo sea para Él.

Quiero aprovechar en esta ocasión para agradecer a todos los tutores que de una u otro forma nos han acompañado en esta fase de nuestra vida académica, no sólo en esta Universidad sino también desde pequeños, porque con esfuerzo tanto de ellos como nuestro hemos logrado nuestro mayo sueño de ser grandes profesionales.

Resumen

El presente trabajo tiene como propósito reconocer que el capital humano es el principal elemento dentro de toda empresa, y por ende, es un determinante para alcanzar las metas propuestas por la organización, y más aún, en un entorno tan exigente, competitivo y globalizado como el actual; es claro, que las personas son una parte esencial de todo el engranaje que compone a una empresa, siendo así, una correcta gerencia del talento humano es transcendental para fortalecer con talento calificado y motivado a todos los procesos de la empresa, así como también, lograr administrar al personal de tal forma que haya un equilibrio entre los objetivos individuales de ellos y los de la empresa, todo ello con el único fin de alcanzar el éxito y excelencia de la empresa.

Palabras claves: Gestión, Talento Humano, Eficiencia, Organización, Selección.

Abstract

The purpose of this work is to recognize that human capital is the main element within any company, and therefore, it is a determinant to achieve the goals proposed by the organization, and even more, in an environment as demanding, competitive and globalized as the actual; It is clear that people are an essential part of the whole gear that makes up a company, thus, a correct management of human talent is transcendental to strengthen with qualified and motivated talent all the processes of the company, as well as, manage to manage the staff in such a way that there is a balance between their individual objectives and those of the company, all with the sole purpose of achieving the success and excellence of the company.

Keywords: Management, Human Talent, Efficiency, Organization, Selection.

Tabla de Contenido

Lista de tablas	10
Lista de figuras.....	11
Lista de anexos.....	12
Introducción	13
Problema	14
Pregunta del problema	14
Planteamiento del problema.....	14
Antecedentes del problema.....	16
Justificación	18
Objetivos.....	19
Objetivo general.....	19
Objetivos específicos	19
Marco Teórico.....	20
Marco Legal.....	23
Metodología de Investigación.....	26
Técnicas de recolección de datos	26
Población.....	27
Muestra	27
Resultados.....	28
Análisis de Resultados	28
Encuesta	28
Entrevista	35

Propuesta de Modelo de Selección de Personal.....37

 Desarrollo de la propuesta 37

 Proceso de Selección de Personal 38

 Fase 1: Análisis de la hoja de vida..... 38

 Fase 2: Entrevista..... 39

 Fase 3: Pruebas. 40

 Pruebas Psicotécnicas. 41

 Pruebas Psicométricas..... 41

 Pruebas de Personalidad. 41

 Fase 4: Verificación de antecedentes y experiencia laboral. 41

 Fase 5: Informe de resultados. 42

Conclusiones43

Recomendaciones45

Referencias Bibliográficas46

Anexos48

Lista de tablas

Tabla 1. Cronograma fases de Selección de Personal..... 42

Lista de figuras

Figura 1. Pregunta N° 1.	28
Figura 2. Pregunta N° 2.	29
Figura 3. Pregunta N° 3.	29
Figura 4. Pregunta N° 4.	30
Figura 5. Pregunta N° 5.	31
Figura 6. Pregunta N° 6.	31
Figura 7. Pregunta N° 7.	32
Figura 8. Pregunta N° 8.	33
Figura 9. Pregunta N° 9.	33
Figura 10. Pregunta N° 10.	34
Figura 11. Proceso de Selección.	37
Figura 12. Objetivo del análisis de necesidades.	38
Figura 13. Instrumento de entrevista de selección por competencias.	39
Figura 14. Pruebas utilizadas en la selección de personal.	40

Lista de anexos

Anexo A. Diseño del instrumento de recolección de información (Encuesta).....	48
Anexo B. Diseño del instrumento de recolección de información (Entrevista)	50
Anexo C. Evidencia aplicación de la Encuesta.....	51
Anexo D. Evidencias fotográficas de la aplicación de la entrevista	53
Anexo E- Evidencia aplicación de la Entrevista	54

Introducción

La Microempresa Mercacentro del municipio de Puerto Rico - Caquetá la cual está constituida a partir de abril del año 2012 donde se ha dedicado a brindar productos de la canasta familiar abasteciendo así a diferentes familias de la región. Considerando algunas deficiencias desfavorables que se producen dentro de la empresa, es importante proponer un procedimiento de selección de personal para lograr el éxito comercial.

El área de recursos humanos en la empresa ha venido logrando significativamente posesionarse en el mercado gracias a la audaz decisión que ha tomado la empresa de instaurar el proceso de selección, donde cada colaborador va a ser merecedor de un puesto de trabajo según sus experiencias adquiridas a lo largo de su trayecto laboral, contando así con sus beneficios en la empresa, tales como ARL, ARP, EPS, nómina, liquidación, vacaciones, entre otras como fechas especiales bonificación por descuento empleados, etc.

Una de las estrategias más importantes para cualquier organización es contar con un personal idóneo y capacitado para ejercer una buena labor. Debido a esto es necesario un procedimiento de preselección y selección del personal requerido de acuerdo con las necesidades y demanda de la empresa, por lo anterior es importante la determinación de los perfiles ajustados para cada una de las vacantes, y poder precisar las habilidades necesarias de cada uno de los aspirantes que favorezca a la empresa en cada de una de las competencias.

Problema

Pregunta del problema

¿Cómo influye la falta de un modelo de selección de personal en la productividad y crecimiento de la Microempresa Mercacentro del municipio de Puerto Rico - Caquetá?

Planteamiento del problema

Antes de plantear nuestra problemática hablaremos un poco sobre la temática a trabajar, en la Microempresa Mercacentro de Puerto Rico – Caquetá, donde se aborda el tema sobre la Selección de Personal.

En este orden de ideas, se puede decir que la selección de personal es el proceso que permite elegir a los empleados idóneos para el desempeño de roles en su campo, Que se hacen según las necesidades de la empresa, se define el perfil del candidato que necesitamos en ella, se hacen convocatorias, seguidamente la preselección donde se harán entrevistas para validar dicha información plasmada presentada por los candidatos, se hace un informe con los pros y contra de cada uno de ellos, que nos llevaran a tomar las decisiones que tienden a evaluar aspectos más relacionados con la ejecución que finalmente se hace la contratación donde se define el periodo laboral.

Conociendo un poco de que se trata este recurso, plantearemos el caso de la Microempresa Mercacentro ubicado en el centro del municipio de Puerto Rico - Caquetá, la cual está ubicada en la calle 5 con carrera 11. Empresa que está dispuesta a brindarnos la información necesaria para que podamos elaborar nuestro proyecto, beneficiándolos de ante mano a ellos con esta investigación.

La Microempresa Mercacentro, cuenta con un equipo de trabajo de 20 colaboradores que dicha contratación ha sido manera verbal, y para eso estamos nosotros como equipos dispuestos

apoyarlos en la instauración de este departamento de recursos humanos en su empresa. Para ofrecerles a sus colaboradores mejores prestaciones de servicios y a la empresa una mejor organización.

La empresa contando con el área de selección de personal en lo que se beneficia es que contrataría personal idóneo y calificado para las vacantes disponibles que se convoquen.

La Microempresa Mercacentro es una empresa que está dedicada a la venta de productos de consumo masivo y para el hogar, teniendo en cuenta que el área más importante de esta empresa es el servicio al cliente lo cual en este caso es notable la problemática que se presenta al no tener un área con los procesos de selección de personal, actualmente se realiza de manera esporádica sin tener en cuenta las capacidades y las habilidades de cada uno de los postulantes, además de no tener en cuenta los perfiles y características de cada uno de los puestos convocados. Esto afecta a la empresa de manera directa cuando se contrata personal no idóneo para los cargos y esto no contribuye a la organización ni a los empleados por qué no toman sentido de pertenecía por su labor si no que lo hacen por satisfacerse a sí mismo, además no permite aprovechar al máximo las posibilidades de entrar a un mercado potencial, y beneficiar así a los trabajadores, a los consumidores y la propia empresa fomentando el trabajo en equipo y el mejoramiento de calidad del servicio al cliente externo e interno.

