

**Diseñar el plan de mejora para el proceso de selección de la Empresa Proempaques S.A.S,
basado en el modelo de gestión por competencias, para el periodo 2022 -2023.**

Sindy Carolina Aranda Martínez

Leidy Johanna Cárdenas

Lucia Catalina Jiménez

Nury Elizabeth Piragauta

Oscar Andrés Martínez

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Director:

Carolina Iveth Sánchez.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD

Escuela Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios- ECACEN

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

Bogotá, D.C,

2022

Dedicatoria

Este Diplomado está dedicado a

Principalmente a Dios por guiarnos en cada uno de los pasos que dimos y por permitirnos el que estemos aquí y el poder haber llegado a este momento tan importante de nuestra carrera y formación profesional, a nuestros familiares por apoyarnos en cada proyecto de nuestras vidas, a nuestros colegas y a los grupos de trabajo que se formaron, y logramos llegar hasta el final del camino, fueron días donde nos tocó esforzarnos, pero de cada esfuerzo que realizamos podemos decir que este es el fruto de todos los sueños que hace aproximadamente 5 años se nos hacía imposible, hoy podemos decir con orgullo que somos los futuros administradores de nuestras propias vidas, de nuestras propias empresas.

En lo largo del recorrido académico nos pudimos dar cuenta que cada uno de nosotros cuenta con una cantidad de destrezas y habilidades que jamás pensamos que pudiéramos tener, lo que realmente resulta satisfactorio es descubrir que por más que disfrutemos hacer en ocasiones trabajos solos, porque trabajar con un grupo de compañeros resulta un poco tedioso, lo que siempre queda en cada uno de nosotros es que siempre obtendremos el mejor resultado, en muchos momentos nos pareció que ya no podíamos continuar que cada día era un poco más compleja el terminar un carrera ,pero también entendimos en justamente en esos momentos difíciles de ya no querer seguir, es donde siempre salen fuerzas para hoy poder decir con orgullo que terminamos un sueño porque este es el inicio de una vida llena de éxitos para cada uno de los presentes.

Agradecimientos

Nunca es una tarea sencilla para dar la gracias a Dios principalmente y a tantas personas que han contribuido en nuestro beneficio, en muchas ocasiones el papel no se puede plasmar a la perfección tanto afecto y admiración como nosotros nos sentimos en el término de tan fructífera carrera, el esfuerzo y la dedicación que asumimos en el momento de iniciar una carrera es un ejemplo y consecuencias de todas las personas que están detrás de cada uno de nosotros.

Queremos mostrar nuestro agradecimiento a todos los miembros de la Universidad Abierta y a Distancia, docentes, tutores, maestro y el resto de personal que la conforman por su gran compromiso, colaboración e interés en nuestro trasegar institucional, por brindarnos sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión y apoyo en cada paso que dimos.

Asimismo, me gustaría agradecer la entrega incondicional de nuestras familias, que nos han acompañado en todo este camino, a nuestros amigos y nuestros compañeros de estudio, quienes han supuesto un antes y un después a lo largo de nuestra carrera institucional, quienes me nos han ayudado superar todos los obstáculos grandes y pequeños, que se han puesto en nuestros caminos y me han animado a persistir y nunca desistir de nuestros sueños.

El camino hacia la culminación de nuestro trabajo académico habría sido más compleja y sinuoso sin el apoyo y la motivación que todas las personas aquí nombradas. Muchos éxitos a todos mis colegas que hicieron posible el desarrollo de nuestro título, Muchas Gracias.

Resumen

A través del tiempo las organizaciones han mejorado sus sistemas de contratación brindando un método ágil que permite seleccionar, formar y hacer la inducción del nuevo empleado, sin embargo existen pequeñas grietas en estos procesos que guardan fallas que pueden evitar que fluya el sistema de manera correcta, en el presente documento se pone en evidencia una falla muy común al momento de seleccionar un postulante y es que en ocasiones se suplen vacantes con personal que no se ajusta al perfil de cargo.

Las compañías hoy en día desde la apertura de convocatorias describen el perfil necesario, con los respectivos estudios a solicitar para desempeñar las funciones, esto con el fin de hacer perder tiempo a la gente y evitar reprocesos internos, por eso el área de talento humano busca una satisfacción laboral para los empleados, la disminución de rotación de personal en los diferentes puestos de trabajo, buscando el personal idóneo y capacitado para desempeñar las funciones a cabalidad.

