

**Propuesta de un modelo de reclutamiento y selección de personal para la empresa
Ferropaz de la ciudad de Duitama**

Rosa Stella Deaquiz Cusba

Paula Melissa Espejo Torres

Diana Patricia Macías Morales

Héctor Rodrigo Mora

Erika Paola Parada Sierra

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

Duitama

2022

**Propuesta de un modelo de reclutamiento y selección de personal para la empresa
Ferropaz de la ciudad de Duitama**

Rosa Stella Deaquiz Cusba

Paula Melissa Espejo Torres

Diana Patricia Macías Morales

Héctor Rodrigo Mora

Erika Paola Parada Sierra

Trabajo para optar al título de Administrador de empresas

Director:

Libeth Juliana Cabezas Rodríguez

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

Duitama

2022

Página de Aceptación

Libeth Juliana Cabezas Rodríguez

Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

Este trabajo de grado está dedicado en primer lugar a Dios quien nos brindó la sabiduría y el entendimiento para cumplir esta meta profesional, a nuestros padres, esposos(a), hijos y demás seres queridos quienes con su apoyo y palabras de aliento nos motivaron para seguir adelante en los momentos de dificultad, lo cual ayudo a que lográramos terminar nuestra carrera como administradores de empresas.

Agradecimientos

Agradecemos primero que todo a nuestro creador, por permitirnos estar con vida a pesar de las circunstancias tan difíciles que vivió la humanidad con la pandemia ocasionada por el COVID-19, extendemos nuestros agradecimientos a nuestra Universidad Nacional Abierta y a Distancia “UNAD”, a nuestros directores de zona, directores de curso, tutores y compañeros de estudio, quienes compartieron con nosotros su conocimiento formándonos como profesionales para estar al servicio a la sociedad, a nuestra tutora del diplomado, quien siempre estuvo atenta y dispuesta a nuestras solicitudes para lograr este anhelado proyecto de grado, finalmente, a la empresa Ferropaz le agradecemos por estar a disposición de nosotros y permitirnos acceder a sus procesos e información para culminar nuestro proyecto de grado.

Resumen

En este trabajo se realizó un análisis del proceso de reclutamiento y selección de personal a la empresa Ferropaz, compañía que se dedica a la venta de materiales para la industria y la construcción, lo cual permitió identificar falencias en los diferentes procesos de selección, los cuales no están cumpliendo con los estándares mínimos requeridos.

Para ello se utilizó el tipo de método mixto, el cual nos permitió a través de la observación directa, entrevista al gerente y encuesta aplicada a los empleados recolectar la información requerida para poder plasmar una propuesta de mejora a los procesos de reclutamiento y selección de personal.

De acuerdo al análisis de la información recibida, se propone un modelo que permita establecer un enfoque a la realidad y a las necesidades de la empresa, basados en un proceso de reclutamiento y selección de personal, donde se puedan integrar de forma correcta para evaluar, analizar, conocer las habilidades y destrezas de los candidatos para las vacantes que se requieran.

Palabras claves: destrezas, evaluar, reclutamiento, selección.

Abstract

In this work, an analysis of the process of recruitment and selection of personnel was carried out at the company Ferropaz, which main activity is to sale materials for industry and construction. This study allowed to identify shortcomings in the different selection processes, which are not meeting the minimum required standards.

For this, the mixed method was conducted, which allowed us, through direct observation, interview with the manager and survey applied to the employees, to collect the information required to suggest a proposal to improve the processes of recruitment and selection of personnel.

According to the analysis of the collected information, a model is proposed that allows establishing an approach to the reality and needs of the company, based on a process of recruitment and selection of personnel, where they can be correctly integrated to evaluate, analyze and know the abilities and skills of the candidates for the vacancies that are required.

Keywords: skills, evaluate, recruitment, selection.

Contenido

Introducción	13
Problema	14
Descripción del problema	14
Planteamiento del problema.....	14
Sistematización del problema	15
Justificación	16
Objetivos.....	18
Objetivo general.....	18
Objetivos específicos	18
Antecedentes del problema.....	19
Marco teórico	21
Marco legal	25
Metodología de la investigación.....	28
Tipo de investigación.....	28
Método	28
Análisis de la entrevista	29
Población.....	31
Muestra	31
Fuentes e instrumentos de investigación.....	33
Análisis de resultados de la encuesta.	34
Propuesta de modelo de reclutamiento y selección de personal para Ferropaz.....	44
Proceso de reclutamiento actual en Ferropaz.....	44

Proceso de selección actual en Ferropaz.....	44
Propuesta de reclutamiento.....	45
Proceso de selección propuesto	47
Pruebas propuestas.....	50
Propuesta modelo del perfil del cargo.	50
Conclusiones.....	54
Recomendaciones	55
Referencias.....	56

Lista de tablas

Tabla 1. Cronograma De Actividades.....	29
Tabla 2. Población y Muestra de Estudio.....	31
Tabla 3. Variables.....	31
Tabla 4. Pregunta 3.....	35
Tabla 5. Propuesta perfil del cargo.....	50
Tabla 6. Guion de entrevista.....	51
Tabla 7. Guía de entrevista.....	52

Lista de figuras

Figura 1. Pregunta 1.....	33
Figura 2. Pregunta 2.....	34
Figura 3. Pregunta 4.....	36
Figura 4. Pregunta 5.....	37
Figura 5. Pregunta 6.....	38
Figura 6. Pregunta 7.....	39
Figura 7. Pregunta 8.....	40
Figura 8. Pregunta 9.....	41
Figura 9. Pregunta 10.....	41
Figura 10. Pregunta 11.....	42
Figura 11. Macro proceso de gestion humana	43
Figura 12. macro proceso incorporación y adaptación de las personas a la organización.....	44

Lista de anexos

Anexo A. Encuesta.....	59
Anexo B Visita.....	59
Anexo C. Formato solicitud de personal.....	61
Anexo D. formato Perfil del cargo.....	62
Anexo E. Formato oferta de empleo	87
Anexo F. Guion de entrevista	87
Anexo G. Guia de entrevista.....	88
Anexo H. Formato de analisis de hoja de vida	89

Introducción

Ferropaz es una empresa con más de 30 años en el mercado ubicada en la ciudad de Duitama Boyacá, la cual se dedica a comercializar materiales para la industria y la construcción, inicialmente con productos como cemento, hierro, a los cuales se les sumo después de un tiempo tejas, tubería para la industria, laminas en hierro, pinturas y accesorios de pvc, cuenta con una larga trayectoria en el mercado lo cual ha permitido que la empresa se establezca como líder en el sector, permitiéndoles incorporar nuevas tecnologías para disminuir la carga laboral en sus trabajadores y crear altos estándares de calidad.

Actualmente cuentan con 13 trabajadores en nómina, en el momento no se tiene un departamento de talento humano; por tal motivo el reclutamiento y selección de personal se realiza de manera informal, soportado en la experiencia y el conocimiento empírico que tienen el propietario de la empresa, lo cual a pesar de la falta del conocimiento técnico y teórico requerido lo ha hecho bien debido a su experiencia adquirida durante treinta años en el mercado industrial, a través del tiempo con los avances tecnológicos en las diferentes áreas de desarrollo en todo tipo de industrias, las empresas se han visto obligadas a mejorar, tecnificar y unificar los procesos para el reclutamiento y selección del talento humano; y por este motivo es que la empresa Ferropaz nos abre sus puertas con el fin de contar con el conocimiento teórico y práctico a través de nosotros como estudiantes de administración de empresas.

Problema

El problema que se presenta en cuanto al reclutamiento y selección de personal en la empresa Ferropaz, se debe a no aplicar un proceso establecido, provocando que existan problemas en los procesos interno de la empresa generando impactos de manera negativa en el cumplimiento de sus objetivos, en la productividad y en el desempeño de la organización. Actualmente este proceso se lleva a cabo de una manera informal, conllevando a que otros cargos sin experiencia se ocupen de estas funciones, lo cual no garantiza que se seleccione el candidato adecuado para el perfil del cargo requerido por la empresa.

Descripción del problema

Actualmente en las organizaciones es de gran importancia contar con talento humano calificado e idónea que pueda suplir las necesidades del cargo requerido, siendo este fundamental para el crecimiento de la empresa, y al no tener estipulado un programa de reclutamiento y selección de personal que indique como se debe hacer este proceso, ocasiona que haya una rotación continua de personal en cargos específicos de la empresa, causando el incumplimiento de los objetivos, la disminución de la productividad y gastos innecesarios de la misma.

Planteamiento del problema

Encontramos que en la empresa Ferropaz el reclutamiento y selección de personal se realiza de manera informal, sin tener presente los estándares recomendados para dicho proceso. Al no contar con un proceso establecido de selección de personal provoca que existan problemas en la dirección de la administración de la empresa generando impactos de manera negativa en el cumplimiento de sus objetivos, en la productividad y en el desempeño de la organización. La pregunta que nos orienta el trabajo es, ¿Cuál es el proceso de reclutamiento y selección de personal que se realiza actualmente en la empresa Ferropaz?

Sistematización del problema

Para poder sistematizar el problema se requirió tener la información precisa de los procesos de reclutamiento y selección de personal que manejan actualmente en la empresa; reglamento interno de trabajo, tipos de contratos, manual de funciones de cada uno de los cargos, organigrama y demás documentos que nos permiten plantear la propuesta de un modelo de reclutamiento y selección de personal para la empresa Ferropaz y así complementar los procesos actuales.

Justificación

La motivación que generó esta propuesta de reclutamiento y selección para la empresa Ferropaz, fue la necesidad mejorar los procesos productivos y administrativos dentro de la organización, permitiendo disminuir pérdidas de tiempo, dinero y mejorando el desarrollo de los diferentes procesos.

La iniciativa también fue con el propósito de contribuir a la empresa con esos conocimientos actuales que permiten que esté al tanto de los nuevos procesos que se utilizan para una buen reclutamiento y selección de personal. para que cada día sea mejor no solo por su área comercial sino por el cumplimiento de su misión.

La temática escogida de reclutamiento y selección de personal se planteó teniendo en cuenta que actualmente la empresa no cuenta con procesos documentados que le permitan tener claro el paso a paso para obtener personal calificado y de confianza que es lo más requerido en esta organización.

Cabe resaltar, que el tener un programa para el reclutamiento y selección de personal no solo beneficia a la empresa, sino también a su equipo de trabajo, porque contaría con procesos documentados permitiendo una selección adecuada de acuerdo con el perfil del cargo.

Teniendo en cuenta la problemática presentada se analizó que la empresa Ferropaz, en primer lugar no cuenta con un proceso establecido de reclutamiento y selección de personal, al contrario su método de reclutamiento es de manera informal, siendo el gerente propietario el encargado de informar a los demás trabajadores del requerimiento de un empleado para suplir un determinado cargo, solicitando en lo posible que entre ellos recomienden algún conocido, de igual forma se publica en puntos visibles de la empresa la necesidad del cargo y se pide unos requerimientos mínimos, al recibir las hojas de vida, verifican referencias familiares y laborales,

se convocan a los posibles candidatos, después el gerente procede a realizar las entrevistas de forma informal y si la persona cumple algunos criterios especiales por el entrevistador y está de acuerdo en las condiciones laborales que le propone, es remitido a exámenes de ingreso.

Por otra parte los trabajadores aun no tienen claro cuáles son las funciones que le corresponden de acuerdo a sus cargos, lo que ocasiona que realicen diferentes funciones en el proceso sin tener claro los pasos a seguir, en el caso de la persona responsable del sistema de seguridad y salud en el trabajo, es la persona que apoya la parte de reclutamiento y selección de personal desde el inicio hasta el fin, pero aún no cuenta con un documento que soporte el procedimiento que se le debe aplicar a cada uno según su cargo y funciones.

Debido a estas situaciones que se presentan al interior de la empresa, aumenta la deserción laboral por falta de claridad en las funciones y responsabilidades que debe cumplir cada uno de los funcionarios en el cargo en el que fue nombrado.