Antecedentes del problema

En el proceso del desarrollo de las diferentes actividades laborales que lleva a cabo en la Microempresa Mercacentro, la selección del talento humano que realiza no está arrojando buenos resultados, lo cual afecta su rendimiento, productividad y competitividad; esto sucede porque la empresa no tiene establecido un proceso de selección de personal planificado, organizado y acorde a sus necesidades, y por supuesto que le garantice contratar a colaboradores competentes que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y alcance de sus metas.

La falta de procedimientos claros y estandarizados para elegir a los colaboradores ha generado que la empresa incorpore a su nómina personal no idóneo para realizar las actividades encomendadas; esta situación, ha creado inconvenientes y reprocesos en el normal desarrollo de las funciones laborales repercutiendo negativamente en el éxito de la empresa.

La Microempresa Mercacentro, realiza la selección de personal sin planificación ni criterios de selección, y lo hace a través de medios de difusión como voz a voz y referidos, es decir, de manera muy informal, sin detenerse a analizar elementos fundamentales que le proporcionen a la empresa información clave para contratar a las personas más calificadas para el puesto; Cuando la Microempresa Mercacentro, va a contratar personal no siempre solicitan la presentación y entrega de la hoja de la vida a sus candidatos; pues, esta es una herramienta primordial en la cual el aspirante entrega información importante que permite revisar y analizar al postulante en aspectos como: perfil laboral, formación académica, antecedentes judiciales, referencias laborales, referencias personales, así como también, la experiencia adquirida para el puesto vacante; igualmente, la entrevista que le realizan a los aspirantes no es estructurada y es improvisada, por otro lado, a los aspirantes no le realizan test, evaluaciones o pruebas para

determinar si cumple con ciertos aspectos o características necesarias para ocupar el cargo y tampoco le realizaron exámenes médicos para comprobar su estado físico y mental.

Cuando no se realiza una selección correcta del personal se crean diferentes problemas en la empresa que impactan negativamente su productividad y competitividad; es por ello, que el deficiente proceso de selección del personal y manejo administrativo que tiene la Microempresa Mercacentro ha afectado su desempeño organizacional, sus resultados y su éxito.

Teniendo en cuenta lo anterior, se pretende elaborar un modelo de selección de personal para la Microempresa Mercacentro, en el cual se establezcan técnicas y procedimientos rigurosos que le permita al área recursos humanos elegir al candidato con el perfil más adecuado para el puesto disponible, y con ello, garantizar el desempeño de los objetivos y metas de la empresa.

Justificación

El presente trabajo se realiza con el objetivo de conocer y entender por qué en la Microempresa Mercacentro no se ha llevado un proceso de selección de personal adecuado. Es conveniente conocer las principales falencias por las que atraviesa la empresa y llevar a cabo un buen procedimiento para beneficiar a la misma. Conocer su estructura organizacional, la visión, la misión, así como también el organigrama permitirá identificar cuál es su problema, es necesario resaltar que para contar con un excelente personal se debe hacer una rigurosa búsqueda, ya que pueden contratar a una persona que tal vez no tenga la mayor experiencia laboral, pero si con el suficiente conocimiento para desempeñar su puesto de trabajo, es por ello que el éxito de la empresa y su posición en el mercado depende mucho de sus colaboradores, es por ello la importancia de esta labor.

En este sentido, en este trabajo se busca hallar la solución planteando un modelo de selección de personal en la Microempresa Mercacentro, con el fin de elegir al talento humano idóneo para los puestos solicitados.

Siguiendo estos parámetros se logrará obtener más confianza y efectividad en la misma, pues se espera que a corto plazo nos permitan corregir estas falencias para así encargarnos de los beneficios que se les brindaría por su prestación de servicio lo que fortalecerían el factor humano y el éxito de la empresa.

Objetivos

Objetivo general

Proponer un modelo de selección de personal para la Microempresa Mercacentro del municipio de Puerto Rico - Caquetá, que permita seleccionar al candidato adecuado y con ello mejorar la eficiencia, eficacia y el desempeño del personal.

Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico en la empresa con el fin de identificar los puestos de trabajo que se requieren.

Identificar las exigencias y requisitos del cargo y elaborar el manual de funciones para cada puesto de trabajo.

Analizar las diferentes técnicas de selección de personal y seleccionar las más adecuadas para elegir al candidato idóneo para el puesto.

Formular un plan de selección de personal para la Microempresa Mercacentro.

Marco Teórico

En el marco teórico presente se va a componer por el eje principal, que es la selección de personal donde abarca cada una de la regla establecida en el código sustantivo del trabajo.

Sabemos la importancia de tener un personal altamente capacitados en cualquier organización independiente de la empresa que sea, por tal razón la Microempresa Mercacentro ha optado por trabajar mancomunadamente en la selección de personal a tal fin de lograr un clima organizacional adecuado, según estudios realizados se ha convertido en las mayores pautas para que una empresa logre los objetivos propuestos.

Analizando cada una de las culturas que manejan los supermercados vemos reflejado la importancia de analizar cada una de las pautas en la Microempresa Mercacentro, sabemos que día a día la competencia se ha visto reflejada, por tal razón se deben buscar estrategias basadas en el marketing que nos va a permitir lograr posición en el mercado y mantenerse, lo fundamental e importante es ir evolucionando.

“Cada entidad de negocio debe diferenciarse de alguna forma para persistir y/o prosperar en un sitio del mercado competitivo”. (Pelton, Strutton, Lumpkin, 2000. p,8)

Este gran propósito de emprendimiento como lo es la Microempresa Mercacentro está ubicado en Puerto Rico - Caquetá, va dirigido a todas las personas sin importar su estrato socioeconómico, pero si se pretende enfatizar particularmente a personas con algunas discapacidades y adultos mayores, se proyecta dar soluciones a las necesidades que requieran demostrando en el mercado la falta de comodidades y trato especial para este tipo de personas.

Como bien sabemos el buen servicio al cliente es nuestra mayor arma para manejar estrategias que la Microempresa Mercacentro tiene para diseñar y para satisfacer a sus clientes

con el fin de lograr una buena posición ante los demás competidores y así alcanzar las expectativas de sus clientes externos como internos.

Toda empresa logra surgir cuando realiza un buen proceso de selección del recurso humano y comprende que de ello depende que la Microempresa Mercacentro sea una empresa que surja cada vez más y logre constituirse como una de las mejores empresas por su buen servicio y su calidad humana.

Según García (2008):

La contratación es el proceso mediante el cual, una persona natural (empleado) se obliga a prestar un servicio personal o jurídica (empleador, bajo la continuada dependencia o subordinación de esta y mediante el pago de una remuneración (salario). Si no se reúne alguno de los anteriores elementos, no le será aplicable la legislación laboral, ya que no se configuro la relación laboral (p.67).

Actualmente, en Colombia este procedimiento se ha reglamentado por el Código Sustantivo del Trabajo (CST) que concreta el compromiso en su art. 5 como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecutada conscientemente al servicio de otra y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectuó en ejecución de un contrato de trabajo” (Código Sustantivo Del Trabajo.2011, Art.5).

Para Rodríguez (2002) “la compensación es la medida de valor para sus empleados, para sus compañeros y para la sociedad” (p.70). En correspondencia, García (2008) afirma que “Es aquel proceso mediante el cual la organización define la manera de retribuir o reconocer los servicios y el desempeño de las personas, recalando que para ello deben fijarse las políticas salariales, es decir, el conjunto de directrices por las cuales la organización refleja su filosofía y por las que se estudian los asuntos relacionados con la remuneración del personal, sin embargo estas no permanecen estáticas, sino que por el contrario, se modifican según la situación”.