Para dar solución al problema planteado los investigadores han recogido información acerca del proceso de selección en la empresa Proempaques S.A donde el flujo de personal es alto y dificulta cada vez más encontrar personas con la capacidad de suplir ciertos trabajos operativos adecuadamente, de igual manera se llega a la conclusión de que la empresa no tiene un método de entrenamiento eficaz para que los nuevos empleados reciban una capacitación ágil y adecuada para poder afrontar los deberes impuestos, con esta información se procede a generar un plan de mitigación que permitirá mejorar el proceso de selección, inducción y formación con la finalidad de tener el empleado adecuado en perfil requerido.

Palabras clave: Calidad humana, Diseño de cargos, Empleado, Inducción, Proceso de selección, Talento Humano

Abstract

Over time, organizations have improved their hiring systems by providing an agile method that allows you to select, train and induce the new employee, however there are small cracks in these processes that have flaws that can prevent the system from flowing correctly, this document highlights a very common failure when selecting an applicant and that is that sometimes vacancies are filled with staff that do not fit the position profile.

Companies today, since the opening of calls, describe the necessary profile, with the respective studies to request to perform the functions, this in order to waste people's time and avoid internal reprocessing, that is why the human talent area seeks job satisfaction for the employees, the decrease in staff turnover in the different jobs, looking for the ideal and trained staff to fully perform the functions.

To solve the problem posed, the researchers have collected information about the selection process in the company Proempaques S.A Here the flow of personnel is high and makes it increasingly difficult to find people with the ability to replace certain operational jobs properly, in the same way it is concluded that the company does not have an effective training method so that new employees receive agile and adequate training to be able to face the duties imposed, with this information a mitigation plan is generated that will allow to improve the selection, induction and process. Training in order to have the right employee in the required profile.

Keywords: Human quality, Design charges, Employee, Induction, Selection process, Human talent

Contenido

Introducción	7
Planteamiento del Problema	9
Justificación	11
Objetivos	14
Antecedentes	15
Marco Teórico.....	17
Marco Legal	21
Metodología	23
Resultados	25
Conclusiones	51
Recomendaciones	53
Bibliografías.....	54
Anexo.....	57

Introducción

El presente trabajo se basó en mejorar el proceso de selección con un modelo que facilite el reclutamiento y selección de talento humano que integra la empresa y por competencias, a partir del análisis que intervienen en la gestión de talento humano, mediante un seguimiento y verificación de la selección de personal y la metodología con la que se está realizando, teniendo en cuenta que hoy en día todas las empresas compiten por tener el mejor personal con mayor capacidad profesional para así mismo medir la capacidad de rendimiento a nivel empresas, es por eso que este trabajo no pretende llenar un vacío que tiene la empresa Proempaques sas, sino ser una herramienta que facilite mejorar el proceso de selección de personal que integra la empresa y que este sea por competencias que contribuyan a la organización y al personal que incorporen a su grupo de trabajo, personal altamente capacitado, que cuenta con los conocimientos y habilidades que van a propiciar la productividad y a disminuir la rotación de personal dentro de la empresa, además favorecer el clima laboral, que es un punto que debemos evaluar y ver como esta internamente la empresa en cuestión del clima laboral.

En este proceso se indagó una serie de puntos que se evaluaron así; empezando por el proceso de selección de personal aplicado actualmente en la empresa Proempaques sas, objeto de estudio, para ello, se recolectó la información pertinente para el desarrollo del proyecto.

Se obtuvo como resultado la necesidad de verificar la estructura orgánica de la empresa y posteriormente se verificó el manual de funciones de la misma, realizando una descripción pormenorizada de los aspectos que lo conforman, teniendo en cuenta funciones, competencias técnicas y organizacionales y salarios de cada uno de los cargos.

Y finalmente se presenta la propuesta de selección de personal por competencias desarrollada con base en las necesidades evidenciadas en la empresa Proempaques sas, donde se

establecen los niveles de competencias organizacionales requeridos en cada cargo y adicionalmente se presenta el procedimiento para realizar una selección de personal basada en competencias.

Planteamiento del Problema

Descripción del Problema

La empresa Proempaques SAS, está conformada por 123 empleados y cuenta con un departamento de talento humano que se encarga de administrar el desarrollo y la gestión de los colaboradores. Actualmente esta área se encarga de los procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación y seguimiento del personal. Sin embargo, el principal problema es que cuenta con unos procedimientos que no se ajusta a lo establecido para así realizar una adecuada selección de personal, ya que sólo se enfoca en la experiencia y la necesidad de suplir la vacante sin cumplir con los requerimientos que se ajustan con el perfil de cargo, lo que conlleva a una inadecuada selección de personal no calificado afectando principalmente la producción y entrega de pedidos a clientes.

