

**Propuesta del proceso de selección de personal de la empresa Commerk SAS de la ciudad
de Cali para el año 2022**

Angie Lisset Becerra Espitia

Carlos Adolfo Echeverry

Jasmín Esther Flórez Salomón

Nathalia Llanos Agudelo

Danincy Ojeda Rivera

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

2022

**Propuesta del proceso de selección de personal de la empresa Commerk SAS de la ciudad
de Cali para el año 2022**

Angie Lisset Becerra Espitia

Carlos Adolfo Echeverry

Jasmín Esther Flórez Salomón

Nathalia Llanos Agudelo

Danincy Ojeda Rivera

Asesor: Wilson Rodríguez Escamilla

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

2022

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a Dios quien ha sido guía continua para nuestras vidas y sin cuya influencia y múltiples bendiciones habría sido imposible encontrarnos alcanzando nuestras metas profesionales.

Además, dedicamos este trabajo a nuestras familias quienes con su ayuda y apoyo constante han sido una fuente de motivación para perseverar en cada paso hasta llegar este momento culminante de nuestra carrera.

Finalmente dedicamos este trabajo a todo el cuerpo docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia quienes se han caracterizado por tener mucha humanidad y por compartir con gusto sus conocimientos de tal manera que pudiéramos garantizar que nuestra formación profesional es integral.

Agradecimientos

Inicialmente, queremos agradecer a Dios por permitir que cada uno de los integrantes de este grupo, lograra llegar hasta este punto académico, el cual culmina una etapa de mucho esfuerzo y disciplina que nos ayudó a prepararnos y crecer profesional y laboralmente.

Gracias a cada una de las familias de los integrantes del grupo, gracias por comprender, entender y brindarnos su apoyo en todo este proceso de trasnochos, ausencias y trabajos duros que poco a poco han generado frutos.

Gracias a la empresa Commerk SAS y a su equipo de trabajo por suministrarnos la información necesaria para lograr sacar nuestro proyecto de grado adelante y culminarlo con éxito.

Resumen

El siguiente trabajo de investigación está enfocado en la selección de personal y su objetivo principal es establecer un proceso de selección de personal para la empresa Commerk SAS en la ciudad de Cali con el fin de disminuir el índice de rotación de personal y aumentar la productividad para el año 2022.

La metodología definida para el proyecto se caracteriza por tener un enfoque cualitativo y su nivel de investigación es descriptivo. Como medio de recolección de datos se seleccionó la entrevista tipo cuestionario formada por diez preguntas cerradas y la cual se creó de forma virtual por medio del formulario Google forms. La población está definida por los empleados de la empresa Commerk S.A.S y la muestra está representada por el área de Gestión Humana.

Después del análisis de los resultados obtenidos a través del cuestionario se estableció que el 80% de los encuestados pasó por procesos de rotación de puestos de trabajo. Por otro lado, Commerk está presentando falencias en los tiempos de respuesta entre el proceso de selección y la comunicación con los candidatos.

Finalmente, se concluye que la empresa Commerk S.A.S debe evaluar el proceso de selección actual y reestructurarlo con el fin de minimizar el índice de rotación y que haya un aumento en la productividad de los empleados de forma eficiente.

Con los resultados obtenidos después del proceso de investigación y teniendo en cuenta las diferentes teorías de los autores estudiados se desarrolló el proceso ideal que ayudará a la empresa Commerk S.A.S a cumplir con sus objetivos y expectativas.

Palabras claves

Candidatos, cargo, proceso de selección, técnicas de selección.

Abstract

The following research study is focused on recruitment and the main objective is to define a standardized personnel selection process for Commerk SAS from the city of Cali to reduce turnover and increase productivity for the 2022 calendar year.

The methodology utilized for the project is orientated on having a qualitative approach and the investigation level is descriptive. The data collection resource used was a questionnaire type interview with ten closed questions, which was created online by using the application of Google forms. The target was employees from the Human Resources area of the company Commerk S.A.S.

After analyzing the results obtained through the questionnaire, it was established that 80% of the interviewed went through job rotation processes. On the other hand, Commerk is also having delays in the response time between the selection process and the communication with the candidates.

Finally, it was concluded that the company Commerk S.A.S should evaluate the current selection process and restructure it to reduce the turnover and increase employee's productivity and efficiency. With the obtained results after the research process and considering the different theories of the authors studied, the ideal process that was developed will help the company Commerk S.A.S meet its objectives and expectations.

Keywords

Candidates, position, selection process, selection techniques.

Tabla de Contenido

Introducción	12
Planteamiento del Problema	13
Pregunta Problema	14
Justificación	15
Objetivos	17
Objetivo General	17
Objetivos Específicos.....	17
Antecedentes del Problema.....	18
Marco Teórico.....	20
Marco Legal	25
Metodología	28
Enfoque De La Metodología De La Investigación	28
Nivel de Investigación	28
Población y Muestra	28
Técnicas o Instrumentos de Recolección de Datos.....	29
Cronograma.....	31
Presupuesto	32
Resultados	34
Conclusiones	43

Recomendaciones	44
Referencias Bibliográficas	45
Anexos	49

Lista de Tablas

Tabla 1. Marco legal proceso de selección	25
Tabla 2. Cronograma de Actividades.....	31
Tabla 3. Presupuesto del proyecto de investigación	33

Lista de Graficas

Gráfica 1. Requisitos de educación y experiencia	34
Gráfica 2. Competencias y Aptitudes	35
Gráfica 3. Proceso de selección definido por la empresa	35
Gráfica 4. Tiempo de contratación.....	36
Gráfica 5. Requisitos del proceso de selección.....	37
Gráfica 6. Falencias en el proceso de selección.....	37
Gráfica 7. Comprensión de funciones en el puesto de trabajo.....	38
Gráfica 8. Conocimiento de visión, misión y valores.....	39
Gráfica 9. Rotación de puestos de trabajo	40
Gráfica 10. Conocimiento del equipo de trabajo	40

Tabla de Anexos

Anexo 1. Encuesta de evaluación del proceso de selección	49
--	----

Introducción

Actualmente cada empresa se distingue por su Talento o Recurso Humano, la cual forma parte de la organización, convirtiéndose en parte vital que da funcionamiento a la parte operativa y administrativa, por medio de sus conocimientos, competencias, aptitudes y habilidades para cada puesto de trabajo, cargo y actividades, lo que convierte al personal de cada organización en una pieza exclusiva y única, la cual permite a la empresa tener una ventaja competitiva.

La gestión del talento humano ha desarrollado una visión clara de los retos existentes los cuales han servido para mejorar procesos productivos y administrativos con la identificación de funciones o puestos.