Como podemos ver las relaciones con el empleado es fundamental para lograr una estabilidad en esta empresa, tiene como objetivo fundamental mantener las relaciones laborales empleado- patrón. En lo cual nos abarca un macroproceso de gestión humana.

Evitar problemas, disgustos, despidos y renunciaciones, hallando solución y pactos frente a cualquier tipo de dificultades.

Al ejecutar el proceso de selección es de gran importancia tener en cuenta los siguientes aspectos como el valor de la empresa que se mide siempre por el compromiso de las personas que la integran.

Se debe tener en cuenta para lograr una buena selección de personal un encuentro preliminar, revisar las hojas de vida, realizar las pruebas, efectuar la entrevista, revisión de antecedentes y referencias y por último tomar la decisión correcta para selección del candidato adecuado.

Existen diferentes métodos de selección tales como, impresos de solicitud, entrevistas, pruebas escritas, comprobación de la información, juegos en grupo y test.

La motivación en la fase que abarca la parte importante para una empresa. Según Maslow (1930), “los motivadores de comportamientos son las necesidades humanas a satisfacer; la naturaleza de estas necesidades implica la prioridad de unas sobre otras”. (p. 301)

McClelland “son personas motivadas por la continua superación de sí mismas y la continua fijación de metas; prefieren trabajar en situaciones cuyo logro de resultados dependa de su actuación y en las que posean libertad para decidir las acciones que hay que llevar a cabo, de modo que prefieren trabajar con expertos y si es preciso en grupo.” (p.307)

Marco Legal

El trabajo en Colombia está regido por el Ministerio de Trabajo Nacional y establece reglas aplicables en el mercado laboral. Hoy en día existe diversos portales de empleo que facilita al empleado acceder a oportunidades laborales y a su vez el empleador hallar el personal idóneo para su empresa.

De acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política de Colombia y la Ley 50 de 1990, estos son algunos de los artículos que han regido en torno al Trabajo:

(Código Sustantivo del Trabajo, 2011) en el artículo 5 define la palabra Trabajo, el trabajo es una actividad libre que realiza el ser humano con el objetivo de satisfacer las necesidades propias y la de los demás; cumpliendo con las horas semanales o de acuerdo con las horas pactadas sin incumplir con el Artículo 158 de este mismo Código.

(Código Sustantivo del Trabajo, 2011) en el artículo 39 indica que el Contrato Escrito debe contener las siguientes partes como lugar de trabajo, salario, su forma de pago, duración del contrato, las cláusulas que acuerden entre las partes, entre otros.

(Código Sustantivo del Trabajo, 2011) en el artículo 76 define Periodo de prueba como la fase inicial del contrato de trabajo que tiene el empleado para ejecutar; en este periodo el empleador evaluará el potencial y el desempeño profesional del empleado.

(Ley 50, 1990, art. 7°) señala la etapa de prueba no podrá superar los dos meses; en un contrato de trabajo a término fijo en donde su duración será menor a un año su periodo de prueba no puede exceder a la quinta parte concertado inicialmente en el contrato, sin superar los dos meses.

Cuando el trabajador lleva contratos continuos no es necesario el periodo, es necesario solo para el primer contrato.

(Código Sustantivo del Trabajo, 2011) en el artículo 89 indica que el empleado puede prestar sus servicios en su domicilio y ser remunerado, este puede ser ejecutado solo o con la ayuda de un familiar.

(Código Sustantivo del Trabajo, 2011) en el artículo 104 define el Reglamento de trabajo como el conjunto de normas que establecen las empresas, las cuales deben acatarse por el empleador y sus empleados.

(Ley 50, 1990, art. 14) define salario como todo lo que percibe el empleado en dinero, como bonificaciones, primas, comisiones, entre otros, fuera de la remuneración ordinaria.

(Código Sustantivo del Trabajo, 2011) en el artículo 158 indica que la jornada ordinaria de trabajo debe ser concertada entre las partes sin que se exceda la máxima legal.

De acuerdo con la norma se establece que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Const.1991, Art.25).

Desde el punto de vista regulatorio, se observarán las siguientes regulaciones y leyes que se consideren relevantes.

La Ley de Artículos dice algo en el artículo 21 de la Ley No. 50 de 1990, que establece que las empresas con más de 50 trabajadores deben trabajar 48 horas a la semana y dedicar dos horas a la semana a desarrollar actividades recreativas, culturales o de capacitación para sus empleados. Artículo 2.2.10.7

Programa de Bienestar para la Calidad de Vida en el Trabajo según se define en el artículo 24 del Decreto 1587 de 1998 y para mantener un nivel adecuado de calidad de vida en el lugar de trabajo, las unidades deben implementar dichos programas.

Medir el clima laboral al menos cada dos años e identificar y evaluar estrategias de intervención.

Evalúe la adaptación de la organización al cambio, tome medidas para preparar el cambio y se obtenga apoyo para la terminación de la carrera o la reintegración mientras ocurren los métodos de transformación organizacional.

Tomar medidas para el retiro del servicio de los pensionados.

Identifica la cultura organizacional y precisa los conocimientos para el fortalecimiento de la cultura esperada.

Motivar el trabajo en equipo.

Mejorar el plan de compensación e incentivos.

Metodología de Investigación

La Metodología de la Investigación le permite al investigador orientar de modo eficiente a resolver su problemática, esto lo realiza a través de la recopilación de datos mediante diferentes técnicas, posteriormente se realiza la interpretación de datos y conclusiones sobre ellos. Es de mencionar que dicho proceso está conformado por toda una serie de pasos lógicamente estructurados y relacionados entre sí.

El presente trabajo tiene un enfoque descriptivo-analítico, para ello se realizarán entrevistas y encuestas con el fin de indagar y conocer las opiniones de los trabajadores.

Así mismo, se realizarán consultan en diferentes fuentes de información de tipo primario y secundario donde se logre ampliar los conocimientos sobre el tema en cuestión, así como la recolección de información de la empresa objeto de estudio que sirva como insumo para el trabajo.

La información recolectada será analizada de manera cualitativa y a partir de los resultados obtenidos se realizará la interpretación de datos, se sacarán conclusiones y recomendaciones.

Técnicas de recolección de datos

Considerando que las técnicas son procedimientos y herramientas disponibles para que el investigador pueda obtener datos e información acertada, en este caso nos facilitara la recolección de información mediante:

Encuesta: para la elaboración de las encuestas se diseñará un cuestionario de diez (10) preguntas de tipo cerradas, la encuesta va a aplicar de manera virtual en la aplicación Google Drive, dicha encuesta será aplica a los trabajadores de la Microempresa Mercacentro.

Entrevistas: Para completar nuestra investigación se realizará cinco (05) entrevistas de manera formal a los trabajadores de la Microempresa Mercacentro.

Población

La población objeto de estudio será los trabajadores que laboran en la Microempresa Mercacentro del municipio de Puerto Rico – Caquetá, Ubicada en la calle 5 con carrera 11 centro.

Muestra

Teniendo en cuenta que el total de trabajadores de la microempresa objeto de esta investigación es de veinte (20) trabajadores, se tomó como base para realizar las encuestas a un segmento a diez (10) trabajadores.

Resultados

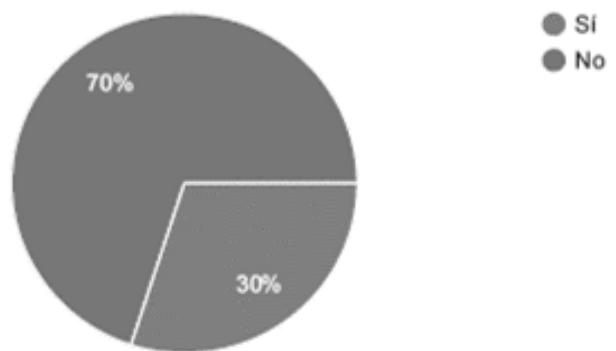
Análisis de Resultados

Encuesta

Posteriormente, se aplicó y analizó los resultados obtenidos de la encuesta sobre la manera en que los trabajadores fueron seleccionados para el cargo en la Microempresa Mercacentro, lo cual se muestra en los siguientes ítems:

Figura 1.