Con base en la problemática descrita se percibe la necesidad de realizar un análisis y diseño de los cargos que se enfoquen en la descripción del puesto, sus funciones, actividades, responsabilidades y especificaciones que contribuyan a mejorar el desempeño y aumento de productividad

Problemática

En el mercado actual, la alta competitividad, los cambios constantes y la globalización del entorno laboral, han dado lugar a que las empresas establezcan procesos de selección en busca de personal con ciertas habilidades y competencias. Esto con el fin de que puedan desarrollar su labor partiendo de un conocimiento previamente adquirido, facilitando a la compañía contar con un personal calificado, flexible y con alta capacidad de adaptación a los cambios.

Este tipo de procesos ocurren de manera recurrente en la mayor parte de las empresas del mercado, sin embargo y como se menciona anteriormente existen ciertos requisitos que permiten dar lugar a un proceso estructurado del cual muchas empresas en su afán de cumplir con sus procesos no cumplen a cabalidad, incurriendo en fallas que se pueden evidenciar a futuro en el proceso productivo o la prestación de un servicio.

En relación al tema principal del proyecto es posible indagar en diversos estudios la importancia de establecer un proceso de selección acorde para las empresas, permitiéndonos construir bases sólidas frente a los diversos puntos de vista y de esta manera generar estrategias que nos permitan dar solución a la problemática identificada en la compañía Proempaques SAS.

En primer lugar, es de gran importancia conocer los retos en los cuales las empresas incurren a la hora de implementar un proceso de selección y los posibles errores que se pueden presentar al no establecer un proceso acorde a las necesidades de la compañía, frente a esto es posible incidir en un alto grado de rotación de personal, aspecto que se ve reflejado en gran medida en las empresas por diversas circunstancias; esto puede depender de factores tanto internos como externos a la compañía. En este caso puntual es posible indicar como punto de partida que la rotación de personal incide en gran medida en la falta de experiencia en los procesos, en la ausencia o posibles fallas en el proceso de capacitación para el desarrollo de las labores, entre otros. ¿porqué es importante mejorar del proceso de selección de la Empresa Proempaques S.A.S?

Justificación

El presente trabajo se enfoca en la necesidad que tiene la Empresa Proempaques S.A.S. en el rediseño del proceso de selección actual, lo que se busca a través de esta propuesta es que la nueva versión del proceso está basada en un modelo de gestión por competencias, donde sea posible no solo garantizar la calidad del proceso de selección de personal que tiene la empresa, si no el cumplimiento de las condiciones previamente establecidas por la organización para ocupar los diferentes cargos o puestos de trabajo. Esto con el fin de que la empresa incremente su nivel de competitividad y profesionalizadísimo en pro de lograr las metas propuestas.

La finalidad de este proyecto e investigación es identificar las posibles opciones de mejora que permitan contrarrestar el inadecuado proceso de selección actual que dan lugar a situaciones como: rotación de empleados, inconformidades con el clima laboral, baja productividad, entre otros. Lo que se busca a través de este proyecto es contribuir a la mejora del proceso siendo una herramienta de ayuda mediante la cual sea posible plantear un modelo de selección de talento humano y calidad humana por competencias; estableciendo de una forma clara los procesos que se deben aplicar en la selección de personal cumpliendo con las condiciones establecidas para el perfil de los cargos tomando como punto de referencia las funciones a realizar a través de este, las actitudes y aptitudes necesarias para el buen desempeño en el mismo de acuerdo a lo evidenciado en lo histórico en la ejecución de cada cargo, y al generar este proceso permitirá que la empresa cuente con un alto nivel de selección y cumpla las expectativas que el proceso requiere.

A través de la implementación del plan de mejora del proceso actual de selección, se busca dar solución a la problemática actual de la empresa y con esto implementar procesos de selección enfocados en las expectativas y necesidades de la compañía, dado que actualmente no

se tienen procedimientos establecidos que nos suplan totalmente esta necesidad. Esta situación genera una alta rotación de personal y deficientes procesos de producción, al estar destinando amplios recursos de la compañía en el proceso de inducción y capacitación de forma reiterativa al personal que ingresa por su alta rotación; lo se quiere plantear a través de este proyecto es generar un manual o procedimiento adecuado para la selección del personal, y así mismo evitar desgaste a la hora de la contratación de dicho personal.