De acuerdo a lo descrito anteriormente el presente trabajo contiene todo el proceso mediante el cual se identificaron los aspectos a mejorar en el proceso de selección de la empresa Commerk SAS de la Ciudad de Cali y la manera en que este fue reestructurado para garantizar la adecuada selección de personal de acuerdo a las actividades a efectuar al interior de la empresa en las diferentes áreas que la conforman, esto con la intención de garantizar que el indicador de rotación de personal disminuya, se promueva una mayor productividad empresarial y por lo tanto se dé lugar al alcance de metas establecidas a nivel corporativo.

Planteamiento del Problema

La incorporación de las personas dentro de una organización pasa por un proceso de selección y adaptación para la elección del personal competente, el cual debe cumplir con competencias y habilidades necesarias para un puesto de trabajo determinado, logrando que el colaborador se adapte a los cambios organizacionales y a la cultura organizacional de la empresa.

Para (Pareda & Berrocal, 2010) “la selección es el proceso sistemático a través del cual se elige, de entre todos los candidatos reclutados, el más adecuado para ocupar el puesto vacante”, así, el proceso de selección debe contribuir a la elección del personal que más aporte valor a la empresa, a través del buen trabajo de sus funciones, permitiendo el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por otro lado (García, 2008) discurre que, “el objetivo de este proceso es escoger entre los candidatos que se han reclutado, a aquellos que se adecúen a los cargos existentes en la empresa, a fin de mantener la efectividad y el desempeño de la organización”. Lo anterior haciendo énfasis en las habilidades y competencias que los candidatos expresen, por medio de las técnicas e instrumentos de selección que se utilicen en la organización para la obtención de información de los candidatos.

Finalmente, para realizar la selección del personal se debe realizar un proceso el cual permita reclutar el mejor candidato y el cual está definido por cada empresa. Para (Rodríguez & Serrano, 2004) el proceso de selección de personal se encuentra conformado por 10 fases: la primera de estas consiste en identificar las necesidades de la empresa, seguido de lo cual se procede a realizar un proceso en el cual se define el puesto de trabajo, se determina el perfil de factores de desempeño eficaz, se realiza una evaluación del puesto de trabajo, se diseña la selección de personal, se realiza la capacitación, se evalúan las personas, se lleva a cabo un

proceso de toma de decisiones, se establece comunicación con la persona seleccionada y se direcciona al proceso de inducción de la compañía.

La empresa Commerk SAS no cuenta con un proceso estandarizado y consistente para la selección de personal, esto se puede evidenciar en la rotación del personal y está afectando el presupuesto de entrenamiento de recursos humanos.

Por otro lado, existen colaboradores que no cuenta con un perfil profesional que se adecue a las labores que deben desarrollarse en el puesto de trabajo lo cual pone en riesgo la renovación para el próximo año de la certificación ISO 9001 con la que actualmente cuenta. Además de esto que los procesos de forma interna no se realizan con eficacia y la calidad deseada.

Pregunta Problema

¿Qué proceso sería el idóneo para una óptima selección del personal en la empresa Commerk SAS, ubicada en la ciudad de Cali?

Justificación

La selección de personal es un tema de gran relevancia para las empresas, ya que permite seleccionar al candidato idóneo, teniendo en cuenta las aptitudes, habilidades y competencias requeridas para un puesto de trabajo específico. Por tal razón, al no establecer un correcto proceso de selección, las empresas se verán afectadas en bajos índices de eficiencia, productividad y competitividad. En el siguiente apartado se decide trabajar con el tema selección de personal porque la Empresa Commerk SAS presenta falencias en el proceso de selección, ya que no cuenta con un proceso correcto a la hora de captar el candidato idóneo para los puestos de trabajo. De acuerdo a lo anterior, el presente proyecto tiene como finalidad que el área de talento humano de la empresa Commerk SAS de la ciudad de Cali pueda implementar un proceso de selección de personal con el cual se logre una disminución en el índice de rotación y aumentar la productividad de la empresa; partiendo de propuestas y tácticas que estarán basadas en investigaciones previas, de igual manera será necesario realizar un proceso diagnóstico, todo esto con la intención de reenfocar los intereses de la empresa Commerk SAS en aspectos tales como el desarrollo y proceso de capacitación de personas que hacen parte de esta, logrando la identificación de causales que indiquen el porqué de la rotación de personal y finalmente la documentación de lo que sería una selección correcta del personal.

Por otro lado, resulta importante mencionar que el interés de los trabajadores al momento de encontrar un puesto de trabajo es garantizar que estos le proporcionen seguridad y estabilidad, razón por la cual se hace necesario proponer mejoras a los descriptivos de cada cargo para los futuros empleados de la empresa Commerk SAS con lo cual se orientaran, guiaran y ayudaran en su nueva etapa de trabajo.

Finalmente, establecer un nuevo proceso de selección para la Empresa Commerk SAS, que permitirá mitigar problemas de contratación de personal que no poseen el perfil adecuado para los cargos específicos, rotación de personal, gastos en el presupuesto de capacitaciones y la baja productividad, beneficiando a la empresa y a sus colaboradores en factores de crecimiento, eficiencia, efectividad y productividad.

Objetivos

Objetivo General

Establecer un proceso de selección de personal para la empresa Commerk SAS en la ciudad de Cali con el fin de disminuir el índice de rotación de personal y aumentar la productividad para el año 2022.

Objetivos Específicos

Realizar un diagnóstico del proceso actual de selección de personal de la empresa mediante la identificación del perfil profesional de los empleados frente a las diferentes actividades que ejercen al interior de la empresa.

Identificar las diferentes causales que dan lugar un alto índice de rotación de personal en la empresa.

Documentar el que sería un proceso de selección de personal adecuado para la empresa Commerk SAS para así mejorar el índice de rotación y su productividad.

Antecedentes del Problema

El talento humano de una empresa es el activo máspreciado de las organizaciones por lo cual es importante resaltar que la selección del personal no se basa únicamente en cubrir las vacantes de la organización, sino que también se basa en encontrar el personal idóneo para los cargos disponibles. Con este proyecto buscamos identificar los puntos clave para que la empresa Commerk SAS pueda tener un proceso de selección estructurado que le permita satisfacer sus necesidades en términos de contratación.

A continuación, se referencian dos casos de éxito que tienen relación con el tema de investigación y nos ayudarán a sustentar los aspectos teóricos de nuestro proyecto:

La empresa “Roddome Pharmaceutical S.A” ubicada en la ciudad de Ambato-Ecuador y dedicada al proceso de distribución y comercialización de medicamentos se encontraba atravesando un problema de alta rotación de personal en el departamento de ventas, lo cual estaba causando insatisfacción de los clientes puesto que no se contaba con personal idóneo para el desarrollo de las actividades comerciales de su naturaleza ocasionado por un proceso inadecuado de selección de personal.