Pregunta N° 1. ¿Para ingresar a laborar en esta empresa le realizaron algún tipo de pruebas?

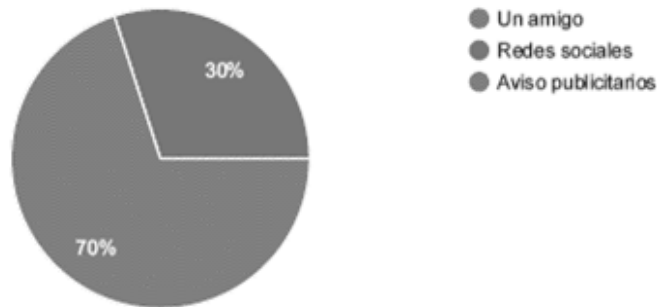


Fuente: Elaboración propia.

El 70% de los trabajadores encuestados manifiestan que no les realizaron algún tipo de pruebas y el 30% que sí, lo que se evidencia que el área de talento humano no tiene claro los procesos de selección de personal, lo que se requiere con urgencia la organización por parte del área de talento humano.

Figura 2.

Pregunta N° 2. *¿Por qué medio se enteró de la vacante en esta empresa?*

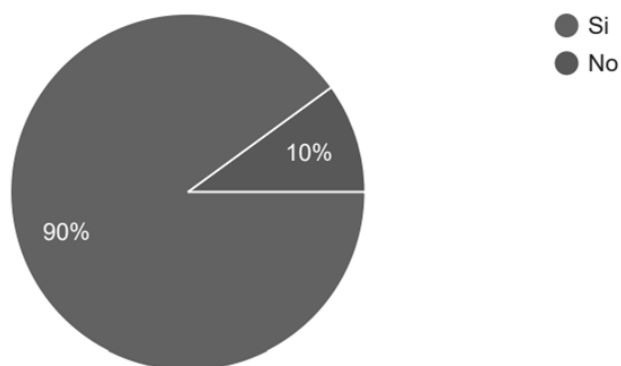


Fuente: Elaboración propia.

Se logra evidenciar que el 30% del personal encuestado se enteró de la vacante en la Microempresa Mercacentro por redes sociales y el 70% por medio de un amigo, lo que se logra evidenciar que no manejan publicidad para realizar convocatorias masivas por lo que sería de gran ayuda para lograr una selección apropiada para cada vacante que la empresa realice.

Figura 3.

Pregunta N° 3. *¿Le solicitaron su hoja de vida al ingresar a trabajar en esta empresa?*



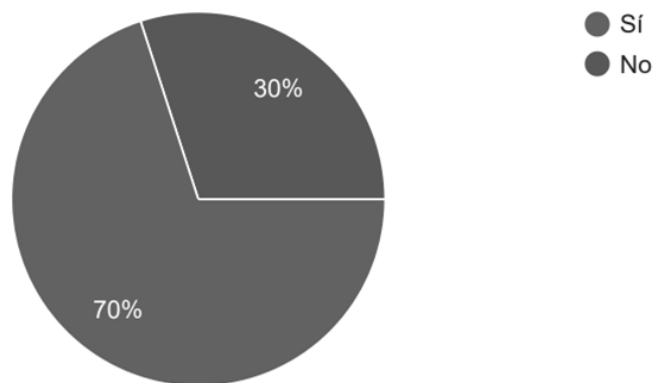
Fuente: Elaboración propia.

El 90% de las personas encuestadas afirman que al ingresar a laborar en la Microempresa Mercacentro le solicitaron la hoja de vida, el 10% se enuncia por el no. De

acuerdo con el resultado obtenido se evidencia un porcentaje mínimo en cuanto a la falta que hace por parte del área de talento humano solicitar el currículum del candidato con el fin de seleccionar la persona idónea para ocupar el cargo.

Figura 4.

Pregunta N° 4. *¿Le realizaron algún examen médico de tipo laboral para ingresar a trabajar?*

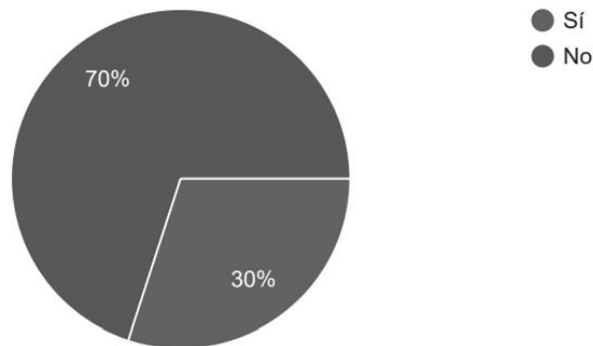


Fuente: Elaboración propia.

El 70% de los trabajadores encuestados manifiestan que al ingresar a trabajar en la Microempresa Mercacentro le exigieron el examen médico laboral, el 30% afirman que no lo presentaron. Es indispensable que el área de talento humano exija a los trabajadores que ingresan por primera vez a trabajar en la Microempresa Mercacentro el examen médico, con el propósito de verificar que se encuentren en condiciones óptimas para ser contratado.

Figura 5.

Pregunta N° 5. ¿Conoce el Manual de sus funciones?

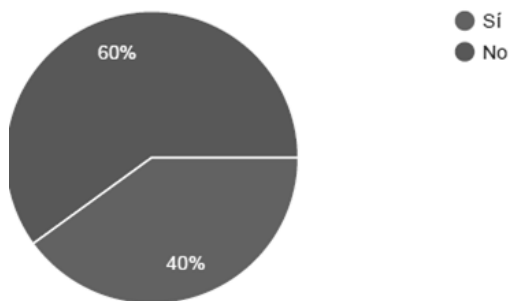


Fuente: Elaboración propia.

Como se puede evidenciar el 70% es positivo, esto nos indica que cada trabajador conoce sus funciones del cargo que desempeña, el 30% no tiene conocimiento de sus funciones. Es obligación del área de talento humano de informar a toda aquella persona sus funciones y responsabilidades que debe de realizar en el cargo a desempeñar y especialmente dentro de la Microempresa Mercacentro.

Figura 6.

Pregunta N° 6. ¿Piensa que usted está ubicado en el puesto apropiado?



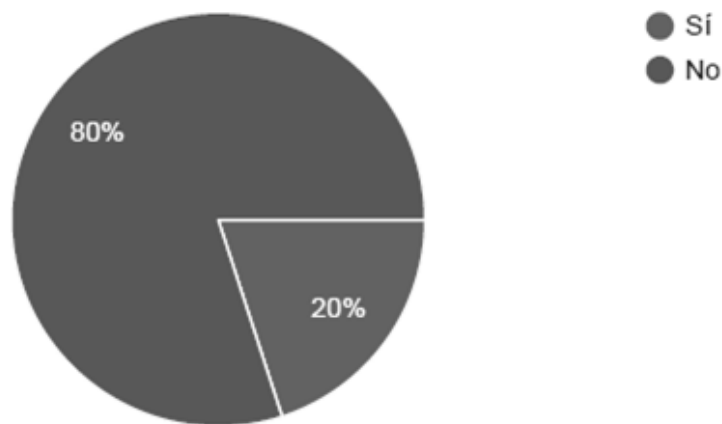
Fuente: Elaboración propia.

La Microempresa Mercacentro, cuenta con el 60% de sus empleados, que se sienten insatisfechos según la entrevista realizada, debido a que están ubicados en un área en el cual no

es el apropiado según su trayecto laboral y estudio, ya que no cuentan con un área de talento humano donde puedan validar dicha información de cada empleado, tal vez por necesidad aceptan los trabajos sin importar que no sea lo que merezcan.

Figura 7.

Pregunta N° 7. ¿Considera que obtuvo la capacitación adecuada para desarrollar sus funciones en su puesto actual?