Dentro del análisis realizado y teniendo en cuenta los antecedentes que tiene la empresa se debe realizar un debido proceso de selección que cumple las exigencias mínimas para así mismo evitar los errores a la hora de la contratación del personal y esta estará estructurado dos grandes fases y estas estarán compuestas con sus respectivas etapas para la obtención de información, y un adecuado proceso de selección así;

1. Análisis y planificación previa del proceso de selección.
 - i. Análisis de necesidades.
 - Origen de la demanda.
 - Diseño/ descripción y perfil del puesto.
 - Cultura corporativa y estilo de liderazgo del superior.
 - Jerarquización de los requisitos definidos en el perfil.
2. Diseño e implementación del proceso de selección: aquí encontraremos los principales técnicas y herramientas de análisis para una adecuada decisión.
 - i. Reclutamiento.
 - ii. Preselección.
 - iii. Núcleo del proceso de selección.
 - iv. Postselección.

v. Incorporación.

En el desarrollo de cada una de estas etapas da como resultado la obtención del talento idóneo que requiere la empresa, el cual va a permitir que esta cumpla con las metas trazadas, es por esta razón, que es muy importante contar con un proceso de selección fuerte y concreto. Con ese objetivo en mente, la investigación para la propuesta del plan de mejora del proceso de selección de personal para la Empresa Proempaques S.A.S, lo que beneficiara tanto a la empresa como a sus empleados, porque de ese modo las contrataciones seria con contratos a términos fijos y se verificara en su proceso de evolución de cada uno de los colaboradores (se realizará periodo de inducción por dos meses en práctica en cargo con acompañamiento constante), es por esa razón que la empresa resultara siendo la más beneficiada por que el tema de las liquidaciones de cada uno de los empleados que no han sido útil, sería un gasto con el que no cuenta en este momento la empresa.

Objetivos

Objetivo general

Determinar del plan de mejora en el manual para los procesos de selección de la Empresa Proempaques S.A.S, basado en el modelo de gestión por competencias, para el periodo 2022 - 2023, y así garantizar la calidad del proceso de selección de personal.

Objetivos específicos

Analizar el proceso actual de selección de personal de la empresa Proempaques S.A.S. con el fin de identificar oportunidades de mejora.

Definir el plan de mejora de acuerdo a las oportunidades encontradas en el proceso de selección de personal, especificando los beneficios y ventajas que obtendría la empresa en el momento de implementarlo a su proceso actual.

Promover estrategias que ayuden a mejorar la gestión en los diferentes procesos de reclutamiento teniendo en cuenta las necesidades actuales que presenta la Compañía.

Antecedentes

En la actualidad la empresa Proempaques SAS cuenta con procedimientos que no se ajusta a lo establecido para así poder realizar una adecuada selección de personal, ya que sólo se enfoca en la experiencia y la necesidad de suplir las vacantes sin cumplir con los requerimientos que se ajustan al perfil del cargo; lo que genera un proceso de selección deficiente y poco eficaz, como consecuencia se afecta principalmente la producción y entrega de pedidos.

Proempaques SAS, complementara el manual para los procesos de selección con una propuesta para la selección de personal basado en el modelo de Gestión por competencias, esto con el objetivo de implementar una metodología estructurada que optimice el desempeño y promueva destrezas y habilidades en los colaboradores que contribuyan a disminuir errores y potencializar el capital humano.

En relación a lo anterior, es de gran importancia realizar la consulta de diferentes estudios e investigaciones generados con anterioridad frente a temas relacionados al proceso de selección y contratación en las empresas, información que puede considerarse como insumo teórico para el desarrollo del proyecto.

Como punto de partida y para dar un mayor contexto referente a lo que representa el proceso de selección en las organizaciones, es de suma importancia conocer el impacto de este proceso en el desarrollo del talento humano y como específicamente a través de un Área este proceso se implementa.

En primer lugar, es importante indicar que la Administración del recurso humano no es simplemente una actividad mediante la cual se incorpora personal a las organizaciones, así mismo tiene como principal responsabilidad generar procesos que permitan el desarrollo de las

personas en su entorno laboral tales como: la incorporación, colocación, recompensa, desarrollo, retención y monitoreo del recurso humano que hace parte de la organización.

Dicho lo anterior, es posible establecer cuál es el enfoque que tienen las empresas a la hora de realizar un proceso de incorporación o proceso de selección, según (CHIAVENATO, 2009) afirma: “En la actualidad predomina el enfoque estratégico, el proceso de incorporar a las personas es un medio para satisfacer las necesidades de la organización a largo plazo” (p.103).

En otras palabras, lo que el autor manifiesta es que las empresas buscan a través de su capital humano cumplir ciertas expectativas que conlleven al cumplimiento de sus objetivos, pero más allá de esto es importante indicar que lo que se busca a través del tiempo es incrementar o facilitar una mejora continua el capital humano.