La solución que dio la empresa a esta problemática fue llevar a cabo la creación de un manual de reclutamiento y selección de personal dirigida a la contratación de personal calificado como una herramienta básica de selección. Una vez implementaron el plan descrito anteriormente fue posible lograr que la empresa contara con un personal estable que pudiera desarrollar su potencial mediante un proceso de contratación acertada, esto mejoró el desempeño de la empresa en general y disminuyó la rotación del personal, logrando además la satisfacción de los clientes.

DHL Express – México tenían la necesidad de optimizar el proceso de reclutamiento y selección de personal pues no tenían correctamente definidas las áreas y responsabilidades en las diferentes etapas del proceso. Para esto decidieron hacer uso de la metodología DMAIC (Definición, Medición, Análisis, Mejora y Control) en la filosofía Six Sigma que se usa para el mejoramiento continuo de procesos existentes. Al actuar bajo esta metodología pudieron desarrollar diferentes sesiones de trabajo que les permitió definir flujo de actividades, responsabilidades, eliminar desperdicios y cuellos de botella, definieron mejor sus objetivos, etc. a lo largo del proceso en cuestión y con toda la información recolectada y la identificación de la causa raíz del problema, definieron un nuevo proceso que les permitió evaluar nuevas áreas de oportunidad que les permitía continuar mejorando el proceso.

Entre algunos de los resultados que obtuvieron se encontraron los siguientes: disminución del 30 al 50% en los tiempos de reclutamiento y selección, calendario anual de posiciones requeridas, mayor satisfacción de los clientes internos, pero lo más importante es que lograron un proceso claro y estructurado.

Marco Teórico

En los últimos años, el Departamento de Recursos Humanos junto con la alta dirección se encuentran en la búsqueda de la forma de relacionar los intereses que tiene el aspirante con los del empleador, y por esto se han creado diferentes modelos con el fin de ser aplicados en la selección del mejor recurso humano calificado. Es por esto que el proceso de selección dentro de una organización es sumamente importante para aquellas empresas que deseen competir en el mercado y deseen crecer obteniendo ventajas competitivas y reconocimiento, puesto que la atracción del personal idóneo con competencias, habilidades y capacidades con características únicas harán la diferencia y mostraran resultados eficientes en la operación.

Son muchas las definiciones dadas por autores sobre el proceso de selección del personal, en la revisión bibliográfica se pudo evidenciar diferentes conceptos entre los cuales están:

Para (Pareda & Berrocal, 2010) “La selección es el proceso sistemático a través del cual se elige, de entre todos los candidatos reclutados, el más adecuado para ocupar el puesto vacante”, es decir, que a partir de la evaluación que realizan los reclutadores a los candidatos se hace una elección al que consideren más apto para ocupar el cargo, entre los sistemas a evaluar están las primeras entrevistas, en la cual se conoce al candidato a través de su hoja de vida.

Por otra parte, (Cuesta , 1999) plantea: “La selección de personal es un proceso llevado a efecto mediante técnicas efectivas, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecue a las características presentes y futuras predecibles de un puesto y de una empresa concreta o específica.”, de lo anterior se destacan las técnicas efectuadas por las empresas, que se establecen acorde a su necesidad, cargo, confiabilidad y prioridad. Cada empresa diseña e implementa las técnicas e instrumentos necesarios para la captación del candidato. Por otra parte, el personal debe contar con características esenciales para garantizar el cumplimiento de sus funciones no

solo en el presente sino también en el futuro, optimizando sus conocimientos a través de la experiencia y desempeño.

Mientras que, (Sánchez, 1993) afirma que “más que ver la selección como un proceso eliminatorio de personas no aptas hay que entenderla como la búsqueda de aquel candidato que tiene más posibilidades de realizar un trabajo con éxito, de adaptarse a un entorno profesional y desarrollarse en él”. La definición de Sánchez resalta la importancia de la selección del personal correcto, teniendo en cuenta factores que resalten sus capacidades de adaptación al cambio y competencias y habilidades para dar cumplimiento a las tareas específicas, llevando una operación eficiente que permita dar cumplimiento a los objetivos de la organización. De las definiciones mencionadas anteriormente se destaca que el proceso de selección tiene como objetivo principal la selección del candidato que posea las mejores competencias, aptitudes y habilidades para desarrollar eficientemente las funciones y que sean acordes al puesto de trabajo.

Con el fin de dar a conocer las bases teóricas para el desarrollo de la presente investigación se tuvieron como referencias teóricas las mencionadas por varios autores y que suman importancia al proceso de selección del personal, tales como:

(Juan, 2004) expone que el objetivo de la selección es predecir el futuro comportamiento, desempeño y rendimiento de la persona dentro de la organización, buscando que esta se adapte a las descripciones y especificaciones del puesto. Esto nos lleva, a que, para la organización su factor principal es el recurso humano, por tal motivo el proceso de selección debe ser un proceso eficaz en el cual el candidato cumpla con las especificaciones del cargo y este pueda adaptarse en el presente y llevar al cumplimiento y excelencia en la operación en el futuro.

Para llevar a cabo una correcta selección del personal, se deben implementar técnicas o instrumentos que permitan la recolección de información del candidato para tomar la decisión

final. Para conocer cuál sería el proceso idóneo para una óptima selección del personal, los autores (Berrocal, 2006) plantean que el proceso consta de ocho fases:

1. Preselección de candidatos, la cual se realiza a través de evaluaciones en su mayoría por medio de la hoja de vida del candidato.
2. Entrevista preliminar, donde su objetivo es conocer al candidato en aspectos personales y laborales. También, se realiza una especificación por parte de la empresa al candidato sobre el cargo, responsabilidades, compensaciones, salario, etc.
3. Pruebas, de acuerdo al cargo y perfil, la empresa establece y diseña las pruebas que sean necesarias para evaluar las competencias del candidato.
4. Entrevistas en profundidad, permiten conocer más a fondo al candidato como su experiencia laboral, capacidades, competencias y aptitudes.
5. Entrevista con el supervisor inmediato, en la cual la entrevista se basa en el cargo y en lo que la empresa quiere que el candidato cumpla.
6. Toma de decisiones, por parte del personal de selección y supervisor y a través de los resultados obtenidos del proceso, realizan la elección del candidato más apto para el cargo.
7. Contratación, solicitud de documentación por parte de gestión humana y firma del contrato laboral.
8. Acogida e incorporación.

Mientras que (Stanton, 1989) plantea lo que denomina sistema consecutivo de selección donde divide el proceso en las siguientes etapas:

1. Determinación de las especificaciones precisas, se describe las necesidades que se requiere para que el candidato sea el idóneo.

2. Reclutamiento del personal, a través de las diferentes técnicas internas y externas se realiza el proceso de reclutamiento de personal.
3. Selección inicial del solicitante, realizada por medio de la evaluación de la hoja de vida del candidato.
4. Comprobación de las referencias que da el candidato, específicamente de las referencias laborales, se contacta a la empresa para conocer la veracidad de la información que suministra el candidato.
5. Entrevista estructurada de selección, en la cual se evalúa aspectos laborales, personales, sociales, socio-económicos.
6. Evaluación del aspirante y resultado final.