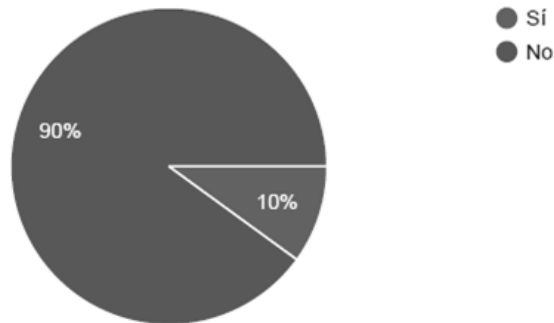


Fuente: Elaboración propia.

El 80% de los empleados como vemos reflejado en la gráfica de la pregunta 7, podemos identificar que hay una gran falencia con la Microempresa Mercacentro, debido a que ha estado contratando personal sin dar su respectiva capacitación de inducción y recorrido por el puesto junto con el panel de oficios, por lo cual los empleados aceptan cargos sin conocer sus funciones.

Figura 8.

Pregunta N° 8. ¿Has recibido capacitaciones significativas que fortalezca su desempeño laboral?

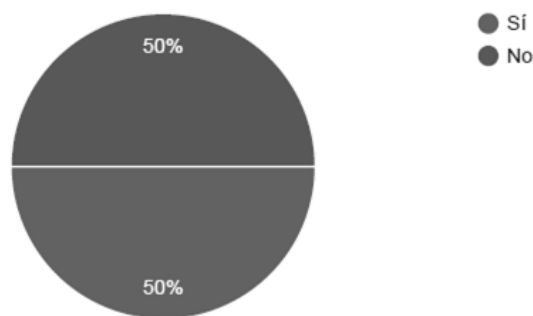


Fuente: Elaboración propia.

La Microempresa Mercacentro no ha brindado las capacitaciones suficientes a sus colaboradores, por lo cual probablemente ha venido presentando inestabilidad productiva debido a que sus empleados no están rindiendo en su ámbito laboral, esto se debe a que el 90% de ellos exclaman que no han recibido las capacitaciones pertinentes para el desempeño de su labor.

Figura 9.

Pregunta N° 9. ¿La Empresa reconoce y premia oficialmente a los trabajadores que tienen buen desempeño en su trabajo?



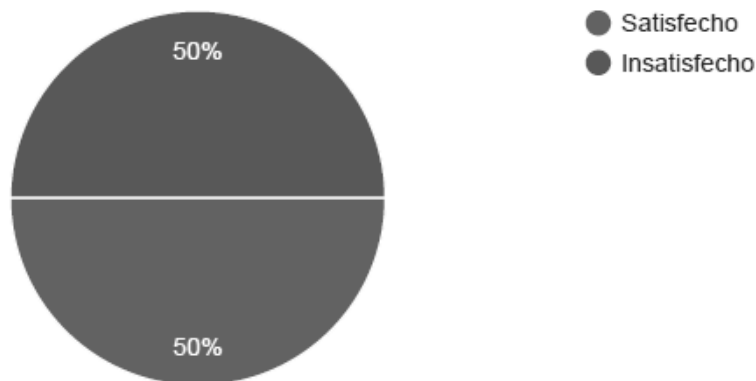
Fuente: Elaboración propia.

Contamos con un promedio de 50% de empleados que están conformes con la labor que ejercen en la Microempresa Mercacentro debido a que son galardonados por su buen desempeño,

y el otro 50% está inconforme con estos estándares que está manejando la microempresa, puesto que no se sienten cómodos en su puesto de trabajo por lo cual pueden bajar su rendimiento y los conlleva a no ser merecedores de premios y reconocimientos por parte de la empresa.

Figura 10.

Pregunta N° 10. ¿Indique el grado de satisfacción que encuentra al trabajar en la empresa?



Fuente: Elaboración propia.

El 50% de los colaboradores se sienten satisfechos por su labor en la Microempresa Mercacentro, y el otro 50% insatisfecho, todo esto puede ser ocasionado por la problemática que tenemos de raíz ya que no todos los empleados están en el puesto indicado, para así ejecutar sus conocimientos y habilidades según profesión o experiencia obtenida. La Microempresa Mercacentro, debe ser muy equitativo en estos aspectos ahora que inicie su proyecto con su nueva área de selección de personal, pues esto traerá a la microempresa un excelente rango en este medio comercio, y satisfacción a sus empleados ya que se le dará valor a cada una de sus habilidades u experiencias.

Entrevista

Se entrevistó a cinco empleados de la Microempresa Mercacentro y se conoció lo siguiente:

Respecto a la primera pregunta ¿Piensa usted que es importante que la empresa realice diferentes pruebas a los candidatos a ocupar un puesto vacante? ¿Por qué?

Los cinco trabajadores entrevistados contestaron que sí están de acuerdo con que la Microempresa Mercacentro aplique a los candidatos diferentes pruebas de ingreso, argumentando que mediante dichas pruebas el aspirante puede demostrar que está capacitado para ser contratado para ocupar el puesto vacante y por ende, la microempresa puede seleccionar a la persona más apta e idónea para el cargo.

Con base a estos resultados, se analiza que los trabajadores de la Microempresa Mercacentro son conscientes de que las diferentes pruebas de ingreso como son los cuestionarios psicotécnicos, los test de personalidad, las pruebas situacionales, los cuestionario de aptitudes y conocimientos, así como las pruebas de evaluación médica las cuales pueden ser de audiometría, visiometría, hemogramas, entre otros, permiten conocer en profundidad a los aspirantes y evaluar el potencial del candidato y su condición física y mental, y comprobar que el elegido sí se adapta a las funciones del puesto de trabajo, al ambiente laboral, y a la política y filosofía de la Microempresa.

Finalmente, respecto a la segunda pregunta que dice: ¿Piensa usted que los procesos estandarizados de selección de personal benefician a la empresa y trabajadores? ¿Por qué?

Todos los entrevistados coincidieron en que los procesos estandarizados de selección de personal sí benefician tanto a la Microempresa, como a sus trabajadores, aludiendo que esto le

permite a la Microempresa Mercacentro incurrir en menos gastos económicos y a optimizar el tiempo en cuanto a la labor de elegir al mejor candidato tanto en papel como en la práctica.

Con los resultados de esta pregunta, se analiza que los trabajadores piensan que si la Microempresa Mercacentro establece un proceso de selección de personal se beneficiara ella y a la vez beneficiará a sus trabajadores, ya que estos procesos se dividen en diferentes etapas acreditando transparencia, honestidad y organización durante todo el proceso y su fin es ayudar a obtener el mejor talento humano, lo cual es un factor clave para que la microempresa tenga éxito. Pues en realidad, la productividad y competitividad de las organizaciones no depende de máquinas o infraestructura, lo que en verdad importa es contar con el personal adecuado y es por ello que para la Microempresa Mercacentro incorporar a los mejores candidatos debe ser fundamental para su planeación estratégica y su visión de crecimiento.

Cabe mencionar que, si una organización tiene un proceso de selección de personal deficiente, pueden llegar a ingresar a laborar a personas que no se adapten completamente al puesto y por ende, terminarán contaminando el ambiente laboral de la organización, así como su productividad, rendimiento y competitividad.