Con los resultados de esta investigación se busca establecer el cumplimiento de los objetivos de la empresa obteniendo resultados positivos en cuanto al reclutamiento y selección de personal.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar una propuesta de modelo de reclutamiento y selección de personal para la empresa Ferropaz ubicada en la ciudad de Duitama.

Objetivos específicos

Analizar los diferentes procesos de reclutamiento y selección de personal que se aplican actualmente en la empresa Ferropaz.

Diagnosticar y analizar la situación actual del proceso de reclutamiento y selección de la empresa Ferropaz.

Identificar los perfiles de los diferentes cargos, con el propósito de proponer el modelo de reclutamiento y selección de personal para la empresa Ferropaz.

Antecedentes del problema

El desarrollo de las organizaciones ha dado un impulso notable a la importancia de los recursos humanos, los cuales hasta hace pocos años no eran más importantes que maquinaria o herramientas. En este sentido, Murillo, García. Gr. (2010) a través de su libro: “Los macro procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana”, realiza un recorrido sobre el desarrollo del recurso humano desde su planeación hasta la capacitación.

La recopilación en su capítulo 2 tiene como objetivo ofrecer una guía más cercana para lograr la correcta incorporación y adaptación de las personas a la organización. En ese sentido, Murillo considera las personas que ingresen a una organización no deben ser solamente las mejores, con habilidades y competencias necesarias para un cargo, sino que se adapten fácilmente a la organización, esto claramente realizando un buen proceso de reclutamiento y selección de personal.

Como puede observarse en el trabajo de Murillo, un proceso establecido para reclutar y seleccionar personal constituye el escenario ideal para crear un ambiente laboral sano y mejorar procesos productivos. Donde la empresa ejerce un rol primordial al tener un departamento de recursos humanos, en la que se puedan ejecutar políticas, procesos y metodologías para llevar a cabo la cabalidad de sus funciones respecto a este tema.

El estudio establece las siguientes conclusiones: El reclutamiento permite que los candidatos parcialmente aptos tengan una línea directa con la empresa. Se precisa, igualmente, que la selección de personal es uno de los procesos clave dentro de las compañías, realizándose en varias etapas con el fin de escoger al mejor candidato para un futuro proceso de contratación. Es evidente la necesidad de llevar a cabo un proceso específico teniendo en cuenta las funciones y requerimientos de los cargos existentes. Finalmente, se constata que el proceso de

reclutamiento y selección de personal lo debe realizar una persona especializada en este tema, por esto vemos la importancia de tener un departamento de recursos humanos formado.

Marco teórico

Los procesos de selección dentro de las organizaciones son de gran importancia porque en ellos se selecciona el personal competente para las diferentes vacantes que se requieren. El objetivo de este proyecto es presentar una propuesta de modelo de reclutamiento y selección de personal para la empresa Ferropaz, ya que actualmente no cuenta con uno, esto basándonos en manuales de perfiles de cargos que también se incluyen en la propuesta como un objetivo específico, y teniendo en cuenta las diferentes exposiciones de los siguientes autores:

Para iniciar se hablará de selección de personal en el que se tienen varias percepciones por un lado Llanos (2005) dice que la “requisición es el primer paso en una empresa para solicitar un nuevo empleado teniendo en cuenta los elementos necesarios para la preparación del proceso de reclutamiento, de acuerdo a esto depende que la empresa tenga el personal calificado y capacidad”. (p.86).

Por otra parte, Chiavenato (2001) afirma que el reclutamiento es el proceso en el cual se captan los candidatos más potenciales para el cargo, siempre y cuando se tenga en cuenta la requisición inicial del proceso de comunicación, el cual supone ser efectivo, de igual forma Chiavenato (2009) expresa que el reclutamiento es interno o externo y que el interno se encarga de interactuar con los candidatos para ser promovidos o enviados a diferentes actividades que sean más complejas. Sin embargo, Fernández (1999) nos dice que el reclutamiento es una fase previa en el proceso de preselección que consiste en reunir una determinada cantidad de candidatos de acuerdo a los perfiles deseados, con la finalidad de iniciar el proceso de selección. Sin embargo el proceso del reclutamiento es llevado a cabo dependiendo de las fuentes internas o externas, además de la utilización de técnicas efectivas de comunicación, en este caso (Gómez, Balkin y Cardi (2001)), Rodríguez (2002) explican que la selección de un aspirante que ya está

dentro de la empresa y que cumple con los requisitos solicitados hace que el personal se motive y permita crecer profesionalmente dentro de la organización, definiendo lo anterior podemos analizar el reclutamiento externo que según Murillo, García, G, (2010), Chiavenato (2002) lo define como el proceso en el que se escoge al mejor candidato siendo este la persona más capacitada e idónea para ocupar y llevar a cabo las labores con la mayor eficiencia definiéndolo a futuro.

A esta posición se suma la de Alles (2006), donde afirma que el reclutamiento es el abrebocas para poder obtener a futuro mejores resultados a desarrollar en el momento que se requiera un nuevo proceso de selección.

Dentro de la propuesta que se le presentará a Ferropaz, se van a tener los siguientes procesos de reclutamiento cumpliendo con requisitos previos como son: Requisición al departamento de personal, políticas de personal y análisis de puestos. Murillo, García, G, (2010), señala el objetivo del proceso de selección de personal como lo plantea Rodríguez:

Que el objetivo de la selección de personal 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, El proceso inicial en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes. (pg.70).

El proceso de selección es estructurado de diferentes maneras dependiendo la organización, el tipo y exigencias del puesto, el proceso está ligado como lo indica Rodríguez (2004) el cual nos indica que:

El proceso de selección cuenta con diez fases que son: identificación de necesidades, definición del puesto de trabajo, determinación del perfil de factores de desempeño

eficaz, evaluación del puesto de trabajo, diseño del proceso de selección, captación de las personas adecuadas, evaluación de las personas, toma de la decisión, comunicación a la persona seleccionada, introducción a la compañía. (p.64).

Estas fases son importantes aplicar, ya que se pueden organizar ideas constructivas que permitan obtener un buen proceso de selección de personal para las organizaciones, con el fin de contar con personal calificado en los diferentes cargos de la empresa,

Para aplicar el proceso de selección se deben elegir las técnicas de selección para tomar la decisión final, es importante tener en cuenta ciertos parámetros indicados por García (2008) en el que señala las más utilizadas son: “Análisis de antecedentes, entrevistas, pruebas de conocimiento, simulación de trabajo, visita domiciliaria, estudio de seguridad o factibilidad de riesgo de seguridad”. (Pag 65).

Según Murillo, García, G, (2010), señala que Rodríguez expresa lo siguiente:

La necesidad que hay que tener en cuenta para hacer el análisis en el que permita captar la mayor información para poder desarrollar la descripción del puesto de trabajo considerando 4 elementos importantes que son: Conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante deberá desempeñar (denominado contenido), Como deben desempeñarse las tareas (métodos y procesos) a quien se deberá reportar (responsabilidades), Quien deberá supervisar y dirigir (autoridad). (p. 39).

Hay variedad de instrumentos para la selección de personal, entre ellos la más común, la entrevista, en la cual se realiza una serie de preguntas enfocadas en diferentes temas, donde tiene como fin complementar la información brindada en el primero contacto directo con la organización, en donde Según, Murillo, García, G, (2010), Chiavenato considera que las entrevistas no se deben improvisar y que se deben conducir considerando algunos factores como,

“la creación de un buen clima para realizarla, orientar la entrevista hacia los objetivos, evitar preguntas discriminatorias, responder a preguntas formuladas por el candidato y anotar las impresiones después de la entrevista”. (p.65).

Los procesos de inducción y socialización para integrar a un nuevo miembro a las organizaciones son importantes teniendo en cuenta que es el primer paso dentro de la empresa y su primera impresión.

Murillo, García, G, (2010), señala la definición de inducción por parte de Gómez, Balkin Cardy, “considerando que este proceso pretende proporcionar al empleado la información necesaria para el buen desarrollo de su trabajo, y el programa de socialización debe ir más allá” (p.69). Se debe lograr identificar al trabajador con la empresa permitiendo que se acoja a ella con mayor facilidad y poder desempeñarse de manera satisfactoria.

Murillo, García, G, (2010), indica que Según García “la socialización es un proceso constante que inicia con el ingreso del nuevo empleado y se refuerza con capacitación” (Pg.70), podemos ver que este proceso permite conocer la cultura de las empresas, logrando así un entorno agradable para el nuevo vinculado.

Murillo Vargas G. G, (2010) señala a Bohlander.et.al “quien considera que los beneficios de la inducción se enfocan en, menor rotación, aumento de productividad mejora en la moral de los empleados, costos más bajos de reclutamiento y capacitación, facilidad de aprendizaje y menor ansiedad en los nuevos empleados”. (p.70).

Marco legal

Los Procesos de Selección se encuentran regulados por el ministerio de trabajo, el código sustantivo de trabajo, la constitución política y la corte constitucional, seguido se identificarán algunas especificaciones a las que se les debe dar cumplimiento según la ley colombiana:

(C.S.T; Ley 50, 1.990, Decreto 1127, 1991). “Se establecen los lineamientos en lo referentes a tipos de contratos, periodo de prueba, prorrogas, salarios, duración de la jornada laboral, trabajo suplementario, descansos, protección a la maternidad terminación de contratos de trabajo, etc.”.

(C.S.T.,2006), art 41. Registro de ingreso de trabajadores de la siguiente manera:

Los empleadores que mantengan a su servicio cinco (5) o más trabajadores, y que no hubieren celebrado contrato escrito o no hubieren expedido el carnet, deben llevar un registro de ingreso de trabajadores, firmado por las dos partes, donde se consignarán al menos los siguientes puntos: a). La especificación del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; b). La cuantía y forma de la remuneración; c). La duración del contrato.

(Ley 100, 1993) por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones:

“La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad”.

(Ley 100, 1993, art. 1) Sistema de Seguridad Social Integral. “El Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten”.

Ley 1636, 2013 Protección al Cesante y Resolución 2605, 2014. “En la cual se establece la obligatoriedad de la publicación de las vacantes”.

Ley 1581, 2012. “Una vez que se ha tomado la decisión de contratar al aspirante y como parte de los documentos de la contratación se pide el consentimiento al seleccionado para que las empresas o personas responsables del tratamiento de la información, puedan utilizar sus datos personales”.

(Decreto 1754,2020) Por el cual se reglamenta el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020, “en lo relacionado con la reactivación de las etapas de reclutamiento, aplicación de pruebas y periodo de prueba en los procesos de selección para proveer los empleos de carrera del régimen general, especial y específico, en el marco de la emergencia Sanitaria”.

(Ley 278,1996). "Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política".

Decreto 256 de 1994: Artículo 2. “Nos garantiza el ingreso del personal adecuado y el ascenso a empleados, mediante sistemas de democracia, igualdad en oportunidades para los colaboradores que demuestren su buen desempeño”.

Decreto 256 de 1994: Artículo 25. “Se establece que las empresas pueden contratar aplicación de instrumentos para selección del personal, ya sea con entidades públicas o privadas o personas naturales expertas en este tema”.

Decreto 1072, 2015. “La empresa debe dar cumplimiento con todo lo relacionado con las condiciones de trabajo de acuerdo normatividad”

Sentencia 1-1266 de 2008 de la corte constitucional señala que “se les dará la libertad a las entidades tanto públicas como privadas para establecer sus requisitos de ingreso, los mismos deben ser razonables y no pueden implicar ningún tipo de discriminación injustificada”.

Metodología de la investigación

Tipo de investigación

Para la realización de la propuesta del proceso de selección a la empresa Ferropaz, la metodológica de la investigación se realizará primeramente de tipo descriptivo; de esta manera tendremos de una manera más explícita el actual proceso que cuenta la empresa igualmente sus posibilidades de mejora que pretendemos proponer. Este tipo de investigación busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis, este estudio puede ofrecer la posibilidad de llevar a cabo algún nivel de predicción.