Por otro lado, García (2008) menciona varios instrumentos utilizados, entre los cuales se encuentran:

1. Análisis de antecedentes: consiste en verificar la información del candidato a través de la hoja de vida, diplomas, referencias.
2. Entrevistas: consiste en indagar al candidato para obtener información más detallada en aspectos familiares, laborales, académicos, sociales y personales.
3. Pruebas de conocimiento: permiten evaluar el nivel de conocimiento, habilidades y competencia de los candidatos.
4. Simulación de trabajo: resolución de problemas por parte del candidato ante una situación de problema real en una empresa.
5. Visita Domiciliaria: consiste en indagar sobre el candidato acercándose al domicilio donde vive y evaluar aspectos socio-económicos.

Lo anterior, permite identificar las diferentes herramientas que pueden ser utilizadas para una óptima selección de personal, pero al final la empresa es la que debe establecer los procesos y técnicas que mejor se adapten a sus necesidades y que den cumplimiento a lo requerido.

Marco Legal

De acuerdo a la normativa legal laboral existente, a continuación, se presentará las normas, leyes y/o decretos que se relacionan con el problema de investigación puesto que contiene la normatividad que regula el proceso de reclutamiento y selección de personal en Colombia:

Tabla 1.

Marco Legal Proceso de Selección.

Norma	Definición
Ley 57 de 1915	Da a conocer la responsabilidad que tiene el empleador, así como prestaciones de tipo económico-asistenciales, diferentes tipos de incapacidad, pensión de sobreviviente e indemnización si se presenta algún tipo de limitación física causada por el ejercicio de las actividades laborales. Menciona la recepción de los componentes (primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, trabajo suplementario, horas extras, trabajo en días de descanso
Artículo 14 de la ley 50 de 1990	obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones) por parte de los trabajadores los cuales deben ser en dinero o especie.
Decreto 256 de 1994	Establece los concursos o procesos que deben cumplirse en el proceso de selección de personal para el caso particular de la administración pública. En cuanto a los criterios de selección de personal se establece lo siguiente:
Corte Constitucional en Sentencia 1-1266 de 2008	“Proceso de selección de personal es la facultad de las entidades públicas y privadas para establecer requisitos de ingreso, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas y sean

	<p>proporcionales según las facultades que con ellos se buscan”.</p> <p>Da a conocer todo lo relacionado con el tema de regulación para el empleo público de igual manera presenta principios básicos en los cuales se da a conocer la regulación del ejercicio de la gerencia pública.</p>
La Ley 909 de 2004	
Ley 962 de 2005	<p>Da a conocer el tema de las relaciones de particulares con la administración pública.</p> <p>En esta ley se encuentran establecidas las bases del régimen estatuario de los funcionarios públicos, además de esto se encuentra incluido en su ámbito de aplicación, así como el hecho de que en la ley se determinan las normas aplicables al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.</p>
Ley 7 de 2007, de 12 de abril	<p>En esta ley se habla en cuanto al proceso de formalización y generación de empleo.</p>
Ley 1429 de 2010	
Decreto 019 de 2012	<p>Teniendo en cuenta que los diferentes tramites, procedimientos y regulaciones de tipo administrativo tienen por objeto garantizar la protección y efectividad de los derechos de las personas naturales así como jurídicas ante las autoridades, este decreto se establece con la intención de suprimir o reformar aquellos tramites o procedimientos que resultan innecesarios en la administración pública esto da lugar al hecho de que se faciliten las actividades de las personas naturales y jurídicas ante las autoridades.</p> <p>Esta ley ha sido establecida con la intención de dar lugar a un proceso de mejora en las condiciones y ambiente laboral, así como salud en el lugar de trabajo lo cual básicamente se traduce en la promoción y mantenimiento</p>
Ley 1562 de 2012	

del bienestar físico mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Decreto 1072 de 2015

En este decreto se habla en cuanto a la disciplina que pretende dar lugar a la prevención de enfermedades laborales, así como protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Autoría Propia.

Metodología

Esta metodología se realizará por medio de procedimientos y técnicas que permitirán recolectar y analizar los datos necesarios para llevar a cabo la investigación, la cual se obtendrá de manera ordenada para determinar a través de la información y análisis los resultados que nos lleven a establecer conclusiones. Para esto, la metodología se realizará mediante las siguientes características:

Enfoque De La Metodología De La Investigación

Para la siguiente investigación de trabajo se tiene como estudio uno de tipo cualitativo puesto que el objetivo mismo de la investigación es el hecho de llevar a cabo la recopilación de información para posteriormente realizar un análisis estadístico de la muestra poblacional, por medio de las técnicas e instrumentos de recolección de datos definidos.

Nivel de Investigación

El método de investigación será de tipo descriptivo. Mediante el desarrollo de la presente investigación se requiere llevar a cabo una descripción de las características de selección de personal de la empresa Commerk SAS de la ciudad de Cali y de esta manera proponer un nuevo proceso de selección de personal para la empresa con el fin de disminuir el índice de rotación de personal y aumentar la productividad para el año 2022 y de esta manera documentar el que sería un proceso de selección de personal adecuado para la empresa.

Población y Muestra

En la presente investigación se determina la población y muestra de la siguiente manera: La población está definida por los empleados de la empresa Commerk S.A y la muestra está representada por el área de Gestión Humana.

Técnicas o Instrumentos de Recolección de Datos

Se recopilará información por medio de una encuesta de 10 preguntas de tipo cerradas, a través de las cuales un grupo representativo de empleados de la empresa aportaran información necesaria para conocer cuál es el proceso actual que se lleva a cabo en la selección del personal. Después se analizará la información y con los resultados se espera establecer un nuevo proceso de selección de personal para la empresa Commerk SAS en la ciudad de Cali con el fin de disminuir el índice de rotación de personal y aumentar la productividad

Para realizar el respectivo análisis del planteamiento del problema y a fin de obtener resultados y concluir, se elabora la siguiente encuesta:

1. ¿Contaba usted con todos los requisitos de educación y experiencia para ocupar la posición que desempeña?
 - a. Si
 - b. No
2. Inicialmente, ¿Considera usted que contaba con las competencias, habilidades y aptitudes para desempeñar el puesto de trabajo ofrecido?
 - a. Si
 - b. No
3. ¿Realizó el proceso de selección definido por la empresa? ¿Es decir no presentó su hoja de vida por vías alternas a las definidas por la organización?
 - a. Si
 - b. No
4. ¿Cuánto tiempo tomo su proceso de contratación?
 - a. 15 días