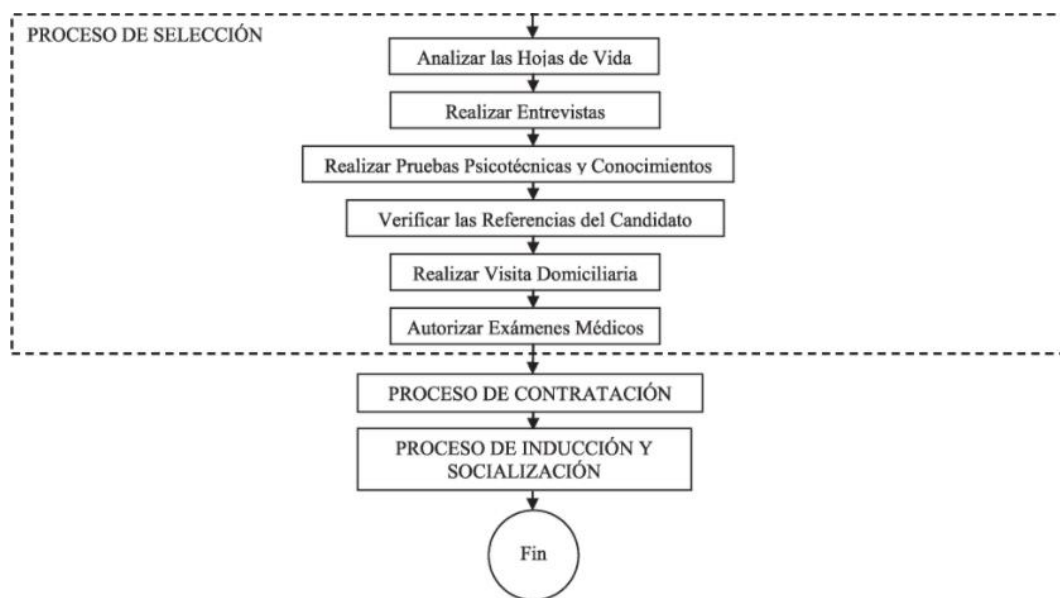
Propuesta de Modelo de Selección de Personal

Desarrollo de la propuesta

El presente trabajo fue elaborado con el objetivo de proponer un modelo de selección de personal en la Microempresa Mercacentro, con la aplicación de métodos y herramientas que permita el buen proceso de selección y la elección de personal capacitado para la Microempresa Mercacentro, por ello se analizaron las siguientes fases:

Figura 3.

Proceso de Selección.



Fuente: Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana.

De acuerdo con Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010) el proceso de selección de personal debe de realizarse siguiendo la estructura ya mencionada en la figura N° 11.

Proceso de Selección de Personal

Fase 1: Análisis de la hoja de vida.

Fase 2: Entrevista.

Fase 3: Pruebas.

Fase 4: Verificación de antecedentes y experiencia laboral.

Fase 5: Informe de resultados.

Fase 1: Análisis de la hoja de vida.

Es la primera fase de selección de personal, se realiza verificación de la información suministrada por cada candidato, revisando si cumple con los requisitos para aplicar al cargo o de lo contrario son descalificados. Se debe analizar la siguiente información:

Datos personales.

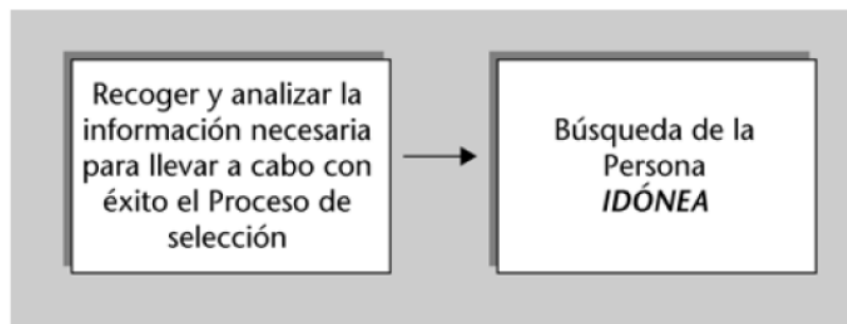
Estudios.

Experiencia.

Otras habilidades.

Figura 4.

Objetivo del análisis de necesidades.



Fuente: Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano.

Fase 2: Entrevista.

Esta consiste en obtener toda la información necesaria del candidato, de acuerdo con una serie de preguntas que permita validar el conocimiento de cada candidato, y establecer que personas continúan en el proceso de selección y quienes son descalificadas. El avance de la entrevista será:

Diseñar el formato y las preguntas.

Analizar el comportamiento y personalidad.

Realizar las preguntas de acuerdo con las funciones a desempeñar.

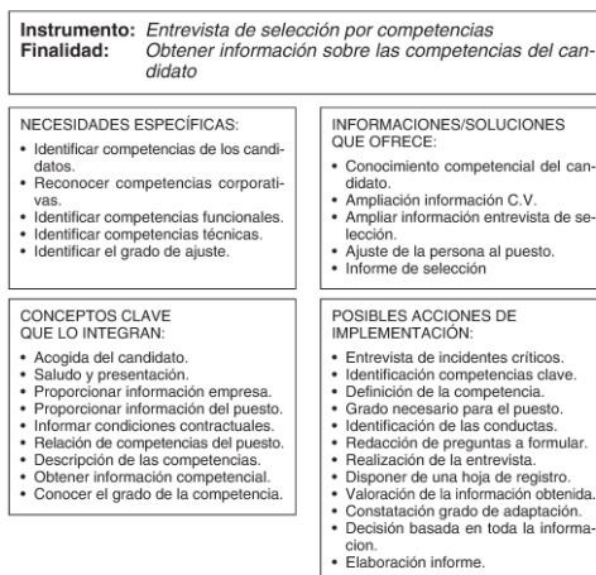
Para todos los candidatos se debe aplicar las mismas preguntas.

Valorar el tiempo disponible.

Por medio de la entrevista se busca conocer los conocimientos, experiencia, aptitud de cada candidato, de igual forma, se exige personal que demuestre interés tanto por el cargo como por la empresa.

Figura 5.

Instrumento de entrevista de selección por competencias.



<p>PROFESIONALES/ÁMBITOS IMPLICADOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directores de RR HH. • Técnicos en selección. • Consultores. • Gerentes. • Jefaturas. 	<p>INDICADORES DE CALIDAD EN SU USO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de las competencias del puesto. • Nivel en que son necesarias. • Conductas que evidencian la competencia. • Formulación de preguntas significativas. • Identificación de muestras del comportamiento. • Escucha activa, empatía... • Capacidad de análisis de la información recibida. • Observación y análisis de la comunicación no verbal. • Objetividad del entrevistador. • Distinguir los hechos de las interpretaciones. • Evaluar la información recibida. • Redacción del correspondiente informe.
<p>OTROS PROGRAMAS O INSTRUMENTOS RELACIONADOS CON SU IMPLEMENTACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tests de aptitudes. • Cuestionarios de personalidad. • Grafología. • <i>Assessment centre</i>. • Entrevista de selección. 	

Fuente: Gan, F. y Triginé, J. (2012). Selección de personal.

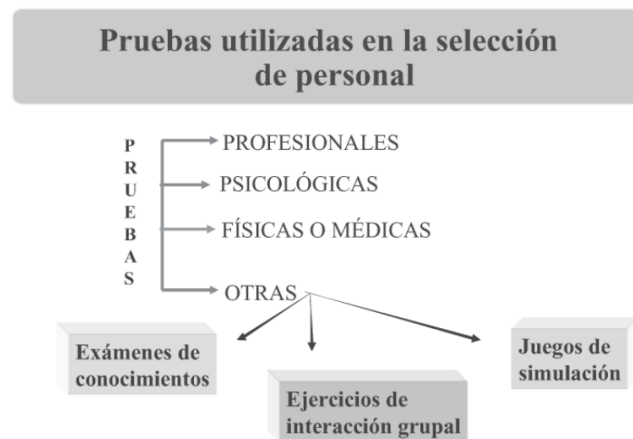
Fase 3: Pruebas.

Estos métodos deben ser elaborados y aplicados según el perfil del cargo, con el fin de seleccionar a los mejores candidatos, para que ocupe el cargo que ha estado vacío por situaciones que han sucedido dentro de la empresa.

Estas pruebas se utilizan con el fin de verificar como el candidato puede adecuarse al nuevo cargo por el cual se postuló.

Figura 6.

Pruebas utilizadas en la selección de personal.



Fuente: Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento.