Frente a lo anteriormente expuesto, es importante indicar que la competitividad de una organización podría verse reflejada a partir de recursos tecnológicos, procesos de trabajo establecidos, estructura organizacional, excelentes productos y/o servicios y un alto grupo de clientes, pero para (CHIAVENATO, 2009) “El talón de Aquiles de las organizaciones, o su principal punto neurálgico, es la calidad de las personas que trabajan en ellas.” (p.136). De aquí surge la necesidad de realizar un proceso de selección planificado, en donde exista la posibilidad de establecer unos parámetros que permitan el ingreso de personas idóneas a la compañía.

Para sintetizar el proceso de selección que se implemente en cualquier compañía debe permitir el aumento en cuanto eficiencia y desempeño del personal que se vincule, cumpliendo una serie de parámetros, que beneficie y contribuya al desarrollo de la empresa.

Marco Teórico

Antecedentes de la investigación

Proempaques S.A es una empresa consolidada a nivel nacional, cuenta con ciento veintitrés empleados contratados a la fecha de los cuales veintitrés hacen parte del área administrativa y cien hacen labores operativas, la organización tiene presencia comercial a nivel Nacional y tiene como visión consolidar su estructura de gestión de calidad e inocuidad, manteniendo un sistema sostenible para mantener una participación activa en los diferentes mercados en que participan.

La empresa inicia sus actividades en 1972 por lo cual ya cuenta con cuarenta y tres años de presencia y trayectoria en el mercado, desde el comienzo de las actividades, esta empresa se especializa en la producción de empaques flexibles para las industrias de alimentos, cosméticos, agroquímicas, industriales, farmacéuticos. En la actualidad la empresa produce aluminio blíster, rollo, bolsas impresas, sin impresión, doy pack (stand up), con zipper (cremallera) re- sellable de alta barrera para la protección de los productos sensibles al medio ambiente.

- La empresa cuenta con un modelo de selección que no ha sido acorde a lo que la empresa realmente necesita.
- No cuenta con perfiles de cargo para la empresa Proempaques S.A.S
- Se dificulta encontrar personas que se ajustan al perfil del cargo.
- Alta rotación de personal dentro de la empresa.

Bases Teóricas

La Administración del recurso humano se ha destinado a un área específica de la organización conocida como el Área de recursos humanos, la cual cumple un papel fundamental en el proceso de las personas y organizaciones. Se considera un área sensible de la organización ya que a través de esta se desarrollan procesos importantes como: la integración, la organización, la retención, el desarrollo y control de las personas.

Según Chiavenato (2011), manifiesta que los procesos de “Integrar, organizar, retener, desarrollar y controlar a las personas son cinco procesos íntimamente interrelacionados e interdependientes. Por su interacción, todo cambio en uno de ellos ejerce influencia en los demás, la cual realimentará nuevas influencias y así sucesivamente, con lo que genera ajustes y acomodados en todo el sistema”, en relación a lo anterior lo que el autor manifiesta es que todos los procesos generados en el área de recursos humano se encuentran interrelacionados y tienen cierta influencia entre sí, es por esto que es de gran importancia generar un procesos sistemático que permita dar un óptimo manejo a los recursos disponibles dispuestos para la compañía en cuanto a personal se refiere.

De lo anterior es posible indicar que la administración del recurso humano se puede definir puntualmente como el conjunto de prácticas de recursos humanos, en otras palabras, la manera en que la organización hace uso del recurso humano dispuesto para su labor, por lo cual y sin duda se evidencia que el recurso humano en las organizaciones cumple un papel fundamental y es de vital importancia generar una correcta administración.

En ocasiones muchas de las empresas incurren en el error de ver a las personas como simples empleados que cumplen una labor específica, sin embargo el modelo de administración

de recursos humano ha venido generando cambios en una evolución constante, y las empresas de hoy en día consideran a sus empleados como grandes aliados estratégicos debido a que contribuyen con el crecimiento de la organización a través de su gestión y experticia, sin duda su conocimiento, sus habilidades y cualidades generar un proceso constante de crecimiento.

De acuerdo con lo anterior es de gran importancia indicar que los procesos de selección cumplen un papel fundamental en las organizaciones, ya que a través de este proceso es posible generar la vinculación de personal idóneo, que además cumplen una serie de requisitos y cualidades para su desempeño en la labor a contratar.

Definición de Términos Básicos

Reclutamiento

Se define como un proceso en el cual la organización identifica y selecciona a sus futuros empleados; mediante este proceso se busca que los candidatos cumplan con una serie de capacidades, habilidades y destrezas que contribuyan en el desarrollo de los objetivos organizacionales.