El tipo de enfoque que se selecciona para la recolección de la información es el mixto, el cual nos permitirá obtener dicha información de una forma más directa de la empresa, esto permitiéndonos utilizar instrumentos como la encuesta, la entrevista y la observación directa. con el fin de validar el resultado de la información con los cambios que se realicen.

Con este tipo de investigación nos será posible identificar el estado actual del proceso de reclutamiento y selección de talento humano de Ferropaz y los cambios que se realizarán para cumplir con la normatividad legal vigente y esperando los postulantes más idóneos para la organización.

Método

En este proyecto se manejará el método inductivo que como primera medida será la observación directa a la organización, al observar y dado que se trata de una empresa pequeña se utilizará la encuesta a todo el personal para analizar las diferentes perspectivas de los trabajadores. Los materiales se realizarán de manera presencial para el manejo de la información más apropiada, y esta recolección de datos se realizará de manera estadística.

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer con exactitud los cargos que realmente se utilizan y las funciones de cada cargo, a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Con el fin de formular un modelo de reclutamiento y selección de personal para la empresa Ferropaz.

Análisis de la entrevista

En la entrevista realizada por Rodrigo Mora al señor Gerente de Ferropaz Jesús Gómez Lizarazo, se le realizaron una serie de preguntas con respecto al proceso de selección que realizaba en la empresa, donde constato, que el método de reclutamiento y selección que ellos aplicaban era de manera informal, siendo el gerente propietario el encargado de hacer los procesos de selección de acuerdo a sus necesidades, él informa a los demás trabajadores del requerimiento de un empleado para suplir un determinado cargo, solicitando en lo posible que entre ellos recomienden algún conocido, de igual forma se publica en puntos visibles de la empresa la necesidad del cargo y se pide unos requerimientos mínimos, al recibir las hojas de vida, verifican referencias familiares y laborales, se convocan a los posibles candidatos, después él como gerente realiza las entrevistas de forma informal sin tener nada estipulado y si la persona cumple con sus expectativas, este sería el candidato ideal para el cargo que se requiere y lo remite a exámenes de ingreso, quien realiza la orden para exámenes médicos es el encargado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Fases de la investigación

Tabla 1.

Cronograma De Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																				
ACTIVIDADES	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
	Semana		Semana		Semana		Semana		Semana		Semana		Semana		Semana					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2		
																	3	4		
Selección empresa y tema a trabajar en el proyecto de grado																				
Acercamiento a la empresa Ferropaz de Duitama																				
Reunión grupo de trabajo de proyecto, presentación de la empresa, conformación de la propuesta del proyecto																				
Visita a la empresa, organización, análisis y procesamiento de información.																				
Planeación y programación de estudio																				

Reunión grupo de trabajo de proyecto para planeación y elaboración de la encuesta.	█
Diseño del modelo de reclutamiento y selección de personal	█
Aplicación de la encuesta a personal de la empresa	█
Análisis de resultados del estudio.	█
Elaboración informe	█
Entrega del proyecto de grado.	█

Fuente: Propia

Población

Teniendo en cuenta la población que se desea estudiar en la investigación en curso se enfoca principalmente en la empresa Ferropaz a los colaboradores del área administrativa y operativa.

Muestra

La muestra se llevará a cabo a 10 empleados de la empresa Ferropaz, quienes brindan sus servicios en la ciudad de Duitama.

Tabla 2.*Población y Muestra de Estudio*

	MUESTRA DE	% Personal	% Personal
Población total (empleados)	ESTUDIO (empleados)	Administrativo	operativo
	13	10	40%
			60%

Fuente: Propia

Tabla 3.*Variables:*

X: problemas causados por la falta del departamento de talento humano.
Y: Posibles actores sociales, que van dirigidos a talento humano.
X: Ferropaz Duitama.
Y: Recursos actuales de Ferropaz.
X: Personas que puedan contribuir con sus conocimientos a realizar el acompañamiento para selección de personal.
Y: Que conocimientos pueden necesitarse para dar solución a la problemática.
X: Elementos físicos y materiales necesarios para el desarrollo del proyecto.
Y: La gestión necesaria para conseguir los elementos básicos para el desarrollo del proyecto.

Fuente: Propia

Fuentes e instrumentos de investigación

Las fuentes empleadas en la investigación son de fuentes primarias ya que es información original, interpretada y evaluada por nadie más, ha sido producto de la investigación que se está desarrollando con el fin de recolectar información y proponer un modelo de reclutamiento y selección de personal.

Análisis de resultados de la encuesta.

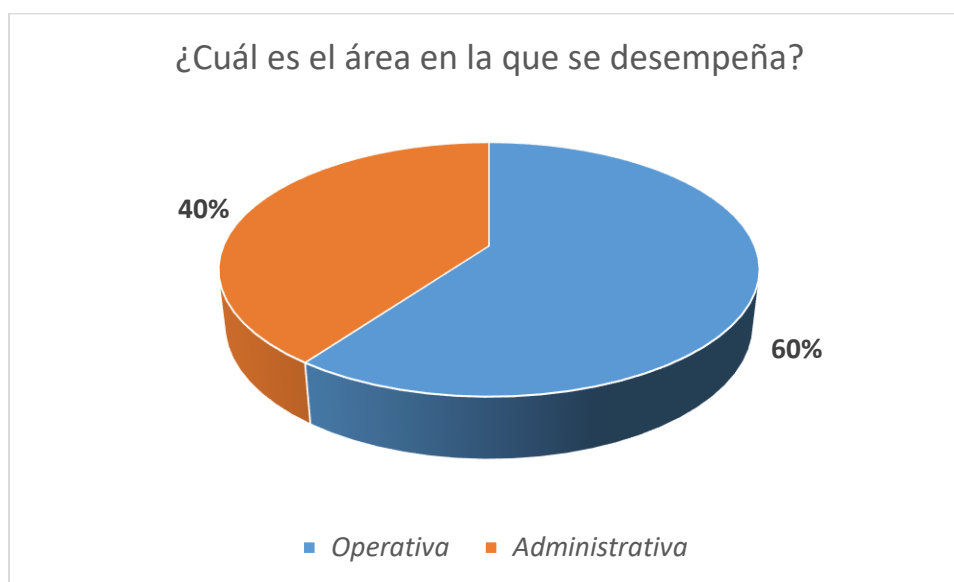
Los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta aplicada a un total de 10 trabajadores de la empresa Ferropaz por medio de la herramienta Google Forms, se comparte vía WhatsApp y correo electrónico el sábado 7 de mayo de 2022, con las siguientes respuestas:

Link de la encuesta:

<https://docs.google.com/forms/d/1SWGwaC75AXkFjkwju0Sw7a0wWfcjYILd90ubFdavkxQ/edit>

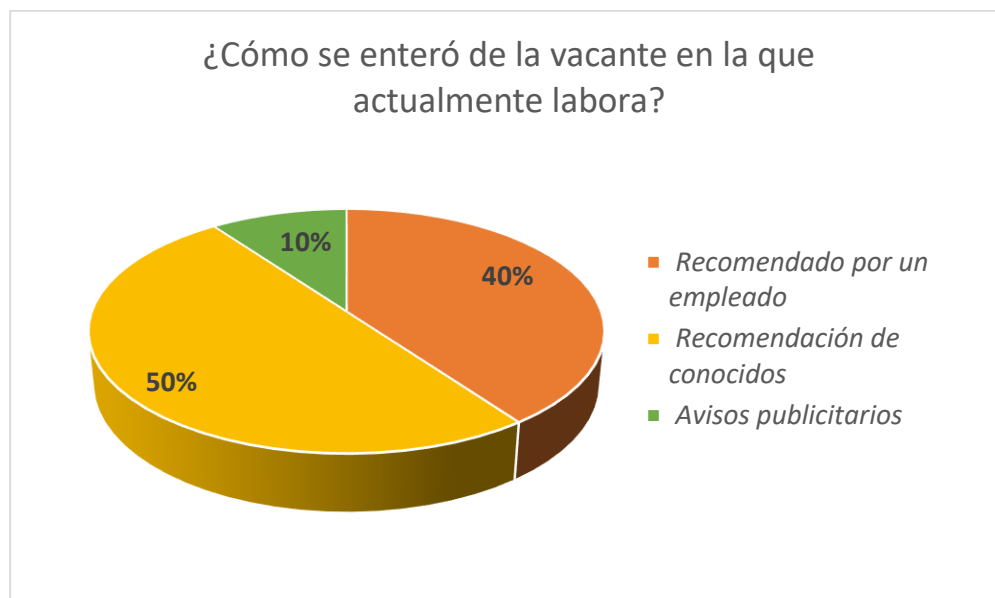
Figura 1.

Pregunta 1



Fuente: Propia

Dentro de la muestra de 10 trabajadores se obtiene el resultado que el 60% de la población es operativa, siendo esta su fuente de trabajo y el 40% administrativa en un menor porcentaje. Teniendo en cuenta que la mayoría de los trabajadores son de nivel operativo la encuesta se dirige en esta dirección para el análisis de las respuestas.

Figura 2.*Pregunta 2*

Fuente: Propia

El proceso de reclutamiento de la empresa se realiza de voz a voz, por medio de la recomendación de conocidos para el cumplimiento de las vacantes, se puede decir que de manera subjetiva se realiza este proceso al tener el 50% de respuestas, seguida del 40% de recomendación de un trabajador igualmente sin un proceso estricto y confiable para encontrar al candidato idóneo, al ser este el primer paso para la selección de personal es preocupante que se realice de esta manera, con esta respuesta podemos empezar a crear un procedimiento para reclutar a candidatos.

Tabla 4.*Pregunta 3*

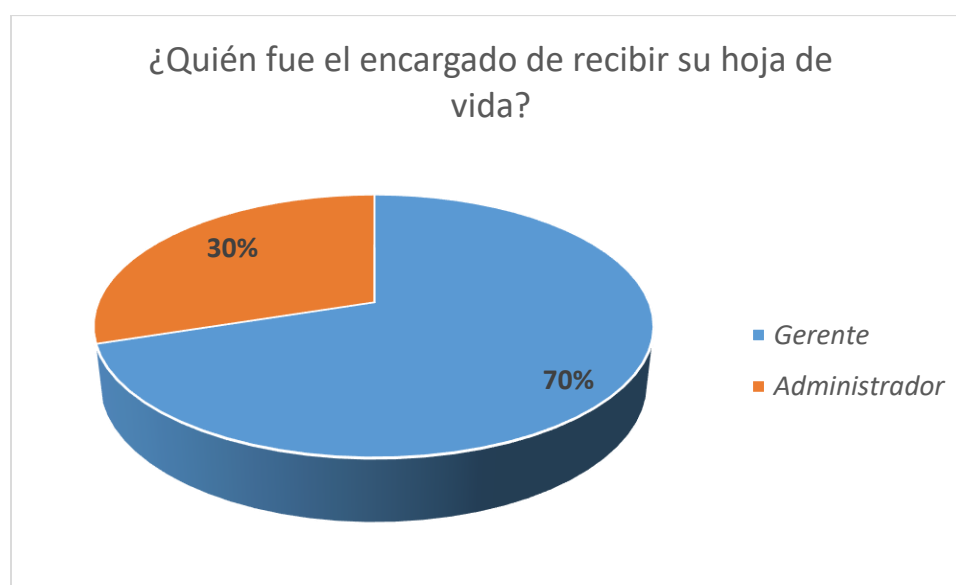
¿Mencione cuál es su cargo y las funciones que realiza?
Conductor. Cargue y entrega de pedidos.
Vendedora.
Auxiliar contabilidad, manejo de caja, manejo de contabilidad, auxiliar en ventas.
Jefe de despachos. Verificación de entrada y salida de mercancía en la empresa. Programación y despacho de material. Control de inventario entrada y salida de material. Atención al cliente.
Vendedora.
Figurador ayudante de bodega conductor.
Jefe de bodega, coordinar cargues, cargar material, manejar la maquinaria, recibir material, hacer entregas, hacer despachos, hacer orden y aseo y todas las demás que me sean asignadas.
Ventas mostrador, servicio al cliente, entrega de pedidos, auxiliar cartera, auxiliar contable, ventas, despachos.
Encargado SG-SST, Figurador, auxiliar de bodega, auxiliar de ventas, conductor.
Conductor y auxiliar de bodega: Despacho y entrega de pedidos.