Estas son algunas de las pruebas que se deben aplicar:

Pruebas Psicotécnicas. Tiene como fin identificar las capacidades destacadas, las aptitudes intelectuales y profesionales, este tipo de pruebas permite evaluar el conocimiento y el nivel de habilidad para realizar el trabajo.

Para la Microempresa Mercacentro es de vital importancia aplicar estas pruebas para instalar en el cargo a la persona indicada de acuerdo con las necesidades que se pretende cubrir.

Pruebas Psicométricas. Básicamente estas pruebas están elaboradas por una serie de combinaciones, secuencias lógicas, orientado por caracteres, se utiliza para evaluar la capacidad mental, concentración y la rapidez que tiene el candidato para resolver problemas que se presente en la empresa,

Pruebas de Personalidad. Estas técnicas de tipo personal se especifican en el Saber Ser de la persona, por esta razón están orientadas en conocer o distinguir el comportamiento, el temperamento, las actitudes del postulante, lo cual permite adaptarse al puesto de trabajo y a la empresa.

Fase 4: Verificación de antecedentes y experiencia laboral.

Se verifica la información suministrada por parte del candidato en su trayectoria laboral, se constata si la información es verídica, se realiza una serie de preguntas que son basadas en su anterior empleo, es decir, cómo fue su progreso, el motivo de retiro; toda esta información se determinará si es apto para cubrir el puesto.

Se realiza la consulta de antecedentes para cerciorarse que el candidato no tenga ningún tipo de sanción o antecedentes que repercute al desempeñar las funciones.

Fase 5: Informe de resultados.

Después de aplicar las fases del modelo de Selección de personal, se lleva a cabo el estudio de los resultados obtenidos de los métodos y técnicas que fueron aplicados, los postulantes que obtengan el mejor puntaje ellos podrán ser seleccionados, este proceso se realiza con el objetivo de determinar qué candidato es apto para ocupar el puesto dentro de la empresa.

Tabla 1.

Cronograma fases de Selección de Personal.

Fases	Semana 1					Semana 2					Semana 3				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Análisis de la Hoja de Vida.															
Entrevista.															
Pruebas.															
Resultados de entrevista y pruebas															
Verificación de antecedentes y experiencia laboral.															
Informe de resultados															

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

El proceso de Selección de Personal es una tarea del Área de Talento Humano; su finalidad es seleccionar al candidato apropiado para ocupar un cargo definido, así mismo su adaptación a un ambiente de trabajo. Al contratar personal, el proceso de selección no solo debe ser positivo para la empresa, sino también para el trabajador.

Una vez con la información obtenida de la Microempresa Mercacentro, se logró evidenciar que no tienen establecido el Área de Talento Humano, lo cual presenta falencias en su productividad e inconformidades de los colaboradores, pese a que, no contaron con su debido proceso de selección antes de su contratación y se les ha dificultado tanto a la empresa por no ver un buen desempeño en las labores, y a los colaboradores puesto que se les dificulta acoplarse a un puesto que desconocen.

A pesar de que no existe un periodo para analizar y evaluar las hojas de vida de cada candidato, se ha optado por contratar personal de forma verbal, sin contar con un examen médico – laboral, para visualizar el estado físico y mental del nuevo integrante, posterior a ello el trabajador no conoce sus funciones que debe desempeñar en su lugar de trabajo, todas estas situaciones no facilitan el buen proceso de selección y la elección de personal idóneo para la Microempresa Mercacentro.

El desarrollo de este trabajo nos permite concluir que las empresas a través de los procesos de selección de personal y con ayuda de los diferentes métodos, técnicas y herramientas instauradas en él, logran de forma específica y contundente conocer a fondo a cada uno de los candidatos postulados para el puesto vacante, y con fundamento en los resultados obtenidos por cada participante, la empresa va a tener los argumentos necesarios que permitirán tomar la mejor decisión respecto a quién contratar; cabe mencionar que, los procedimientos estandarizados son

esenciales en las empresas porque contribuyen a mantener los estándares de calidad en el desarrollo de sus actividades laborales, así como también, permite aumentar la seguridad y confianza de las personas, en este sentido, el hecho de que la Microempresa Mercacentro cuente con un modelo de selección de personal va a permitir que se garantice la contratación del candidato que reúna las cualidades, y el perfil que busca la empresa, lo cual se verá reflejando en el rendimiento y la productividad de esta.

El proceso de selección nos permite conocer las características, aptitudes y destrezas de cada uno de los integrantes a esta empresa, puesto que ambas partes obtienen beneficios, y luchan por ascender globalmente en el Mercado. La Microempresa Mercacentro siendo uno de los más grandes en ese gremio y municipio, pretende enfocarse en el bienestar de cada uno de sus colaboradores y ofrecerles un trato digno asegurándose que cada uno de ellos se sienta cómodo y satisfecho con su puesto de trabajo, puesto que el clima laboral mejoraría para bien de la empresa.

Recomendaciones

Se plantea para el área de talento humano de la Microempresa Mercacentro, ejecutar este Modelo de Selección de personal hallando a los candidatos más adecuado para cubrir las distintas vacantes que surge de la necesidad que requiere la empresa, este modelo será de gran soporte para mejorar las debilidades que se están presentando, estos se pueden prevenir realizando el debido proceso de selección de personal.

Es indispensable que el Área de Talento Humano al momento de la convocatoria solicitar la respectiva hoja de vida de los postulantes para revisar si cuenta con la experiencia necesaria como requisito de la vacante, de igual forma exigir el examen médico - laboral para mirar en qué condiciones se encuentra la persona tanto físicamente como mentalmente, es necesario darles a conocer la información necesaria para desempeñar sus funciones que permita desarrollarlas adecuadamente en su puesto de trabajo o en su defecto en la misma empresa.

Resulta conveniente para la Microempresa Mercacentro hacer uso pleno de la información suministrada por los instrumentos que se apliquen en el proceso de selección, para que se logre llevar dichos procesos a su nivel óptimo, así como también, implementar de manera inmediata el modelo de selección de personal propuesto en este trabajo y de esta manera fortalecer el posicionamiento en el mercado, además de contratar personal que agregue valor a la organización.

Referencias Bibliográficas

Cabal, O. (2017). Estilo APA UNAD – Cali. <https://estiloapaunad.wordpress.com/>

Centro de Escritura Javeriano (2017). Normas APA Sexta

Edición. <http://portales.puj.edu.co/ftpcentroescritura/Recursos%20C.E/Estudiantes/Referencia%20bibliograficas/Normas%20APA%206a%20actualizada.pdf>

Código Sustantivo del Trabajo (2011). Autorizado por el Ministerio de Protección Social – Colombia.

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. 20 de julio de 1991 (Colombia).

Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.297).

Dirección Nacional de Bibliotecas INACAP (2015). Guía para citar textos y referencias

bibliográficas según Norma de la American Psychological Association (APA) 6° edición. https://estiloapaunad.files.wordpress.com/2017/09/guia_para_citar_y_referencias_bibliograficas_-apa_sexta_ed.pdf

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Selección de personal. Ediciones Díaz de Santos. (pp.78).

Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 28 de diciembre de 1990.

Moreno f. (2010). Cómo escribir textos académicos según normas internacionales. Ediciones Uninorte.

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.62).