Para autores como (Chiavenato, n.d.), “Los individuos y las organizaciones están involucradas en un continuo proceso de atracción mutua”, en otras palabras, este proceso facilita la interacción entre las organizaciones e individuos, lo cual permite dar lugar a una comunicación a través de la cual es posible conocer los intereses mutuos. El reclutamiento así mismo es considerado como un sistema de información a través del cual las organizaciones o entidades divulgan una oferta laboral en el mercado de recursos humanos en busca de personal idóneo para la gestión.

Frente a esta investigación, el reclutamiento se focaliza principalmente en las actividades que se desarrollan frente a la indagación e interacción con diversas fuentes que permitan proveer a la organización de un número determinado de candidatos que la empresa requiere para el cumplimiento de sus objetivos.

Selección

Se define como un proceso generado por las empresas a través del cual es posible seleccionar el candidato idóneo entre un grupo de personas para el cumplimiento de una labor determinada.

Según (Chiavenato I. , 2009), afirma “que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno”, en otros términos, lo que el proceso de selección busca es mantener o aumentar la eficiencia y desempeño del recurso humano, así mismo la eficiencia de la organización.

La empresa actualmente cuenta con un proceso de selección que no es acuerdo y lo cual genera que actualmente la empresa tenga una alta rotación de personal que labora, lo cual genera desgastes y en el personal de contratación y selección, es por eso que en base a el proceso de selección que actualmente cuenta la empresa realizaremos el plan de mejora para el proceso de selección de la Empresa Proempaques S.A.S, basado en el modelo de gestión por competencias, para el periodo 2022 -2023, lo cual nos dará una solución a la problemática presentada por la empresa.

Marco Legal

La empresa Proempaques S.A actualmente está certificada con la norma ISO 9001: 201, es de recalcar que en nuestro país no se encuentra ninguna normatividad relacionada con los procedimientos y procesos de selección, razón por la cual se ve afectada no sólo la implementación sino el pleno desarrollo de dichos procesos.

(Constitución Política de Colombia [C.P.], 1991, art. 5) Nos habla de que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a trabajar en cualquiera de los ámbitos que existen, este es un ejercicio libre de escoger de cada persona que decida trabajar, ningún trabajador puede ser privado de trabajar a menos que sea por una resolución judicial.

(Constitución Política de Colombia [C.P.], 1991, art. 53) como ya bien sabemos el congreso expidió un estatuto legal de trabajo, lo que corresponde una ley que cuenta con los principios fundamentales para ejercer un trabajo digno, donde ayuda al trabajador que todos sus pagos de las prestaciones y demás honorarios sean pagados y que tengan una calidad de trabajo digno para el ser humano.

(Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.], 2006, Art 10 Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras) En este código nos habla que todos los trabajadores son iguales ante la ley, lo que quiere decir es que tiene las mismas garantías, las mismas consecuencias, independientemente que sea hombre o mujer todos son cobijados con la misma ley.

El Ministerio de la Protección Social es un ente regulador que determina normas y directrices en materia de trabajo y las cuales deben aplicarse en dicho entorno.

Las normas legales establecidas son:

- El Código Sustantivo del Trabajo,

- La Ley 50 de 1990 Reformas al CST
- Ley 100 de 1993 Sistema de Seguridad Social Integral
- La ley 789 de 2002 sobre Reforma Laboral
- La Ley 1010 de 2006 de Acoso Laboral
- Ley 1496 de 2011 Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones

Metodología

Con base a lo expuesto a lo largo del proyecto de investigación y teniendo en cuenta lo requerido por la empresa, se realiza una investigación de campo donde se pueda identificar todas las falencias que tiene la empresa en el momento de la contratación del personal requerido por la misma es por eso por lo que en este módulo veremos cómo lo vamos a realizar.

Método

Utilizaremos el método cualitativo ya que por medio de él nos daremos cuenta que tipo de necesidad que requiere la empresa y a partir del análisis y entrevistas que intervienen en la gestión de talento humano, mediante un seguimiento y verificación de la selección de personal y la metodología con la que se está realizando, verificando así el tipo de personal, diseño, cargo y perfil para cada puesto de trabajo y es por este medio que debemos de realizarlo para darle solución a la problemática presentada en la empresa.