Fuente: Propia

Al preguntar el cargo y funciones, se evidencia que en casos no existe coherencia entre el cargo y las funciones como es el caso del “Encargado SG-SST” que tiene funciones de bodega, ventas e incluso conducción, es importante aclarar las funciones de cada cargo tanto a los trabajadores como a los candidatos, establecer manuales de funciones que se puedan compartir con seguridad, al tener un cargo con funciones específicas se puede iniciar con la búsqueda de un candidato que cumpla con todos los requerimientos de la empresa. Esto no pasa solamente en el área productiva, pero en administración también, ya que la “Auxiliar de Contabilidad” realiza funciones de ventas igualmente, cuando se adquieren funciones que no corresponden a los cargos se empiezan a “desfigurar” las habilidades de los trabajadores.

Figura 3.

Pregunta 4



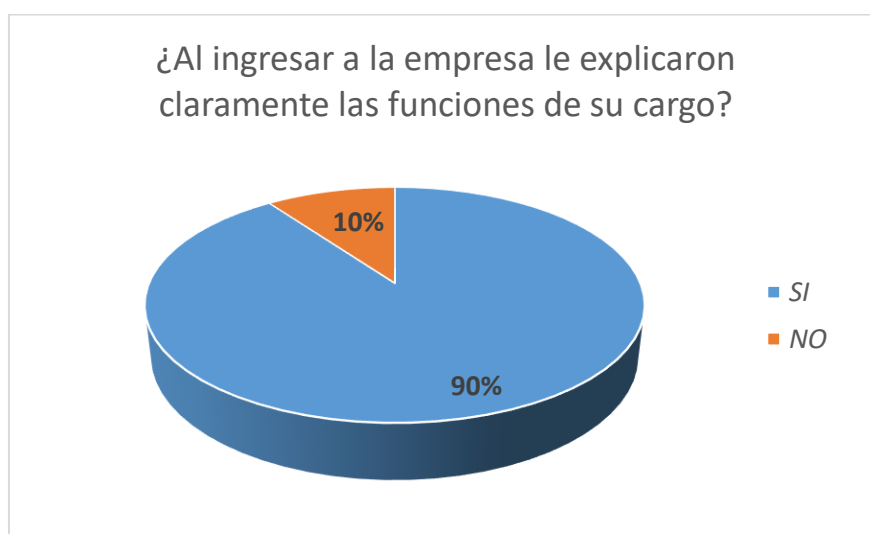
Fuente: Propia

Al no existir un departamento de Recursos Humanos, el propio Gerente de la Compañía realiza este proceso de reclutamiento, teniendo en cuenta que no está dentro de sus

funciones, se puede evidenciar que el Gerente maneja un perfil familiar al realizar este proceso personalmente, interesado de conocer al personal que va a trabajar dentro de la empresa, y evaluándolo el mismo.

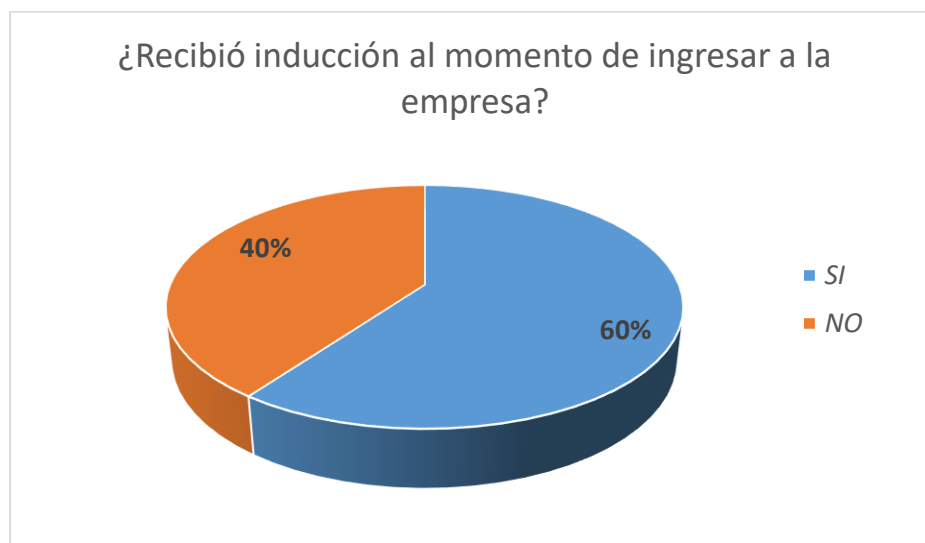
Figura 4.

Pregunta 5



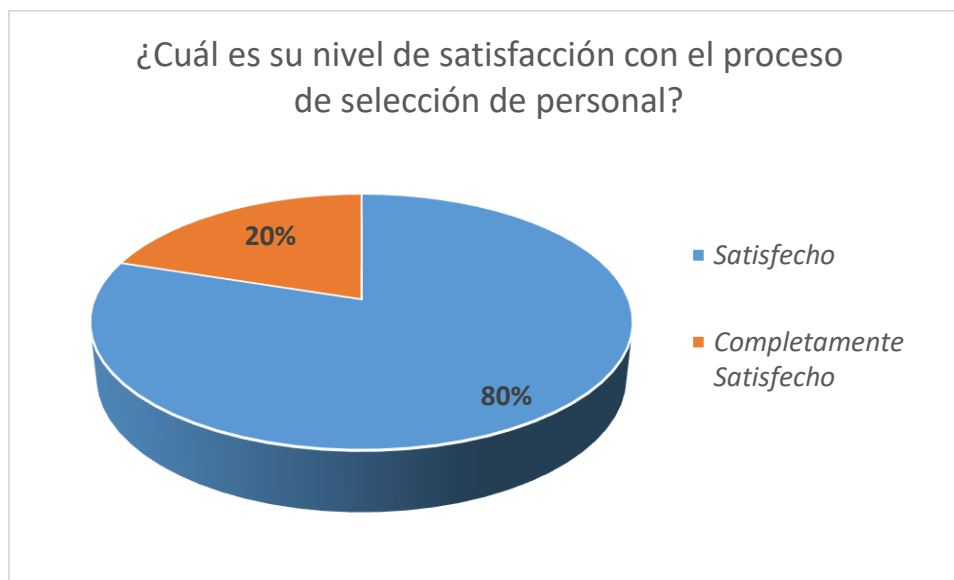
Fuente: Propia

La explicación de las funciones de cargo por medio de los manuales de perfiles por cargo es indispensable realizar en el 100% de los casos de ingreso a la Compañía, el candidato debe conocer claramente las funciones que va a realizar, cuando se omite este proceso como en este caso para el cargo de Figurador ayudante de bodega conductor” puede generar molestias al incorporar funciones nuevas para el trabajador, e incluso puede afectar procesos futuros como las evaluaciones de desempeño.

Figura 5.*Pregunta 6*

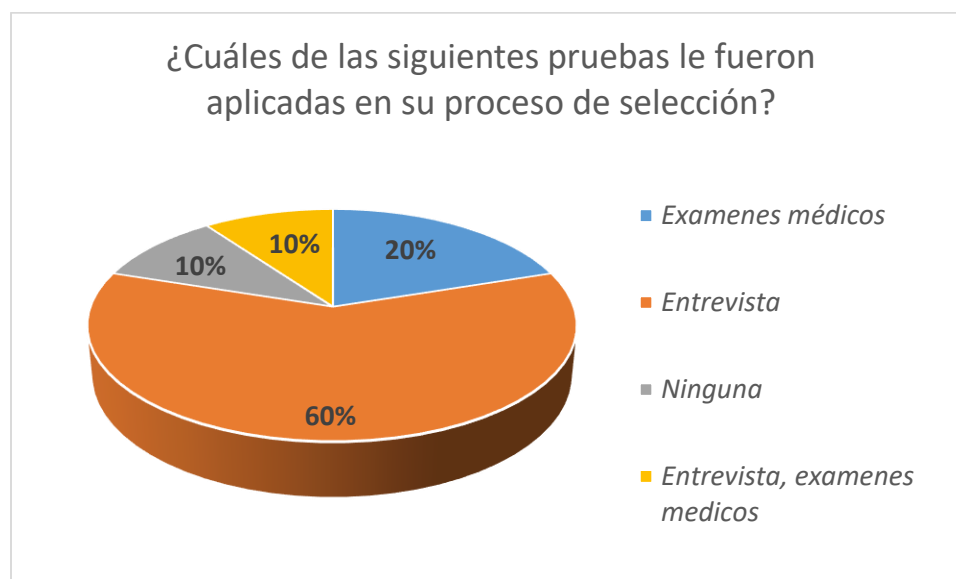
Fuente: Propia

En el proceso de inducción se procede a conocer no solo la empresa, pero sus funciones, su equipo de trabajo, procesos internos y externos, y demás. Es un aspecto devastador que el 40% de la población muestra no haya tenido una inducción al momento de su ingreso a la Compañía, en cargos como vendedor, jefe de bodega, ayudante de bodega, conductor, este tipo de aprendizaje no puede continuar siendo empírico.

Figura 6.*Pregunta 7*

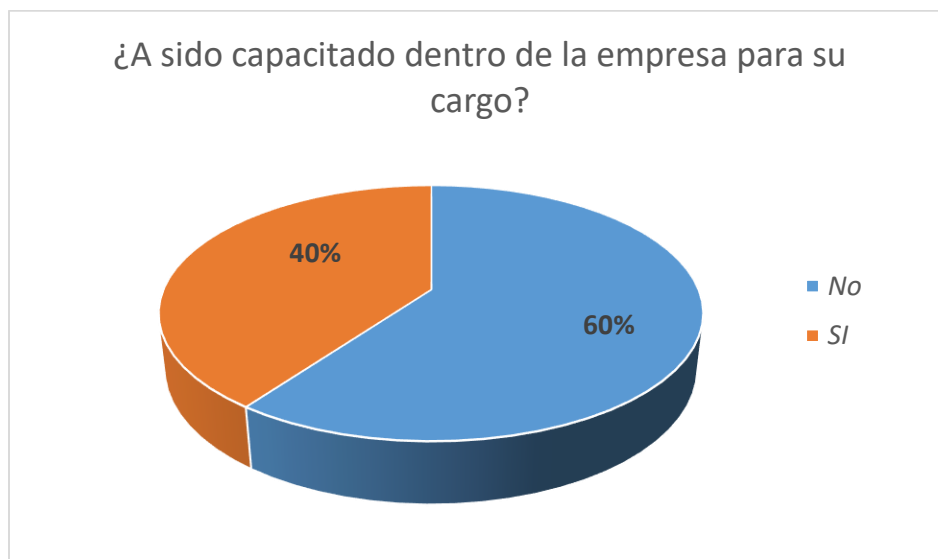
Fuente: Propia

El 100% de las respuestas son positivas, ya que al ser un proceso tan personal y familiar no se manejan filtros de selección, es normal que los trabajadores estén satisfechos con el proceso actual ya que se maneja de una manera “fácil” para el candidato, que ahora son los mismos trabajadores.