Normas APA (2017). Aspectos básicos. <http://normasapa.net/>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.108). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

Viloria, M. (2017). Consentimiento informado.

https://issuu.com/viloriamaaria/docs/consentimiento_informado_grupo_35

Anexos**Anexo A. Diseño del instrumento de recolección de información (Encuesta)**

Fecha _____ Día/Mes/Año _____

Nombres y Apellidos del entrevistado _____

Numero de documento de Identidad _____

Cargo que actualmente desempeña _____

1. ¿Para ingresar a laborar en esta empresa le realizaron algún tipo de pruebas?
 - a. Si _____
 - b. No _____
2. ¿Por qué medio se enteró de la vacante en esta empresa?
 - a. Un amigo _____
 - b. Redes sociales _____
 - c. Aviso publicitario _____
3. ¿Le solicitaron su hoja de vida al ingresar a trabajar en esta empresa?:
 - a. Si _____
 - b. No _____
4. ¿Le realizaron algún examen médico de tipo laboral para ingresar a trabajar?
 - a. Si _____
 - b. No _____
5. ¿Conoce el manual de sus funciones?
 - a. Si _____
 - b. No _____

6. ¿Piensa que usted está ubicado en el puesto apropiado?
 - a. Si _____
 - b. No _____

7. ¿Considera que obtuvo la capacitación adecuada para desarrollar sus funciones en su puesto actual?
 - a. Si _____
 - b. No _____

8. ¿Has recibido capacitaciones significativas que fortalezca su desempeño laboral?
 - a. Si _____
 - b. No _____

9. ¿La Empresa reconoce y premia oficialmente a los trabajadores que tienen buen desempeño en su trabajo?
 - a. Si _____
 - b. No _____

10. ¿Indique el grado de satisfacción que encuentra al trabajar en la empresa?
 - a. Satisfecho _____
 - b. Insatisfecho _____

Anexo B. Diseño del instrumento de recolección de información (Entrevista)Fecha Día/Mes/Año

Nombres y Apellidos del entrevistado _____

Numero de documento de Identidad _____

Cargo que actualmente desempeña _____

1. ¿Piensa usted que es importante que la empresa realice diferentes pruebas a los candidatos a ocupar un puesto vacante? ¿Por qué?

2. ¿Piensa usted que los procesos estandarizados de selección de personal benefician a la empresa y trabajadores? ¿Por qué?

Anexo C. Evidencia aplicación de la Encuesta

13/11/21 20:07 Diseño del instrumento de recolección de información

Diseño del instrumento de recolección de información

10 respuestas

[Publicar análisis](#)

FECHA Pregunta sin título

10 respuestas

nov. de 21	12
nov. de 2021	12 9

Nombres y Apellidos

10 respuestas

- Ximena Rondon
- Anunciacion vergara
- Delio arguello
- Huberney alegria
- Harvy claros muñoz
- Edinson oliveros
- Maryi Ortiz
- Juan Bernardo González
- Blanca Artunduaga

<https://docs.google.com/forms/d/1j4r13paP1RJBKrbpXe d Rai04Eo5-6GUkQnyCxCl0kUY/viewanalytics> 1/7

13/11/21 20:07

Diseño del instrumento de recolección de información

Numero de documento de Identidad

10 respuestas

1117963453

20551348

1115952522

1115949012

1115947451

1117487569

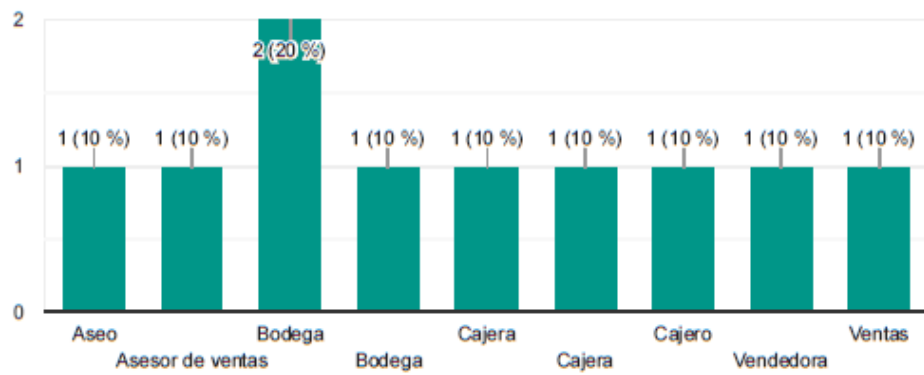
1117530281

17582489

40621537

Cargo

10 respuestas



Anexo D- Evidencias fotográficas de la aplicación de la entrevista

Se realiza entrevista a los colaboradores de Supermercado Mercacentro, con el fin de conocer mas a fondo la problemática en la que hemos venido trabajando, y cerciorarnos de las condiciones en las que se encuentran laborando, en vista de que no están instaurando ningún ni sistema de gestión y salud en el trabajo.

Por lo tanto, al conocer las dificultades en las que se encuentran los colaboradores, optamos por construir un plan de acción que les fortalezca tanto sus capacidades físicas e intelectuales, habilidades y destrezas para desenvolverse en su ámbito laboral.

Anexo E. Evidencia aplicación de la Entrevista**Diseño del instrumento de recolección de información (Entrevista)**

Fecha Día/ 12 Mes/ Noviembre/ 2021
Nombres y Apellidos del entrevistado Ana Deimeo
Numero de documento de Identidad 1115943479
Cargo que actualmente desempeña Ayudante de Ventas

1. ¿Piensa usted que es importante que la empresa realice diferentes pruebas a los candidatos a ocupar un puesto vacante? ¿Por qué? Si, es importante ya que con esto podemos ver si esta capacitado para el puesto
2. ¿Piensa usted que los procesos estandarizados de selección de personal benefician a la empresa y trabajadores? ¿Por qué? Si, ya que permite que el proceso sea mas rapido.

Diseño del instrumento de recolección de información (Entrevista)

Fecha Día/ 12 Mes/ 11 Año/ 2021Nombres y Apellidos del entrevistado Edgar PerezNumero de documento de Identidad 17700792Cargo que actualmente desempeña Repartidor

1. ¿Piensa usted que es importante que la empresa realice diferentes pruebas a los candidatos a ocupar un puesto vacante? ¿Por qué? Claro que si, por que asi se podra seleccionar al personal adecuado

2. ¿Piensa usted que los procesos estandarizados de selección de personal benefician a la empresa y trabajadores? ¿Por qué?

Si, claro porque la empresa tardaria menos en establecer los empleados q-e necesita para cada vacante.

Diseño del instrumento de recolección de información (Entrevista)Fecha Día/ 12 Mes/ 11 Año/ 2021Nombres y Apellidos del entrevistado Duvan Felipe OspinaNumero de documento de Identidad 1115952478Cargo que actualmente desempeña Bodeguero

1. ¿Piensa usted que es importante que la empresa realice diferentes pruebas a los candidatos a ocupar un puesto vacante? ¿Por qué? Si es importante ya que se hace necesario para lograr entender cuales son las capacidades necesarias

2. ¿Piensa usted que los procesos estandarizados de selección de personal benefician a la empresa y trabajadores? ¿Por qué? Si claro ya que mejorara el rendimiento.

Diseño del instrumento de recolección de información (Entrevista)

Fecha Día/ 12 Mes/ Nov Año/ 2021

Nombres y Apellidos del entrevistado Eidy Luena Ramirez Ros

Numero de documento de Identidad 1115950075

Cargo que actualmente desempeña Asesor Comercial.

1. ¿Piensa usted que es importante que la empresa realice diferentes pruebas a los candidatos a

ocupar un puesto vacante? ¿Por qué? Claro, que si por que esto permite identificar los prestos adecuados y las capacidades necesarias para cada trabajador.

2. ¿Piensa usted que los procesos estandarizados de selección de personal benefician a la

empresa y trabajadores? ¿Por qué? si por que esto genera economica menos gastos y buen rendimiento.

Diseño del instrumento de recolección de información (Entrevista)

Fecha 12 Día/ 1 Mes/ Nal Año/ 2021

Nombres y Apellidos del entrevistado Yady Rosas Sanchez.

Numero de documento de Identidad 112440869

Cargo que actualmente desempeña Cajera

1. ¿Piensa usted que es importante que la empresa realice diferentes pruebas a los candidatos a ocupar un puesto vacante? ¿Por qué? Si, porque así podemos resaltar las capacidades de cada uno y desarrollar mejor el trabajo

2. ¿Piensa usted que los procesos estandarizados de selección de personal benefician a la empresa y trabajadores? ¿Por qué? Si, porque facilita mas la selección del personal y mejora la calidad de los trabajadores.