- b. 30 días
 - c. Más tiempo
5. Marque una o varias opciones según su caso ¿Cuáles fueron los requisitos y/o documentos que le solicitaron en el proceso de selección?
- a. Hoja de vida
 - b. Exámenes médicos
 - c. Antecedentes penales
 - d. Certificados de educación
 - e. Entrevista
 - f. Referencias personales y laborales
 - g. Visita domiciliaria
 - h. Pruebas Psicotécnicas
 - i. Todas los anteriores
6. ¿Qué cree que fue lo más difícil para ingresar a la empresa?
- a. La entrevista
 - b. El tiempo de espera
 - c. El proceso de aplicación
7. ¿El proceso de entrevista le ayudó a entender cuáles serían sus futuras responsabilidades como empleado de Commerk S.A.?
- a. Si
 - b. No
8. ¿Conoce la misión, visión, y valores corporativos de la empresa Commerk S.A.?
- a. Si

b. No

9. Desde que inicio a laborar en la empresa ¿Ha paso por procesos de rotación de puestos de trabajo?

a. Si

b. No

10. ¿Tuvo la oportunidad de conocer a todos sus compañeros de equipo desde su comienzo?

a. Si

b. No

Cronograma

A continuación, se presentan las actividades que se realizaron y las que se realizaran durante el proyecto de investigación.

Tabla 2.

Cronograma de Actividades.

Cronograma De Actividades				
Actividades	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
• Elección de la empresa para trabajar proyecto de investigación: Commerk S.A.S				
• Elección del tema a trabajar: Selección del personal.	x			
• Definición del título de investigación				
• Realización de la introducción				
• Planteamiento de objetivo general y específicos.			x	
• Planteamiento de los antecedentes:				

Investigaciones realizadas por autores sobre el proyecto de estudio.

- Planteamiento de la justificación
- Planteamiento del marco teórico: Bases teóricas sobre el proyecto de investigación.
- Planteamiento del marco legal: investigación de las normativas existentes sobre el proyecto de investigación.
- Planteamiento de la metodología: Enfoque de la metodología, nivel de la investigación, población y muestra, instrumento de la recolección de datos. x
- Diseño de las preguntas de la entrevista.
- Planteamiento del presupuesto para el proyecto de investigación.
- Realización de las encuestas al personal de la empresa Commerk S.A.S
- Presentación de los resultados: Análisis de las encuestas x
- Presentación de Recomendaciones: plantear soluciones para el problema de investigación.
- Presentación de conclusiones.

Autoría Propia.

Presupuesto

A continuación, se presenta el presupuesto en el cual se describen las herramientas a utilizar y los gastos monetarios necesarios para desarrollar el proyecto de investigación

Tabla 3.*Presupuesto del Proyecto de Investigación.*

Recurso	Descripción	Valor
<i>Personal</i>	Personal: 5 encuestadores x 4 horas	400.000
<i>Salida de Campo (Visita a la Empresa)</i>	Transporte de personal	150.000
	Refrigerios de personal	25.000
<i>Suministro de Papelería</i>	Material de encuestas (impresiones)	10.000
	Lapiceros, hojas, lápiz, borradores, etc.	35.000
<i>Equipos y Software</i>	Computador portátil, tarjeta de red inalámbrica	2.500.000
	USB, licencia office.	
<i>Material marketing</i>	Obsequios para encuestados	75.000
Total		3.195.000

Autoría Propia.

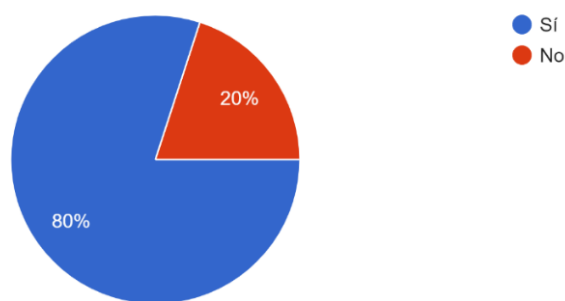
Resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos por medio de las encuestas realizadas al personal de la empresa Commerk SAS de la ciudad de Cali, se puede analizar lo siguiente para cada pregunta realizada.

Según la primera pregunta: ¿Contaba usted con todos los requisitos de educación y experiencia para ocupar la posición que desempeña? Se observa que el 80% de los encuestados indica que, si contaba con la experiencia y educación, mientras que el 20% no. Aunque el porcentaje del personal que contestó negativamente es bajo, queda en evidencia que la empresa realiza excepciones en la elección y contratación de candidatos que no cuentan con los requisitos básicos para el cargo, lo que conlleva a que no se cumplan las expectativas del rol en área y además elevan los niveles de estrés del empleado al no sentirse con las capacidades para cumplir con los objetivos, lo cual puede desencadenar una renuncia aumentando el índice de rotación y pérdida de recursos/tiempo por el entrenamiento invertido.

Gráfica 1.

Requisitos de educación y experiencia.



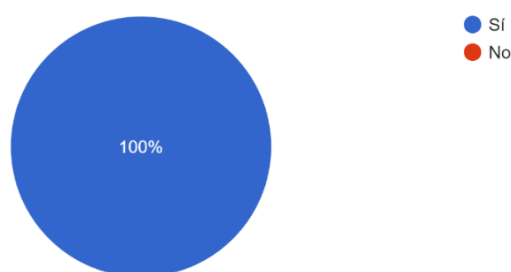
Autoría Propia.

Para la segunda pregunta: ¿Considera usted que contaba con las competencias y aptitudes para desempeñar el puesto de trabajo ofrecido? El 100% de los encuestados contestaron positivamente, es decir que, a pesar de no contar con la educación o experiencia, los trabajadores

consideran que si pueden realizar un buen trabajo cumpliendo con los objetivos propuestos tanto para el área como para la empresa.

Gráfica 2.

Competencias y Aptitudes.

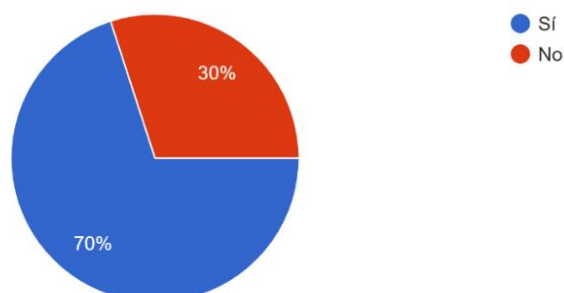


Autoría Propia.

Para la pregunta ¿Realizó el proceso de selección definido por la empresa?, es decir, que no presentó su hoja de vida por vías alternas a las definidas por la organización. Teniendo en cuenta que el 30% de los encuestados presentó su hoja de vida por una vía alterna a la definida por la empresa, se debe hacer una revisión del proceso y establecer mecanismos de control para que este sea cumpla el proceso establecido, pues esto ayudará a que sea un proceso organizado y especialmente con tiempos de respuesta adecuados.

Gráfica 3.