Figura 7.*Pregunta 8*

Fuente: Propia

Como se había visto en la pregunta 4, el Gerente recibe las hojas de vida y se suele realizar solamente el proceso de entrevista, lo cual es una deficiencia gigante en el procesos de selección, la empresa no maneja un proceso establecido ni coherente al momento de realizar estos filtros como en el caso de los dos conductores, a uno solo se le realizó entrevista y al otro exámenes médicos, específicamente en este caso nos genera inquietud el estado de salud del conductor al que no se le hizo exámenes médicos; el cargo de conductor requiere unas pruebas específicas para certificar la posición de conducir. Existe un caso en el que no se realizó ninguna prueba, esto fue para el cargo de Ayudante de Bodega, del cual podemos deducir que su ingreso se realizó de manera totalmente subjetiva. Este es un punto realmente importante al momento de generar la propuesta para la empresa.

Figura 8.*Pregunta 9*

Fuente: Propia

Al igual que en la inducción, no se realiza un proceso de capacitación a la totalidad de los trabajadores, se realiza de una manera aleatoria, se maneja el aprendizaje empírico.

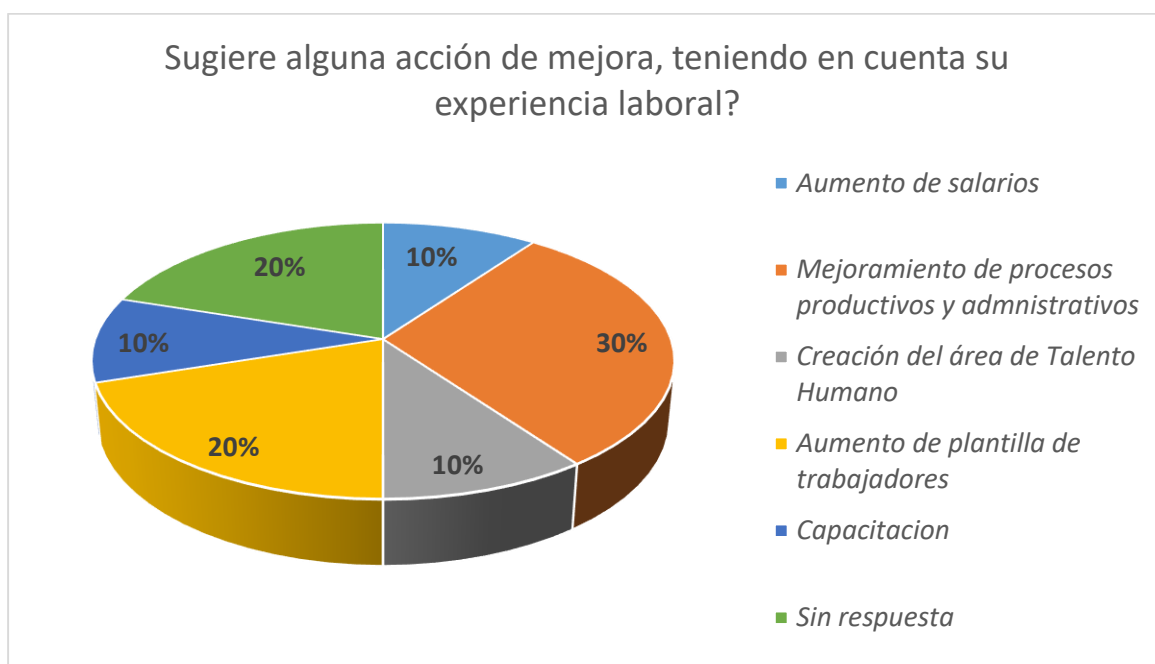
Figura 9.*Pregunta 10*

Fuente: Propia

El 100% de los trabajadores muestra opinan que a la empresa le hace falta un área de Talento Humano, y es que es claro que deficiencia de procesos de reclutamiento y selección de personal, además de las repercusiones que tiene la poca atención a procesos de inducción y capacitación, se necesita centrar estos procesos en una sola área que tenga la suficiente autoridad y control, para mejorar dichos procesos.

Figura 10.

Pregunta 11



Fuente: Propia

Para finalizar se les pregunta a los trabajadores si sugieren alguna acción de mejora, al que el 30% de los trabajadores opinan que se deben mejorar procesos productivos y administrativos, tenemos 5 respuestas totalmente ligadas al tema que se está evaluando, todo está relacionado a la creación del área de talento humano para el mejoramiento de los procesos actuales de la organización.

Propuesta de modelo de reclutamiento y selección de personal para Ferropaz.

Proceso de reclutamiento actual en Ferropaz.

La empresa Ferropaz en la actualidad tiene un proceso de Reclutamiento y Selección más informal, al realizarse por medio de voz a voz entre los trabajadores actuales y el Gerente, es un proceso subjetivo que no tiene unos requisitos requeridos ni unos procesos establecidos. Al realizarse de esta manera se omite el primer paso del proceso de selección, no aplica un proceso reclutamiento y selección como tal, por lo cual se propone lo siguiente:

Proceso de selección actual en Ferropaz.

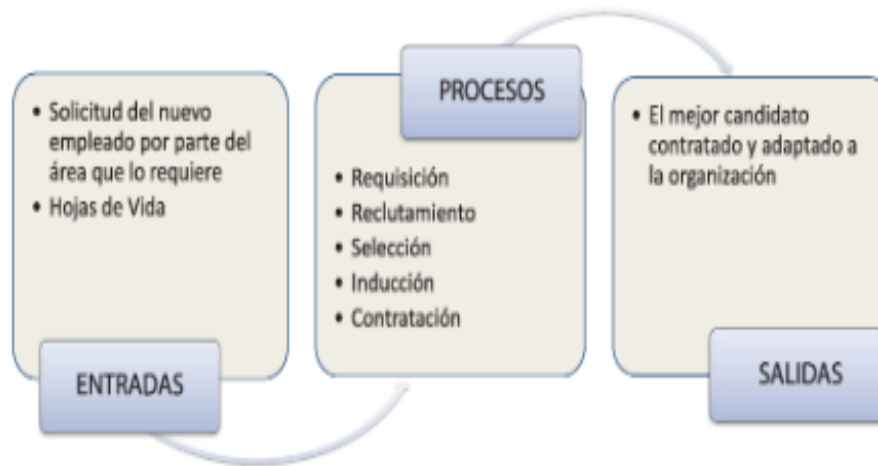
La empresa Ferropaz actualmente no cuenta con un área de recursos humanos en donde existan un procedimiento específico al realizar estos procesos, que permitan facilitar el reclutamiento y selección del personal más adecuado; Actualmente se llevan a cabo de una manera informal, conllevando a que otros cargos sin experiencia se ocupen de estas funciones, lo cual no garantiza que se realice el debido proceso de reclutamiento y selección y que no se escoja al candidato potencial para las vacantes que existan.

Figura 11. Macro proceso de gestión humana.



Fuente: Murillo, G. Gr, M. y González, C. H. (2010)

Figura 12. Macro procesos incorporación y adaptación de las personas a la organización.



Fuente: Murillo, G. Gr, M. y González, C. H. (2010)

Propuesta de reclutamiento.

La propuesta presentada a la empresa Ferropaz permite crear un proceso de reclutamiento y selección acorde al tamaño de la empresa, un proceso formal y efectivo que permita captar a los candidatos adecuados cumpliendo con el perfil requerido para el cargo y que supla las vacantes que se presenten por diferentes motivos como renuncias, mayor volumen de trabajo, jubilación, despidos o incluso por vacaciones o ausencias.

Normalmente existen vacantes que se pueden establecer con anticipación, pero hay casos como renuncias o ausencias específicas que surgen esporádicamente, así que inicialmente se establecerá que desde el momento que se diligencia la solicitud de requisición de personal y se apruebe por gerencia, esta área contará con cinco días hábiles para la realización del proceso de reclutamiento y selección de personal que cubrirá las vacantes.

Reclutamiento interno

Este proceso es importante como parte integral de bienestar laboral, creando una relación entre empleador y empleado, se emplea como herramienta de motivación ya que consiste en promover la carrera profesional del trabajador mediante ascensos o rotaciones de puestos.

El reclutamiento interno no solo equivale a un desarrollo económico, pero a una ampliación de conocimientos profesionales, para la empresa también es un beneficio ya que es un proceso más rápido y confiable, al contar con los registros laborales del trabajador y al ser una empresa pequeña se puede conocer el perfil del trabajador más cercano.

De este modo, el encargado del reclutamiento de selección de personal al recibir el formato de solicitud de personal, procede a realizar una circular informativa y darla a conocimiento de todos los trabajadores de la Compañía, en este oficio se describen las características del cargo, y los requerimientos que se necesitan para la vacante de acuerdo a los manuales de perfiles de cargo anteriormente mencionados.

Reclutamiento externo

En caso de no tener candidatos internos, se propone realizar una convocatoria externa de la Compañía, ya sea como primera o segunda instancia. Este proceso permite tener una gran cantidad de candidatos y de perfiles variados, es una buena oportunidad para encontrar fortalezas que no tiene la empresa actualmente.

Para los efectos pertinentes el área de Recursos Humanos después de tener el formato de solicitud de personal, procede a elaborar el anuncio que contenga las características generales del cargo que se ofrece de acuerdo a los manuales de perfiles de cargos, se puede realizar por medio de plataformas de empleo, redes sociales de la empresa y/o página empresarial.

Proceso de selección propuesto

Fase de requisición del puesto de trabajo

En esta fase se requiere saber la necesidad del puesto de trabajo, con el fin de buscar las competencias necesarias para la realización de los aspirantes del puesto.

Fase de Publicación de la oferta

Para esta fase es necesario que la empresa se vincule a una plataforma de trabajo como lo es el empleo, Computrabajo entre otras; De igual forma publicar las ofertas por las redes sociales, con el fin de que la oferta se dé a conocer en todas partes.

Fase de preselección

Una vez se hace la recolección de hojas de vida, se realiza la preselección rápida de los perfiles con el fin de reducir el número de candidatos con la cantidad apropiada para la siguiente fase.

Fase de análisis de las hojas de vida

Las hojas de vida preseleccionadas entrar a una nueva fase que es la del análisis minucioso de cada candidato donde se verifica el cumplimiento de los requisitos de acuerdo al perfil del cargo requerido, en esta fase se entra a verificar los siguientes parámetros:

Conocimiento y experiencia.

Estudios básicos.

Estudios de pregrado.

Estudios adicionales.

Experiencia.

Para este paso se va a anexar un formato.

Verificación de referencias personales.

Esta fase es una de las más importantes, porque se va a conocer desde otro punto de vista a los candidatos, para esto es necesario realizar la verificación telefónica con algunas de las siguientes preguntas para las referencias personales

1. Mencione 2 fortalezas de la persona _____?
2. Hace cuanto conoce usted a _____?
3. Qué cualidades y valores caracterizan?

Referencias laborales

En este caso se corroboran las referencias y se anexa en el formato la verificación y el puntaje, de esta forma se empieza a tomar decisiones de la contratación.

Una vez realizada esta verificación se puede obtener una percepción más asertiva del candidato para que continúe la siguiente fase.

Fase de entrevista

Después de realizar toda la verificación se cita al candidato vía telefónica, mediante esta entrevista se busca profundizar en su hoja de vida, conocer al candidato, conocer su comportamiento, analizar sus competencias y funciones que haya ejercido en otras empresas y así también analizar la veracidad de la información, de esta fase se seleccionan los que pasas a pruebas

Fase de ejecución de pruebas teóricas, practicas.

Luego de hacer la última clasificación n de los mejores candidatos, se procede a la realización de pruebas de acuerdo con cada perfil, los mejores continúan a la fase final.

Fase de selección

Finalmente se reúne toda la información del cada candidato, se analiza cada hoja de vida y el formato de puntajes con el fin de hacer un comparativo y seleccionar el que mejor puntaje tenga para ser seleccionado.

Fase final

Al seleccionar el mejor candidato, se envía a la realización de exámenes médicos, físicos, se solicitan los documentos necesarios y se cita telefónicamente a capacitación para su ingreso.