Tipo de estudio

Nuestra investigación se basará en dos partes ya que la empresa lo requiere y este tipo de investigación nos ayudará a ver más a fondo la problemática y la raíz de este problema que enfrenta la empresa a la hora de la contratación y la rotación del personal dentro de la misma, en este caso tendríamos como primera parte;

Investigación Experimental: con este tipo de estudio lo que buscamos es identificar el comportamiento de variables respecto a la problemática de la empresa, en cuanto a la contratación que se ha venido realizando en los últimos años.

Investigaciones explicativas: con este tipo de investigación queremos identificar las causas de la problemática encontrada (¿por qué? Ocurre esta problemática o condiciones en que

se produce), y así mismo dar una posible solución en cuanto a al desarrollo de un buen plan de mejora para el proceso de selección de la Empresa Proempaques S.A.S, basado en el modelo de gestión por competencias, para el periodo 2022 -2023.

Recolección de datos

Aquí en la recolección de daros nos basaremos mucho en lo que la empresa nos pueda aportar para el desarrollo como tal de la problemática presentada, y es aquí donde cada dato es sumamente importante, porque de aquí desprende la solución a la problemática presentada.

- **Fuentes:** primarias (Documentos oficiales originales, las hojas de vida de los trabajadores, las necesidades de la empresa Proempaques S.A.S), secundarias (entrevistas con el gerente de la empresa Proempaques S.A.S, verificación de la selección de personal.) y terciarias (manuales de contratación, diseños de los perfiles.)

Herramientas que necesitaremos para la investigación

- Realizaremos una visita de campo a la empresa Proempaques S.A.S.
- Recolección de datos estadísticos de la rotación y selección del personal
- Verificación de los datos aportados por la empresa donde se constatará la selección del personal.
- Entrevista con el Coordinador de RRHH Y SST.