Proceso de Selección definido por la empresa.

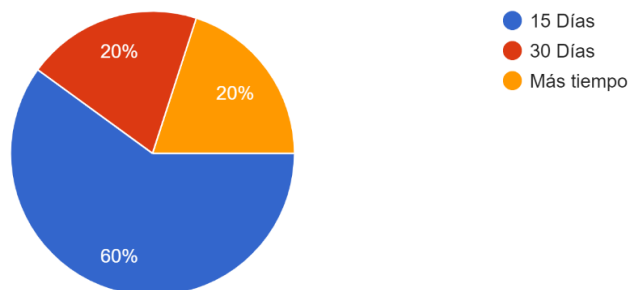


Autoría Propia.

Para la pregunta cuatro ¿Cuánto tiempo tomó su proceso de contratación? De acuerdo con los resultados, podemos observar que el 40% de los encuestados esperaron entre 16 días o más para ser contratados. Esto es una cifra alarmante y es evidente que el proceso no está diseñado óptimamente y se están desperdiciando recursos humanos y financieros. Cuando hablamos de desperdicio del recurso humano, nos referimos a que se puede estar recargando al personal del área con las funciones de la posición abierta y financieros por el tiempo extra que se puede estar pagando para para realizar estas actividades. Además, se puede estar afectando la motivación y productividad de los empleados que están realizando estas tareas adicionales.

Gráfica 4.

Tiempo de contratación.

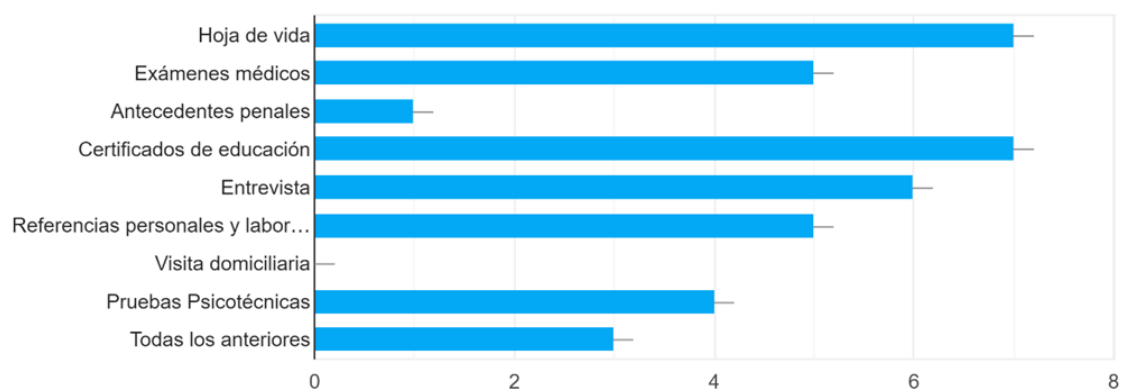


Autoría Propia.

Por otra parte, para la pregunta: ¿Cuáles fueron los requisitos y/o documentos que le solicitaron en el proceso de selección? De acuerdo a los resultados reportados para esta pregunta es posible afirmar que los documentos mayormente solicitados para los aspirantes a algún tipo de puesto al interior de la empresa son hoja de vida y certificados de educación siendo dichos documentos esenciales para reconocer el perfil del aspirante e identificar si cuenta o no con las habilidades necesarias para desempeñar de forma correcta las labores asignadas.

Gráfica 5.

Requisitos del proceso de selección.

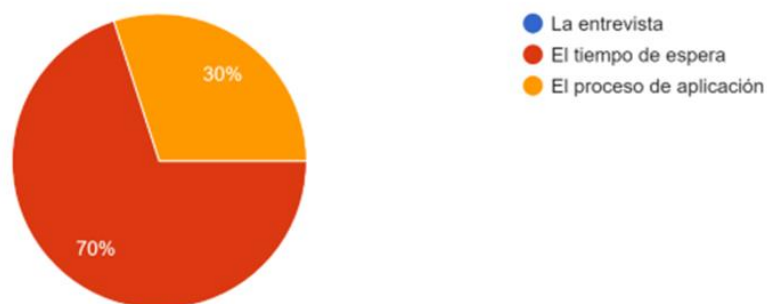


Autoría Propia.

En cuanto a la pregunta ¿Qué cree que fue lo más difícil para ingresar a la empresa? En la empresa Commerk SAS se puede evidenciar según el análisis de los resultados obtenidos que el proceso más difícil para ingresar a esta compañía fue el tiempo de espera con un 70%, el resto de los empleados dicen que el proceso de aplicación de esta fue el proceso más difícil con un 30%, según estos resultados logramos concluir que el proceso de selección de personal no cuenta con tiempos establecidos en cuanto al cubrimiento de dichas vacantes.

Gráfica 6.

Falencias en el proceso de selección.

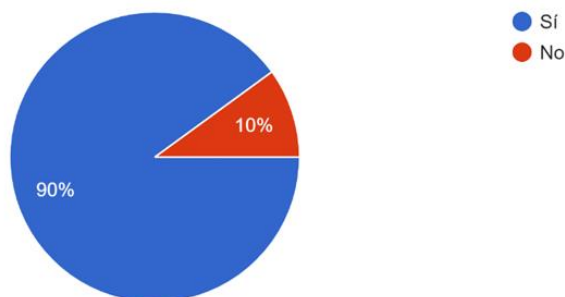


Autoría Propia.

Para la pregunta ¿el proceso de entrevista le ayudo a entender cuales serian sus futuras responsabilidades como empleado de Commerk SAS? De acuerdo a los resultados obtenidos para esta pregunta es posible observar que el 90% de las personas encuestadas consideran que en efecto el proceso de entrevista fue de gran importancia para comprender cuales serian sus futuras responsabilidades como empleado de Commerk SAS, lo cual nos permite asegurar que en el proceso de selección y particularmente en la entrevista se les informa con claridad a la mayoría de los aspirantes las funciones a desempeñar si son seleccionados para la vacante a la cual estan aplicando, esto resulta siendo fundamental para mitigar los indices de rotación puesto que se garantiza que la información suministrada en la entrevista es coherente con la realidad a la que se enfrenta el aspirante una vez es contratado. Por otra parte, se evidencia que el 10% de las personas consideran que la información suministrada en la entrevista no fue suficiente para comprender el rol y las actividades a desempeñar al interior de la empresa por lo cual es posible afirmar que se requiere que en el proceso de selección propuesto para la empresa se fortalezca este aspecto garantizando que el 100% de aspirantes a alguna vacante reciban la información completa y suficiente para entender las funciones a desempeñar dentro de la compañía garantizando que se mitiguen los indices de rotación.

Gráfica 7.

Comprensión de funciones en el puesto de trabajo.