Pruebas propuestas

Pruebas de conocimiento

Estas pruebas serán aplicadas al candidato en las cuales se evaluará su conocimiento teóricos y prácticos al cargo a vacante, por medio de una prueba escrita la cual la impartirá su jefe inmediato de acuerdo a las funciones diarias de cada cargo, como lo son conocimiento de paquetes contables, manejo de office, redacción de documentos, conocimiento en marketing, atención al cliente, estrategias de ventas, publicidad, conocimiento del producto, conocimiento en maquinaria. Pruebas de realización como maniobrar un vehículo, fabricación de piezas, entre otros.

En caso de requerirse, la empresa Ferropaz también puede contratar a través de un outsourcing estos servicios.

Propuesta modelo del perfil del cargo.

Como primer paso se crean los perfiles de cargos para las vacantes que requiere la empresa, esto teniendo en cuenta que actualmente no se cuentan con funciones definidas, de acuerdo a los siguientes cargos:

- Conductor
- Auxiliar de Bodega.
- Vendedor(a)
- Auxiliar Contable
- Jefe de Bodega
- Jefe de despachos
- Operario Figurador
- Auxiliar SG-SST

El cual se propone realizar la requisición a través del formato de solicitud del personal.

Tabla 5.

Propuesta Perfil de cargo.

<i>DESCRIPCIÓN DEL CARGO “EJEMPLO CONDUCTOR”</i>	
NOMBRE DEL CARGO	
CATEGORIA SALARIAL	
JEFE DIRECTO	
PERSONAS A CARGO	
ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	
LUGAR DE DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES	
OBJETIVO DEL CARGO	
FUNCIONES DEL CARGO	
PERFIL DEL CARGO	
EDUCACION	
CONOCIMIENTOS	
HABILIDADES	
EXPERIENCIA	
RESPONSABILIDADES	
ESFUERZO	
EXAMENES Y PRUEBAS DE SELECCION	

Fuente. autoría propia

Tabla 6.*Guion de entrevista.*

Se debe dar la bienvenida al candidato.
Tratar de relajarlo y no ponerlo nervioso.
Explicar la estructura de la entrevista.
Hacer un resumen de la empresa, la división y el trabajo en sí.
Realizar las preguntas donde se trata de determinar si él es el adecuado para el trabajo.
Dejar al candidato hablar y no interrumpirlo.
Tener el control de la entrevista.
Al final de la entrevista preguntar si el candidato tiene alguna pregunta.
Informar el siguiente pasó en el proceso.
Agradecerle al candidato por su tiempo y despedirlo acompañándolo hasta la puerta.

Fuente. Autoría propia

Tabla 7.*Guía de entrevista.*

¿Tuvo que hacerse cargo de una tarea que no era usual en la rutina de su trabajo?
¿Con que frecuencia interactuar con personas de otra área, describa la situación con ellos?
¿Cuál fue su nivel de logros en el último periodo de evaluación alcanzo los objetivos?
¿Se siente superior cuando logran algo difícil para otros?
Deme un ejemplo en el cual usted haya tenido que vencer sus temores para actuar. ¿Cómo lo logro? ¿Cómo se sintió?
¿Tuvo que hacerse cargo de una tarea que no era usual en la rutina de su trabajo?
¿Con que frecuencia interactuar con personas de otra área, describa la situación con ellos?
¿Cuál fue su nivel de logros en el último periodo de evaluación alcanzo los objetivos?
Informar el siguiente pasó en el proceso.
Agradecerle al candidato por su tiempo y despedirlo acompañándolo hasta la puerta.

Fuente. Autoría propia

Conclusiones

El contar con un análisis de los procesos actuales de la empresa en cuanto a reclutamiento y selección de personal permitió que se identificaran las falencias con que cuenta, logrando de esta manera realizar una propuesta para la empresa Ferropaz con el fin de mejoramiento y actualizar estos procesos que se están aplicando actualmente.

Diagnosticar la situación actual del proceso de reclutamiento y selección de la empresa Ferropaz, permitió que fuera más directa la propuesta, con el fin que tenga ese enfoque al cual se quería llegar que fue el de la presentación de la propuesta, para que sea aplicada de acuerdo al cronograma planteado para la empresa y poder formalizar los procesos.

Identificar las funciones de los colaboradores mediante instrumentos y métodos cuantitativos como la encuesta realizada, permitió la elaboración de la propuesta de los manuales para cada cargo con el fin de tener claras las funciones y facilitar los procesos administrativos dentro de la organización, esto se logró proponiendo el modelo de reclutamiento y selección de personal para la empresa Ferropaz.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta el análisis realizado a la empresa Ferropaz de la ciudad de Duitama, nos permitió identificar las falencias en cuanto a la falta y la necesidad que tiene la empresa en la creación de un departamento de talento humano, demostrando de igual forma la importancia de llevar a cabo un proceso idóneo y adecuado de reclutamiento y selección de personal, en el que permita con personas adecuadas, idóneas, capacitadas para lograr cumplir los objetivos de la organización.

Un proceso de reclutamiento en las organizaciones es importante porque permite identificar aquellas personas que pueden ser idóneas para un cargo, que cumplen con el perfil que se requiere y que puede aportar a la mejora continua de las empresas, que además de eso evita sobre costos a diferencia de una selección informal.

Es muy importante como profesionales aplicar este tipo de formación por proyectos porque permite conocer más de fondo las vivencias de las organizaciones aportando los conocimientos básicos que infunde el aprendizaje.

Referencias

- Alles, M. A. ((2005).). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Ediciones Granica. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/66638> (pp.176-204)
- Chiavenato, I. ((2017).). Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones. McGraw-Hill. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344> (pp.329-375).
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Cuesta Santos, A. ((2010).). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/69130> (pp.309-341)
- Dessler, G. Varela R. ((2015)). Administración de recursos humanos. Obtenido de [.https://www.cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf](https://www.cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf).(pp.197-213).
- Fong. e.t. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052017000200411&lang=es
- Gan, F. ((2013).). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11> (pp.169-198)

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3> pp.276-307

Gan, F. y. ((2012)). *Selección de personal*. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de Selección de personal. Ediciones Díaz de Santos.

Garcia, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Huerta e.t. (2004). La diversificación desde la teoría de Recursos y Capacidades. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1301196>

Murillo Vargas, G. G. ((2010)). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. G. ((2010)). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. G. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Valle: Programa Editorial Universidad del Valle. Obtenido de <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. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=91> (pp.76-83)

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. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=175> (pp. 119-122).

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. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174> (pp.69-115).

Naranjo Arango, R. (04 de 08 de (2012).). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*. Obtenido de Pensamiento & Gestión,(32), 83-114: <http://www.scielo.org.co/scielo.p>

Oltra Comorera, V. ((2013)). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9> (pp.141-146).

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

Oltra Comorera, V. (2013).). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9> (pp.148-179)

Pérez S. (2021). OVI. Principales teorías de la Gestión del Talento Humano. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>

Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos. Editorial ICB (2ª. ed.).

Obtenido de <https://elibro->

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

Sanchez e.t. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y

capacidades. Obtenido de

[https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?d](https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=127265151&lang=es&site=eds-live&scope=site)

[irect=true&db=fap&AN=127265151&lang=es&site=eds-live&scope=site](https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=127265151&lang=es&site=eds-live&scope=site)

Torres Laborde, J. L. ((2014)). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la

gestión del talento humano. Universidad del Norte. Obtenido de <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10)

Torres Laborde, J. L. ((2014).). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la

gestión del talento humano. Universidad del Norte. Obtenido de <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10)

Anexos.

Anexo A. Encuesta

Link: <https://docs.google.com/forms/d/1SWGwaC75AXkFjkwju0Sw7a0wWfcjYILd90ubFdavkxQ/edit>

Anexo B. Visita, entrevista y observación directa a empresa Ferropaz



Fuente: Propia



Fuente: Propia



Fuente: Propia



Fuente: Propia

Anexo C. Formato de solicitud de personal

FORMATO DE SOLICITUD DE PERSONAL FERROPAZ	
FECHA DE SOLICITUD	_____
CARGO:	
FUNCIONES DEL CARGO	_____

PERMANENTE _____	TRANSITORIO _____
MOTIVO DE LA SOLITUD	_____
FEMENINO _____	MASCULINO _____
FECHA CONTRATACION	_____
FIRMA SOLICITANTE	_____
FIRMA APROBACIÓN	_____

Fuente: propia

Anexo D. Perfil del cargo

<i>DESCRIPCIÓN DEL CARGO “CONDUCTOR”</i>	
NOMBRE DEL CARGO	CONDUCTOR
CATEGORIA SALARIAL	(A definir por la Compañía)
JEFE DIRECTO	-----
PERSONAS A CARGO	Ninguno
ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	Botas de seguridad punta de acero Guantes industriales
LUGAR DE DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES	Rutas Comerciales y operativas
OBJETIVO DEL CARGO	
Dar cumplimiento al transporte y distribución de productos a clientes, realizando la conducción del vehículo asignado, garantizando el cumplimiento de las entregas programadas y velar por la seguridad y el buen uso del vehículo.	
FUNCIONES DEL CARGO	
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener en perfecto estado mecánico y de estética el vehículo asignado. • Hacer buen uso de la dotación y elementos de protección personal correspondiente • Brindar atención y buen servicio a los clientes durante la entrega del producto • Realizar actividades de descargue. • Realizar protocolos de control del vehículo • Realizar registro de formatos, remisiones y demás documentos. • Realizar la entrega eficiente del producto al cliente. 	

<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la conducción del vehículo conforme a las normas de tránsito, y planes de seguridad vial. • Dar cumplimiento a los lineamientos y recomendaciones de seguridad para mantener y preservar la seguridad del personal. • Realizar el alistamiento del vehículo. • Dar cumplimiento a políticas, normas y protocolos establecidos por la Compañía. 	
PERFIL DEL CARGO	
EDUCACION	Bachiller Académico
CONOCIMIENTOS	Productos de la Compañía Atención al Cliente Cargue y Descargue de vehículos Practicas Comunicativas Licencia de Conducción Categoría C2 Plan de Seguridad Vial
HABILIDADES	Aprendizaje Adaptación Concentración Trabajo en Equipo Iniciativa
EXPERIENCIA	Superior a 1 año en las funciones propias del cargo
RESPONSABILIDADES	Maquinaria y Equipos - Bajo Materia prima, Información - Alto
ESFUERZO	Esfuerzo físico – Mediano

	Esfuerzo Mental – Alto
EXAMENES Y PRUEBAS DE SELECCION	Examen físico énfasis osteomuscular. Exámenes de Laboratorio: <ul style="list-style-type: none"> • Glicemia. • Perfil Lipídico. Prueba psicosenométrica. Optometría Audiometría Prueba de Conducción (Escrita y práctica) Prueba de personalidad Certificación del RUNT Antecedentes Judiciales Paz y Salvo SIMIT Esquema de Vacunación contra Covid – 19 completo.

<i>DESCRIPCIÓN DEL CARGO “AUXILIAR DE BODEGA”</i>	
NOMBRE DEL CARGO	AUXILIAR DE BODEGA
CATEGORIA SALARIAL	(A definir por la Compañía)
JEFE DIRECTO	-----
PERSONAS A CARGO	Ninguno
ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	Botas de seguridad punta de acero Guantes industriales

	Casco Mountain ABS Ventilado Respirador contra material Particulado
LUGAR DE DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES	Planta principal
OBJETIVO DEL CARGO	
Desarrollar y apoyar las labores logísticas de almacenamiento, rotación de producto, condiciones de cuartos fríos, cargue y despacho de vehículos, cumpliendo con los requisitos establecidos por la Compañía, para el logro efectivo de los compromisos productivos y comerciales.	
FUNCIONES DEL CARGO	
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar de forma eficiente la recepción y almacenamiento del producto. • Garantizar la rotación de inventarios de forma apropiada, realizando el almacenamiento y salida de producto conforme al método de rotación de inventarios. • Realizar y controlar de forma eficiente las actividades de cargue • Velar por la preservación y limpieza del área. • Realizar de forma eficiente el registro de formatos y documentación. • Uso adecuado del equipo y dotación para garantizar la seguridad del trabajador. • Realizar remisiones. • Dar cumplimiento a las tareas asignadas por su jefe inmediato. 	
PERFIL DEL CARGO	
EDUCACION	Técnico o Tecnólogo (A fines de Gestión Logística)
CONOCIMIENTOS	Productos de la Compañía Manejo de cargas

	<p>Control de inventarios</p> <p>Rotación de Inventarios</p> <p>Cargue y descargue de vehículos</p> <p>Almacenamiento de producto.</p>
HABILIDADES	<p>Aprendizaje</p> <p>Adaptación</p> <p>Concentración</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Iniciativa</p>
EXPERIENCIA	Superior a 6 meses en las funciones propias del cargo
RESPONSABILIDADES	<p>Maquinaria y Equipos – Alto</p> <p>Materia prima, Información - Alto</p>
ESFUERZO	<p>Esfuerzo físico – Alto</p> <p>Esfuerzo Mental - Baja</p>
EXAMENES Y PRUEBAS DE SELECCION	<p>Examen físico</p> <p>Exámenes de Laboratorio:</p> <p>Optometría</p> <p>Audiometría</p> <p>Antecedentes Judiciales</p> <p>Esquema de Vacunación contra Covid – 19 completo.</p>

DESCRIPCIÓN DEL CARGO “VENDEDOR(A)”

NOMBRE DEL CARGO	VENDEDOR O VENDEDORA
-------------------------	----------------------

CATEGORIA SALARIAL	(A definir por la Compañía)
JEFE DIRECTO	-----
PERSONAS A CARGO	Ninguno
ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	Uniforme de la Compañía
LUGAR DE DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES	Planta principal
OBJETIVO DEL CARGO	
Brindar oportunamente la atención a los clientes que llegan al punto de venta asignado, ofreciendo los diferentes productos y un excelente servicio, garantizando además las condiciones de calidad del producto y cumpliendo proyecciones de ventas establecidas por la Compañía.	
FUNCIONES DEL CARGO	
<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de orden y aseo del área de venta. • Utilización adecuada de la dotación y equipo de seguridad. • Atención cortés y amable de los clientes en el proceso de venta • Mantenimiento organizado y adecuado de la documentación de venta • Realización de facturas físicas y electrónicas. • Realizar ventas al por mayor y al detal. • Realizar la adecuada exhibición de productos de la Compañía. 	
PERFIL DEL CARGO	
EDUCACION	Técnico o Tecnólogo (A fines de ventas y servicio al cliente)
CONOCIMIENTOS	Productos de la Compañía

	Servicio al cliente Ventas
HABILIDADES	Aprendizaje Adaptación Concentración Trabajo en Equipo Iniciativa
EXPERIENCIA	Superior a 6 meses en las funciones propias del cargo
RESPONSABILIDADES	Maquinaria y Equipos – Mediana Materia prima, Información - Alto
ESFUERZO	Esfuerzo físico – Bajo Esfuerzo Mental – Mediano
EXAMENES Y PRUEBAS DE SELECCION	Examen físico Exámenes de Laboratorio: Optometría Audiometría Antecedentes Judiciales Esquema de Vacunación contra Covid – 19 completo.

<i>DESCRIPCIÓN DEL CARGO “AUXILIAR CONTABLE”</i>	
NOMBRE DEL CARGO	AUXILIAR CONTABLE
CATEGORIA SALARIAL	(A definir por la Compañía)

JEFE DIRECTO	-----
PERSONAS A CARGO	Ninguno
ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	Uniforme de la Compañía
LUGAR DE DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES	Planta principal
OBJETIVO DEL CARGO	
<p>Generar información contable que sea veraz y real a la situación de la Compañía verificando, ejecutando y controlando las cuentas por pagar producidas permitiendo un buen análisis para la toma de decisiones en el área. Garantiza el soporte operativo en el manejo y revisión de toda la información referente a bancos, ingresos, gastos, descuentos, y activos de la Compañía.</p>	
FUNCIONES DEL CARGO	
<ul style="list-style-type: none"> • Recibir y revisar las facturas radicadas por compras y servicios, verificando que cumplan las disposiciones fiscales y políticas y procedimientos internos de la empresa. • Revisar la aplicación del registro contable a la operación comercial realizada y las condiciones del proveedor, en las facturas de ventas • Revisión y preparación de comprobantes de egresos. • Revisión de los movimientos de las cuentas del balance para verificar posibles registros errados y su corrección. • Registrar facturas de compras y generar informes para su revisión • Controla la revisión fiscal de los documentos contables • Elaborar notas contables • Renovación de matrícula mercantil. 	

<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de informes para las presentaciones de las declaraciones de retención en la fuente, IVA e industria y comercio. • Realización de flujo de efectivo por medio directo. • Pago de Nomina 	
PERFIL DEL CARGO	
EDUCACION	<p>Título Universitario</p> <p>Contaduría Pública – Administración Financiera</p>
CONOCIMIENTOS	<p>Productos de la Compañía</p> <p>NIIF</p> <p>Análisis Contable</p> <p>Manejo de documentación contable</p> <p>Sistemas contables</p> <p>Impuestos</p> <p>Normatividad DIAN</p>
HABILIDADES	<p>Negociación</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Argumentación</p> <p>Innovación</p> <p>Aprendizaje</p> <p>Adaptación</p> <p>Concentración</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Iniciativa</p>

EXPERIENCIA	Superior a 3 años en las funciones propias del cargo
RESPONSABILIDADES	Maquinaria y Equipos - Baja Materia prima, Información – Alta
ESFUERZO	Esfuerzo físico – Bajo Esfuerzo Mental – Alto
EXAMENES Y PRUEBAS DE SELECCION	Examen físico Exámenes de Laboratorio: Optometría Audiometría Antecedentes Judiciales Prueba de conocimiento Prueba de personalidad Esquema de Vacunación contra Covid – 19 completo.

<i>DESCRIPCIÓN DEL CARGO “JEFE DE BODEGA”</i>	
NOMBRE DEL CARGO	JEFE DE BODEGA
CATEGORIA SALARIAL	(A definir por la Compañía)
JEFE DIRECTO	-----
PERSONAS A CARGO	Ninguno
ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	Casco Mountain ABS Ventilado Respirador contra material particulado Botas Punta de Acero

LUGAR DE DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES	Planta principal
OBJETIVO DEL CARGO	
Dirigir, planificar, controlar y coordinar junto al personal de Bodega las actividades desarrolladas a partir de la recepción de producto hasta finalizar el despacho de vehículos, liderando procesos de ingreso y salida de inventarios, almacenamiento, rotación de inventarios y despacho.	
FUNCIONES DEL CARGO	
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el correcto desarrollo de las actividades a cargo, dando cumplimiento a los objetivos, metas y compromisos de la Compañía. • Dirigir y coordinar de forma eficiente la recepción de producto, verificando las condiciones apropiadas del producto, cantidades y demás características fundamentales a fin de respaldar los compromisos de la Compañía con sus clientes, entes de control y políticas de la Compañía. • Garantizar el almacenamiento de productos de forma eficiente, aplicando métodos de almacenamiento organizado, precisos y prácticos, realizando la correcta rotación de inventarios. • Vigilar y controlar el proceso de cargue y despacho de vehículos. • Verificar el cumplimiento de forma eficiente de los registros y documentos correspondientes para el ingreso y salida de productos del área. • Velar por el correcto uso, funcionamiento, mantenimiento, limpieza y preservación de la calidad del producto. 	

- Administrar y controlar de forma correcta el personal a cargo, velando por su bienestar integral y organizando cursos, capacitaciones, conferencias y demás a fin de fortalecer sus conocimientos, aptitudes y habilidades.
- Dirigir el manejo de inventarios.
- Elaborar la programación de despachos, procurando el mayor uso de la capacidad de los vehículos.
- Recibir y coordinar los pedidos de los diferentes canales de distribución.
- Coordinar y establecer la programación de turnos del personal a cargo, garantizando el correcto funcionamiento y desempeño del área.
- Vigilar y verificar las condiciones de limpieza y orden del área.
- Coordinar con las diferentes áreas de la Compañía las actividades para las cuales sea requerido su apoyo.
- Comunicar y realizar registro correspondiente de las pausas realizadas y sus causas.
- Vigilar y controlar el desempeño y las novedades del desarrollo de actividades por parte del personal a cargo, en relación con la asistencia del personal, horas extra, descansos y legalización de gastos.
- Asegurar con el apoyo de Recursos Humanos, las condiciones de trabajo del personal a su cargo.

PERFIL DEL CARGO

EDUCACION	Título Universitario Administración de Empresas – Ingeniería Industrial – Administración Logística o a fines-
CONOCIMIENTOS	Productos de la Compañía

	<p>Indicadores de desempeño</p> <p>Servicio al Cliente</p> <p>Estrategias Operacionales</p> <p>Management de almacenes</p> <p>Control de Inventarios</p> <p>Cargue y descargue de vehículos</p> <p>Sistemas informáticos</p>
HABILIDADES	<p>Habilidades Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Experticia • Manejo de herramientas <p>Toma de decisiones</p> <p>Argumentación</p> <p>Innovación</p> <p>Aprendizaje</p> <p>Adaptación</p> <p>Concentración</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Iniciativa</p> <p>Interrelación con otros</p> <p>Resolución de problemas</p> <p>Formulación de ideas</p>
EXPERIENCIA	Superior a 2 años en las funciones propias del cargo

RESPONSABILIDADES	<p>Maquinaria y Equipos - Alta</p> <p>Materia prima, Información – Alta</p>
ESFUERZO	<p>Esfuerzo físico – Mediano</p> <p>Esfuerzo Mental – Alto</p>
EXAMENES Y PRUEBAS DE SELECCIÓN	<p>Examen físico</p> <p>Exámenes de Laboratorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Glicemia • Perfil Lipídico <p>Optometría</p> <p>Audiometría</p> <p>Antecedentes Judiciales</p> <p>Prueba de conocimiento</p> <p>Prueba de personalidad</p> <p>Esquema de Vacunación contra Covid – 19 completo.</p>

<i>DESCRIPCIÓN DEL CARGO “FIGURADOR”</i>	
NOMBRE DEL CARGO	FIGURADOR
CATEGORIA SALARIAL	(A definir por la Compañía)
JEFE DIRECTO	-----
PERSONAS A CARGO	Ninguno
ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	Casco Mountain ABS Ventilado Guantes industriales Respirador contra material figurado Botas de punta de acero
LUGAR DE DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES	Planta principal
OBJETIVO DEL CARGO	
<p>Desarrollar y desempeñar todas las actividades técnicas y operativas propias del figurado, con la mayor eficiencia posible, asegurándole al producto las condiciones exigidas por la empresa, utilizando buenas prácticas para la manufactura del producto y contribuyendo a la entrega de un producto con los más altos estándares de calidad y las mejores condiciones, transporte y distribución de productos a clientes, realizando la conducción del vehículo asignado, garantizando el cumplimiento de las entregas programadas y velar por la seguridad y el buen uso del vehículo, brindar apoyo a las ventas ofreciendo una excelente atención al cliente, y cumpliendo con las proyecciones de ventas establecidas.</p>	
FUNCIONES DEL CARGO	

- Uso adecuado de la dotación y el equipo de seguridad exigidos por la Compañía, garantizando seguridad para el trabajador e inocuidad para el producto en el desarrollo de las actividades de su cargo.
- Atención y el cumplimiento permanente de todos y cada uno de los requisitos exigidos por la Compañía.
- Uso adecuado de las herramientas y maquinarias brindadas para la buena realización de las funciones del cargo.
- Garantizar la limpieza y orden de la zona.
- Verificar y garantizar el funcionamiento del equipo de figurado, ajustándolo según los cortes que se requieran.
- Realizar cortes necesarios del hierro de acuerdo con la solicitud de los clientes.
- Asistir a capacitaciones establecidas por la empresa.
- Reportar al jefe inmediato sobre las fallas detectadas en armado, calidad, y corte.
- Cumplir los requisitos y políticas establecidas por la Compañía.
- Brindar atención y buen servicio a los clientes durante la entrega del producto
- Realizar actividades de descargue.
- Realizar protocolos de control del vehículo
- Realizar registro de formatos, remisiones y demás documentos.
- Realizar la entrega eficiente del producto al cliente.
- Realizar la conducción del vehículo conforme a las normas de tránsito, y planes de seguridad vial.