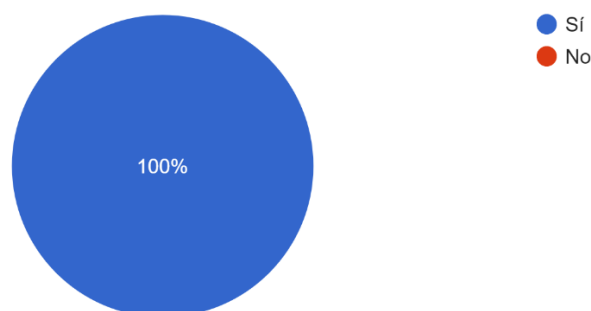


Autoría Propia.

En la pregunta ¿Conoce la misión, visión y valores corporativos de la empresa Commerk SAS? Según la encuesta realizada a 10 colaboradores de la empresa Commerk SAS, se logra evidenciar que el 100% de los colaboradores conocen la misión, visión y valores corporativos de esta organización, dejando claro que la empresa realiza el proceso de inducción efectivamente, en la cual da a conocer a sus nuevos integrantes la historia de la empresa.

Gráfica 8.

Conocimiento de visión. misión y valores de la empresa.

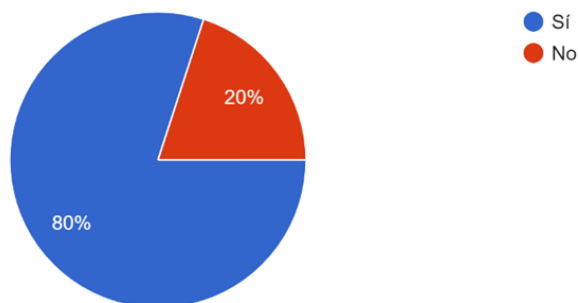


Autoría Propia.

Para la pregunta, desde que inicio a laborar en la empresa ¿Ha pasado por procesos de rotación de puestos de trabajo? Después de realizar la toma de la muestra de los 10 colaboradores de la empresa Commerk SAS, el 80% de ellos dio a conocer que han pasado por procesos de rotación durante en tiempo que llevan en su labor, con este resultado se logra verificar que existe un alto grado de rotación de personal en esta compañía dejando como evidencia las mejoras que se deben realizar al proceso de selección.

Gráfica 9.

Rotación de puestos de trabajo.

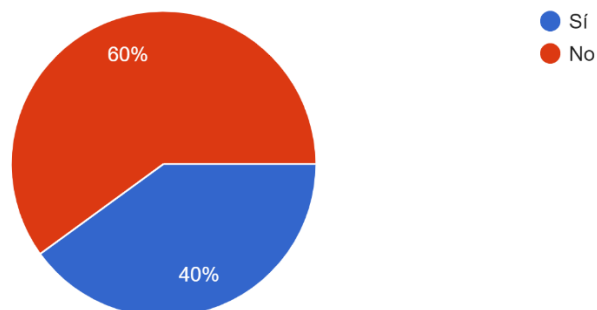


Autoría Propia.

Finalmente, para la última pregunta ¿Tuvo la oportunidad de conocer a todos sus compañeros de equipo desde su comienzo? Desde el ingreso del colaborador a la compañía se debe realizar las inducciones pertinentes y la presentación del empleado a todo el personal y en específico su equipo de trabajo directo, teniendo en cuenta la gráfica de los resultados obtenidos en la encuesta que se realizó, el 60% de los trabajadores lograron tener una inducción y presentación de manera efectiva, mientras que el otro 40% deja evidenciado que no conoció todos sus compañeros desde el ingreso a sus labores de trabajo.

Gráfica 10.

Conocimiento del equipo de trabajo.



Autoría Propia.

Una vez presentados los resultados obtenidos para cada una de las preguntas diagnosticas es posible afirmar que la empresa Commerk SAS de la Ciudad de Cali cuenta con un proceso de selección que presenta una serie de falencias entre las cuales se encuentran:

- Un porcentaje bajo de las personas encuestadas (20%) considera que no contaba con toda la formación necesaria para ocupar el puesto que desempeña al interior de la compañía, siendo esto realmente preocupante puesto que contar con empleados que no se encuentran debidamente capacitados retrasa el desarrollo de las actividades y termina generando afectaciones en progreso organizacional de la compañía, el proceso de selección es necesario ser re enfocado y garantizar que toda persona que sea contratada sea idónea para la vacante que esta ocupando.
- El proceso de selección establecido por la empresa no es completamente transparente puesto que el 30% de las personas encuestadas informa que fueron contratados mediante un vía alterna a la definida por la organización, es decir, que no realizaron el proceso de selección establecido por la empresa sino que seguramente fueron recomendados por algún empleado de la compañía lo cual da lugar a que se contraten personas con un perfil profesional que no es adecuado o no se ajusta de forma idónea al puesto que ocupa.
- Los procesos de contratación tardaron de 16 a 30 días para el 40% de las personas encuestadas haciendo que se realice un desgaste de tiempo y recursos en un proceso que si esta adecuadamente enfocado puede ser optimizado y durar un máximo de 15 días, lo cual se complementa con que el 70% de las personas encuestadas consideran que lo más difícil de su proceso de contratación fueron los largos tiempos de espera.
- Se presentan altos índices de rotación al interior de la empresa, puesto que el 80% de las personas encuestadas informan que durante el tiempo que llevan laborando en la

compañía han sido sometidos a procesos de rotación, esto realmente es desfavorable para el progreso organizacional puesto que hacer que un empleado rote al interior de la compañía y realice otras labores diferentes a aquellas para las cuales fue contratado hace que no sea el personal idóneo quien realice las labores.

Por otra parte, mediante la encuesta diagnóstica realizada fue posible identificar que algunas de las causales que dan lugar a un alto índice de rotación de personal en la empresa es el hecho de que no se promueve un adecuado clima organizacional puesto que el 60% de las personas encuestadas informan que no se les presentó su grupo de trabajo al momento de ingresar a la compañía siendo este un factor importante para garantizar un adecuado clima organizacional.

Conclusiones

Mediante el desarrollo del presente trabajo fue posible identificar mediante una adecuada y rigurosa revisión bibliográfica los diferentes factores que pueden dar lugar a altos índices de rotación al interior de una compañía, de igual manera y mediante la aplicación de una encuesta diagnóstica fue posible identificar aquellos factores específicos que afectan en términos de rotación a la empresa Commerk SAS.

También pudimos concluir la importancia que tiene dentro de una organización el realizar un adecuado manejo del personal de trabajo, ya que en los casos de los gerentes, jefes o personas líderes de cargo estará la responsabilidad de llevar la empresa a cumplir sus metas institucionales, por medio de una buena contratación de personal, con el fin de que dichas personas contratadas creen y mantengan un ambiente de trabajo positivo, y esto solo ocurrirá cuando cada uno realice un trabajo dese sus habilidades, rasgos, conocimientos, capacidades, aptitudes, virtudes, que de el inicio de su contratación se les dejó en claro.