<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la entrega del producto, verificando la cantidad y calidad del producto entregado. 	
PERFIL DEL CARGO	
EDUCACION	Bachiller Académico
CONOCIMIENTOS	<p>Maquinaria y equipos industriales</p> <p>Cartera</p> <p>Servicio al cliente</p> <p>Productos de la Compañía</p> <p>Cargue y Descargue de vehículos</p> <p>Practicas Comunicativas</p> <p>Licencia de Conducción Categoría C2</p> <p>Plan de Seguridad Vial</p>
HABILIDADES	<p>Habilidades Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conocimiento Experticia Manejo de herramientas <p>Aprendizaje</p> <p>Adaptación</p> <p>Concentración</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Iniciativa</p> <p>Recursividad</p>

EXPERIENCIA	Experiencia superior a 1 año en conducción, no se necesita experiencia en otras funciones
RESPONSABILIDADES	Maquinaria y Equipos - Alta Materia prima, Información – Alta
ESFUERZO	Esfuerzo físico – Alto Esfuerzo Mental – Alta
EXAMENES Y PRUEBAS DE SELECCIÓN	Examen físico Exámenes de Laboratorio: <ul style="list-style-type: none"> • Glicemia • Perfil Lipídico Optometría Audiometría Prueba de Conducción (Escrita y práctica) Prueba de personalidad Certificación del RUNT Antecedentes Judiciales Paz y Salvo SIMIT Esquema de Vacunación contra Covid – 19 completo.

<i>DESCRIPCIÓN DEL CARGO “ENCARGADO DEL SG-SST”</i>	
NOMBRE DEL CARGO	ENCARGADO DEL SG-SST
CATEGORIA SALARIAL	(A definir por la Compañía)

JEFE DIRECTO	-----
PERSONAS A CARGO	Ninguno
ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	Ninguno
LUGAR DE DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES	Planta principal
OBJETIVO DEL CARGO	
<p>Liderar, dirigir y controlar el diseño, la implementación y realizar el seguimiento permanente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, garantizando el cumplimiento de las actividades establecidas dentro del SG_SST conforme a la normatividad establecida y las políticas de la compañía.</p>	
FUNCIONES DEL CARGO	
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar, implementar, ejecutar y evaluar el SG_SST de la compañía y todas sus áreas, de acuerdo con la normatividad vigente. • Verificar y controlar el cumplimiento de la políticas y procesos establecidos en el SG_SST • Evaluar las condiciones de Seguridad y Salud en las áreas de trabajo • Suplir necesidades del personal conforme a lo establecido dentro del SG_SST • Verificar el cumplimiento de asistencias y autorizaciones del personal a las consultas de medicina laboral. • Realizar planes de identificación y prevención de riesgos y peligros • Reporta accidentes laborales a la central de riesgos laborales, dentro de las 48 horas siguientes al suceso. 	

<ul style="list-style-type: none"> • Custodiar la documentación de SG_SST, según lo establecido por la legislación. • Diseñar e implementar los indicadores del SG_SST con el fin de evaluar y controlar el cumplimiento de las metas y objetivos. • Realizar seguimiento de los programas de riesgos y de vigilancia epidemiológica. • Ejecutar programas de bienestar laboral • Atender las necesidades del SG_SST en todas las áreas de la compañía. 	
PERFIL DEL CARGO	
EDUCACION	<p>Título Universitario</p> <p>Ingeniería Industrial – Salud Ocupacional – Administración Industrial con Licencia en SST o a fines</p>
CONOCIMIENTOS	<p>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)</p> <p>ICONTEC ISO 45001:2018</p> <p>Sistemas informáticos</p> <p>Seguridad Social</p>
HABILIDADES	<p>Liderazgo</p> <p>Innovación</p> <p>Argumentación</p> <p>Negociación</p> <p>Iniciativa</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Liderazgo</p> <p>Interrelación con otros</p>

EXPERIENCIA	Experiencia superior a 2 años en funciones propias del cargo
RESPONSABILIDADES	Maquinaria y Equipos - Alta Materia prima, Información – Alta
ESFUERZO	Esfuerzo físico – Alto Esfuerzo Mental – Alta
EXAMENES Y PRUEBAS DE SELECCIÓN	Examen físico Exámenes de Laboratorio: Optometría Audiometría Prueba de personalidad Prueba de conocimientos Antecedentes Judiciales Esquema de Vacunación contra Covid – 19 completo.

<i>DESCRIPCIÓN DEL CARGO “JEFE DE DESPACHOS”</i>	
NOMBRE DEL CARGO	JEFE DE DESPACHOS.
CATEGORIA SALARIAL	(A definir por la Compañía)
JEFE DIRECTO	-----
PERSONAS A CARGO	Ninguno
ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	Casco Mountain ABS Ventilado Respirador contra material particulado Botas Punta de Acero

LUGAR DE DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES	Planta principal
OBJETIVO DEL CARGO	
Dirigir, planificar, controlar y coordinar junto al personal de Bodega las actividades desarrolladas a partir de la recepción de producto hasta finalizar el despacho de vehículos, liderando procesos de ingreso y salida de inventarios, almacenamiento, rotación de inventarios y despacho.	
FUNCIONES DEL CARGO	
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el correcto desarrollo de las actividades a cargo, dando cumplimiento a los objetivos, metas y compromisos de la Compañía. • Dirigir y coordinar de forma eficiente la recepción de producto, verificando las condiciones apropiadas del producto, cantidades y demás características fundamentales a fin de respaldar los compromisos de la Compañía con sus clientes, entes de control y políticas de la Compañía. • Garantizar el almacenamiento de productos de forma eficiente, aplicando métodos de almacenamiento organizado, precisos y prácticos, realizando la correcta rotación de inventarios. • Vigilar y controlar el proceso de cargue y despacho de vehículos. • Verificar el cumplimiento de forma eficiente de los registros y documentos correspondientes para el ingreso y salida de productos del área. • Velar por el correcto uso, funcionamiento, mantenimiento, limpieza y preservación de la calidad del producto. 	

- Administrar y controlar de forma correcta el personal a cargo, velando por su bienestar integral y organizando cursos, capacitaciones, conferencias y demás a fin de fortalecer sus conocimientos, aptitudes y habilidades.
- Dirigir el manejo de inventarios.
- Elaborar la programación de despachos, procurando el mayor uso de la capacidad de los vehículos.
- Recibir y coordinar los pedidos de los diferentes canales de distribución.
- Coordinar y establecer la programación de turnos del personal a cargo, garantizando el correcto funcionamiento y desempeño del área.
- Vigilar y verificar las condiciones de limpieza y orden del área.
- Coordinar con las diferentes áreas de la Compañía las actividades para las cuales sea requerido su apoyo.
- Comunicar y realizar registro correspondiente de las pausas realizadas y sus causas.
- Vigilar y controlar el desempeño y las novedades del desarrollo de actividades por parte del personal a cargo, en relación con la asistencia del personal, horas extra, descansos y legalización de gastos.
- Asegurar con el apoyo de Recursos Humanos, las condiciones de trabajo del personal a su cargo.

PERFIL DEL CARGO



EDUCACION	Título Universitario Administración de Empresas – Ingeniería Industrial – Administración Logística o a fines-
CONOCIMIENTOS	Productos de la Compañía

	<p>Indicadores de desempeño</p> <p>Servicio al Cliente</p> <p>Estrategias Operacionales</p> <p>Management de almacenes</p> <p>Control de Inventarios</p> <p>Cargue y descargue de vehículos</p> <p>Sistemas informáticos</p>
HABILIDADES	<p>Habilidades Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Experticia • Manejo de herramientas <p>Toma de decisiones</p> <p>Argumentación</p> <p>Innovación</p> <p>Aprendizaje</p> <p>Adaptación</p> <p>Concentración</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Iniciativa</p> <p>Interrelación con otros</p> <p>Resolución de problemas</p> <p>Formulación de ideas</p>
EXPERIENCIA	Superior a 2 años en las funciones propias del cargo

RESPONSABILIDADES	Maquinaria y Equipos - Alta Materia prima, Información – Alta
ESFUERZO	Esfuerzo físico – Mediano Esfuerzo Mental – Alto
EXAMENES Y PRUEBAS DE SELECCIÓN	Examen físico Exámenes de Laboratorio: <ul style="list-style-type: none"> • Glicemia • Perfil Lipídico • Prueba Covid – 19 Optometría Audiometría Antecedentes Judiciales Prueba de conocimiento Prueba de personalidad Esquema de Vacunación contra Covid – 19 completo.

Una vez teniendo claras las funciones de cada cargo se procede a realizar la solicitud de personal:

Anexo E. formato oferta de empleo

		OFERTA DE EMPLEO CONVOCATORIA EXTERNA
TE ESTAMOS BUSCANDO		
		CARGO VACANTE: (----)
Ciudad: Duitama		
REQUISITOS		
CONOCIMIENTOS		
EXPERIENCIA		
HABILIDADES		
ESPECIFICACIONES DEL CARGO		
¿QUÉ DEBES HACER SI ESTAS INTERESADO?		
FECHA INICIAL CONVOCATORIA	FECHA FINAL CONVOCATORIA	

Fuente: propia

Anexo F. Guion entrevista

Se debe dar la bienvenida al candidato.
Tratar de relajarlo y no ponerlo nervioso.
Explicar la estructura de la entrevista.
Hacer un resumen de la empresa, la división y el trabajo en sí.
Realizar las preguntas donde se trata de determinar si él es el adecuado para el trabajo.

Dejar al candidato hablar y no interrumpirlo.
Tener el control de la entrevista.
Al final de la entrevista preguntar si el candidato tiene alguna pregunta.
Informar el siguiente pasó en el proceso.
Agradecerle al candidato por su tiempo y despedirlo acompañándolo hasta la puerta.

Anexo G: Guía entrevista

¿Tuvo que hacerse cargo de una tarea que no era usual en la rutina de su trabajo?
¿Con que frecuencia interactuar con personas de otra área, describa la situación con ellos?
¿Cuál fue su nivel de logros en el último periodo de evaluación, alcanzo los objetivos?
¿Se siente superior cuando logran algo difícil para otros?
Deme un ejemplo en el cual usted haya tenido que vencer sus temores para actuar. ¿Cómo lo logro? ¿Cómo se sintió?
¿Tuvo que hacerse cargo de una tarea que no era usual en la rutina de su trabajo?
¿Con que frecuencia interactuar con personas de otra área, describa la situación con ellos?
¿Cuál fue su nivel de logros en el último periodo de evaluación alcanzo los objetivos?
Informar el siguiente pasó en el proceso.
Agradecerle al candidato por su tiempo y despedirlo acompañándolo hasta la puerta.

Anexo H. Análisis hojas de vida.

Análisis hoja de vida Empresa Ferropaz			
	Día	Mes	Año
Nombre			
Cédula			
Edad			
Cargo al que aspira			
CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA			
NIVEL EDUCATIVO	VERIFICACIÓN	TIEMPO LABORADO	PUNTAJE
Estudios básicos			
Estudios de posgrados			
Estudios adicionales			
Experiencia laboral			
Experiencia laboral 1			
Experiencia laboral 2			
Experiencia laboral 3			
Experiencia laboral 4			
Referencia personal 1			
Referencia personal 2			
Referencia personal 3			
Referencia personal 4			
	TOTAL PUNTAJE		
FIRMA DEL RECLUTADOR			