Finalmente, a través de las bases teóricas se puede evidenciar lo que sería un proceso de selección de personal adecuado para integrar a las empresas, puesto que ofrece una serie de procedimientos que permiten conocer, estudiar y evaluar al candidato de manera exhaustiva. De acuerdo a la necesidad de la empresa, se pueden agregar y eliminar pasos, teniendo en cuenta que el candidato debe poseer las competencias necesarias para ocupar el cargo.

Recomendaciones

A manera de recomendación se sugiere que el proceso de selección de la empresa Commerk SAS sea re estructurado de tal manera que se garantice que las personas seleccionadas para ocupar la vacante a la que se encuentran postulados sean idóneas en términos de los conocimientos, preparación académica y experiencia.

Otra de las recomendaciones que se realizan es el hecho de asegurar que el proceso de selección de la empresa sea re diseñado de tal manera que se asegure que este no presente una duración mayor a 15 días.

Se sugiere garantizar la veracidad de los certificados académicos y constatar el referenciación laboral para garantizar las competencias de los candidatos.

Se deben respetar los procedimientos de selección puesto que se evidencia a través de la encuesta que hay candidatos que se saltan procesos y esto es permitido por la empresa, por tal motivo se sugiere implementar una lista de chequeo la cual contenga el proceso que se debe seguir para que haya un orden y un proceso transparente para todos los candidatos.

Referencias Bibliográficas

- Berrocal, P. M. Garcia Solarte, G. Murillo Vargas, & C. Gonzalez Campo. (2006). *Proceso de Selección del Personal. Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana* (pág. 63). Cali: Programa Editorial Universidad del Valle. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Calderón, Fernando (2014). *3 casos de éxito en la selección de talento humano*. [Artículo Periodístico] Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/3-casos-de-exito-en-la-seleccion-de-talento-humano/>
- Camacho, A. (2014). *Proceso de Selección de Personal-conocimiento de resultados*. <https://accounter.co/boletines/proceso-de-seleccion-de-personal-conocimiento-de-resultados.html>
- Decreto 19 de 2012. *Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública*. (2012). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45322>
- 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.299-316). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- García. G. Murillo Vargas, M. García Solarte, & C. González. (2008). *Proceso de Selección del Personal Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana* (pág. 63). Programa Editorial Universidad Del Valle. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

- González Ariza, Á. L. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp.235-264). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- González Ariza, Á. L. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 6. p. 251). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- González, Juan. M. Garcia Solarte, G. Murillo Vargas, & C. Gonzalez Campo. (2004). *Proceso de Selección de Personal. Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestion humana* (pág. 61). Programa Editorial Universidad del Valle. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Ley 1429 de 2010. *Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.* (2010). https://www.sic.gov.co/sites/default/files/normatividad/Ley_1429_2010.pdf
- Ley 7 de 2007. *Estatuto básico del empleado público.* (2007). <https://www.granada.org/inet/wordenanz.nsf/fbe337c52bc1bcfcc1257b19002e2350/8b0f503bf8ebcd0ac1257a3d0032314b!OpenDocument>
- Ley 909 de 2004. *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.* (2004). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Ley 962 de 2005. *Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.* (2005). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=17004>

- 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.76-83). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.123-130). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.180-188). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Pareda, & Berrocal. G. Murillo Vargas, M. García Solarte, & C. González. (2010). *Proceso de Selección del Personal. Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. (pág. 63). Programa Editorial Universidad del Valle. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Paz, Jessica. (2012). *La alta rotación del personal incide en el servicio al cliente de la empresa “Roddome Pharmaceutical S.A” en la ciudad de Ambato* [Tesis]. Universidad Técnica de Ambato - Ecuador. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/3220>
- Rodríguez, & Serrano. G. Murillo Vargas, M. (2004). *Proceso de Selección del Personal*. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Sabas, J & Villegas F. (1994). *Decreto 256 “Por el cual se reglamenta el decreto-ley numero 1222 de junio 28 de 1993 y se dictan otras disposiciones”*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14150>

Sánchez, J. (1993). *Marco conceptual de la seleccion del personal*. En Z. A. Pedro, *Fundamentos teoricos metodologicos del proceso de seleccion del personal* (pág. 16).

http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55712.pdf

Stanton, E. (1989). *Modelos de sistemas de seleccion de personal*. En P. Zayas Agüero, *Fundamentos teoricos metodologicos de la seleccion del personal* (pág. 18).

https://www.academia.edu/38221632/Selecci%C3%B3n_de_Personal_de_Zayas_Aguero

Zayas, P. (S.F). *Los Fundamentos Teóricos Metodológicos de la Selección del Personal*.

http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55712.pdf

Anexos

A continuación, se presenta la encuesta realizada en google forms y la cual nos proporcionó la información necesaria para obtener los resultados al problema de investigación.

Anexo 1.

Encuesta de evaluación del proceso de selección de personal de la empresa Commerk SAS.

Propuesta del Proceso de Selección de Personal de la Empresa Commerk SAS de la Ciudad de Cali para el año 2022

angielisset1991@gmail.com (no compartidos)
Cambiar de cuenta

*Obligatorio

¿Contaba usted con todos los requisitos de educación y experiencia para ocupar la posición que desempeña? *

Sí

No

Inicialmente, ¿Considera usted que contaba con las competencias, habilidades y aptitudes para desempeñar el puesto de trabajo ofrecido? *

Sí

No

¿Realizó el proceso de selección definido por la empresa? ¿Es decir no presentó su hoja de vida por vías alternas a las definidas por la organización?

Sí

No

Autoría Propia.

¿Cuánto tiempo tomo su proceso de contratación? *

15 Días

30 Días

Más tiempo

Marque una o varias opciones según su caso ¿Cuáles fueron los requisitos y/o documentos que le solicitaron en el proceso de selección? *

Hoja de vida

Exámenes médicos

Antecedentes penales

Certificados de educación

Entrevista

Referencias personales y laborales

Visita domiciliaria

Pruebas Psicotécnicas

Todas los anteriores

¿Qué cree que fue lo más difícil para ingresar a la empresa? *

La entrevista

El tiempo de espera

El proceso de aplicación

Autoría Propia.

¿El proceso de entrevista le ayudó a entender cuáles serían sus futuras responsabilidades como empleado de Commerk S.A.? *

Sí

No

¿Conoce la misión, visión, y valores corporativos de la empresa Commerk S.A.? *

Sí

No

Desde que inicio a laborar en la empresa ¿Ha pasado por procesos de rotación de puestos de trabajo? *

Sí

No

¿Tuvo la oportunidad de conocer a todos sus compañeros de equipo desde su comienzo? *

Sí

No

[Enviar](#) [Borrar formulario](#)

Autoría Propia.