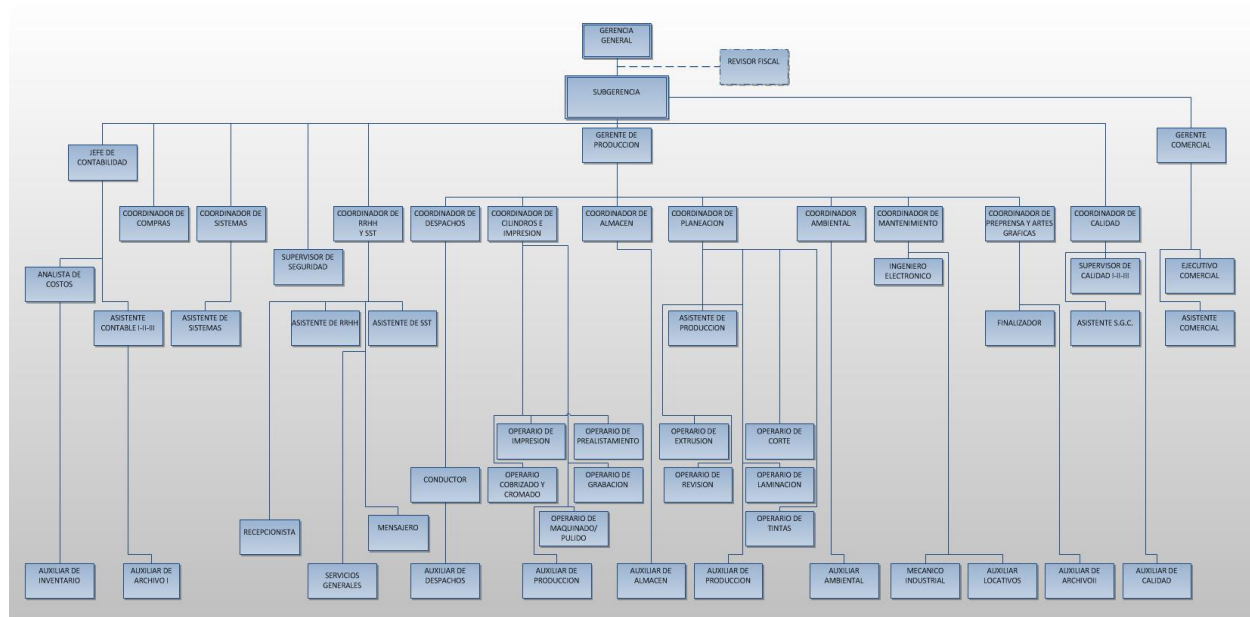
Resultados

Teniendo en cuenta la metodología que fue utilizada y análisis generado para dar solución a las falencias presentadas por la empresa, como primer paso se realizó una visita de campo a la empresa Proempaques S.A.S, donde se observó y analizó la manera en cómo está la situación actual de la empresa, en cuanto al proceso de selección del personal, también fue realizada la recolección de datos estadísticos de la rotación y selección del personal, basado en la información que la empresa suministró, de cómo y cuál es la cantidad de personal que rota dentro de la empresa en un periodo determinado, también se observó el proceso de la selección que tiene actualmente la empresa, esta información fue de suma importancia, ya que partiendo de este se generó el plan de mejoramiento basado o enfocado en el modelo de gestión por competencias, además se verificaron los datos aportados por parte de la empresa donde se observó y se analizaron los cargos con más índices de rotación, con el fin de ajustar los perfiles de una manera en que la compañía evidencie a futuro mejoras en estas contrataciones, se tomó como referencia el año 2021, para así mismo hacer un balance de cómo fue el cierre de esta rotación del personal, adicionalmente se realizó una entrevista con el Coordinador de RRHH Y SST, donde fue conocido el proceso de la selección que actualmente tiene la empresa.

Teniendo la información extraída por la empresa tiene este organigrama donde nos da un total de 55 cargos para esta empresa, donde cada uno tiene su función, partiendo de este se generaron las diferentes correcciones al momento de la selección del personal.

Imagen 1.

Organigrama de la empresa Proempaques sas



Actualmente el análisis del proceso de selección, el área de recursos humanos es la encargada de realizar todo tipo de selección del personal por eso se determinó realizar una entrevista a la persona encargada de estos procesos que es el Coordinador de RRHH Y SST, para poder determinar la situación actual que tiene la empresa a la hora realizar la selección de personal. Además, se procede a observar cómo se realizar el proceso para la vinculación de personas (selección, contratación, e inducción) que se realiza al interior de la empresa. La entrevista realizada consta de 19 preguntas y están enfocadas al reclutamiento, selección, contratación, e inducción de personal, teniendo en cuenta el alta de rotación en ciertos cargos que tiene la empresa, esta entrevista la encontremos al final de nuestro trabajo, como anexo.

Análisis de los resultados de la entrevista

De acuerdo a la entrevista y el análisis realizado al interior de la empresa Proempaques S.A.S, se pudo determinar la situación actual del proceso de selección que tiene la persona encargada de estos procesos que es el Coordinador de RRHH Y SST (selección del personal)

Seguidamente damos a conocer los resultados que pudimos obtener, y el análisis a partir de la entrevista realizada a la Coordinador de RRHH Y SST en la oficina de la empresa Proempaques S.A.S en la ciudad de Bogotá.

Objetivo de la entrevista: Es conocer la percepción que tiene el Coordinador de RRHH Y SST, sobre los procesos de selección del personal que actualmente tiene la empresa (selección del personal)

Observaciones de análisis del proceso actual y sus falencias, teniendo en cuenta la entrevista realizada.

En relación con la entrevista previamente generada al coordinador de RRHH Y SST es posible evidenciar que actualmente existe un proceso de selección, contratación, e inducción del personal aplicado por la empresa, sin embargo, al examinar la información sustraída se puede observar que existes algunas falencias en algunos procesos, como:

1. No existe un método o criterio donde se vea reflejado que se evalué la experiencia o la capacidad, para cada uno de los cargos que tiene la empresa actualmente, para así mismo poder obtener un buen desempeño y evitar la rotación continua del personal, por lo que no aplican pruebas que logren certificar que el personal es idóneo para cada cargo.

2. Actualmente la empresa deposita la responsabilidad de las entrevistas en el gerente general y no tiene presente para el proceso a los jefes de área que conocen el proceso puntual y lo que se requiere para el cargo en mención.

3. En cuanto a la inducción que se da al personal nuevo respecto a las políticas de la empresa, sistema de calidad, lineamientos corporativos, reglamento interno de trabajo, se brinda de manera superficial, lo cual puede generar inconvenientes en el proceso de adaptación del nuevo personal generando dudas en los procesos.

4. Se evidencia una alta rotación en algunos cargos dentro de la empresa, como lo son: operario de tintas, operario de impresión, auxiliar de producción, asistente de producción.

Documentación aportada

La empresa nos suministró en esta investigación la siguiente documentación así;

- Manuales de cada uno de los cargos
- Organigrama de la empresa
- Reseña histórica
- Visión y misión
- Manual de Requisición, selección, y contratación. (PS-GR-P01)

Análisis del Proceso de selección actual de la empresa Proempaques S.A.S.

En la investigación realizada al interior de la empresa Proempaques S.A.S, esa nos suministró información sobre los procesos de selección y contratación de personal, (reclutamiento, selección, contratación, e inducción), lo cual es del manual de Requisición, selección, y contratación. (PS-GR-P01) así;

Imagen 2.

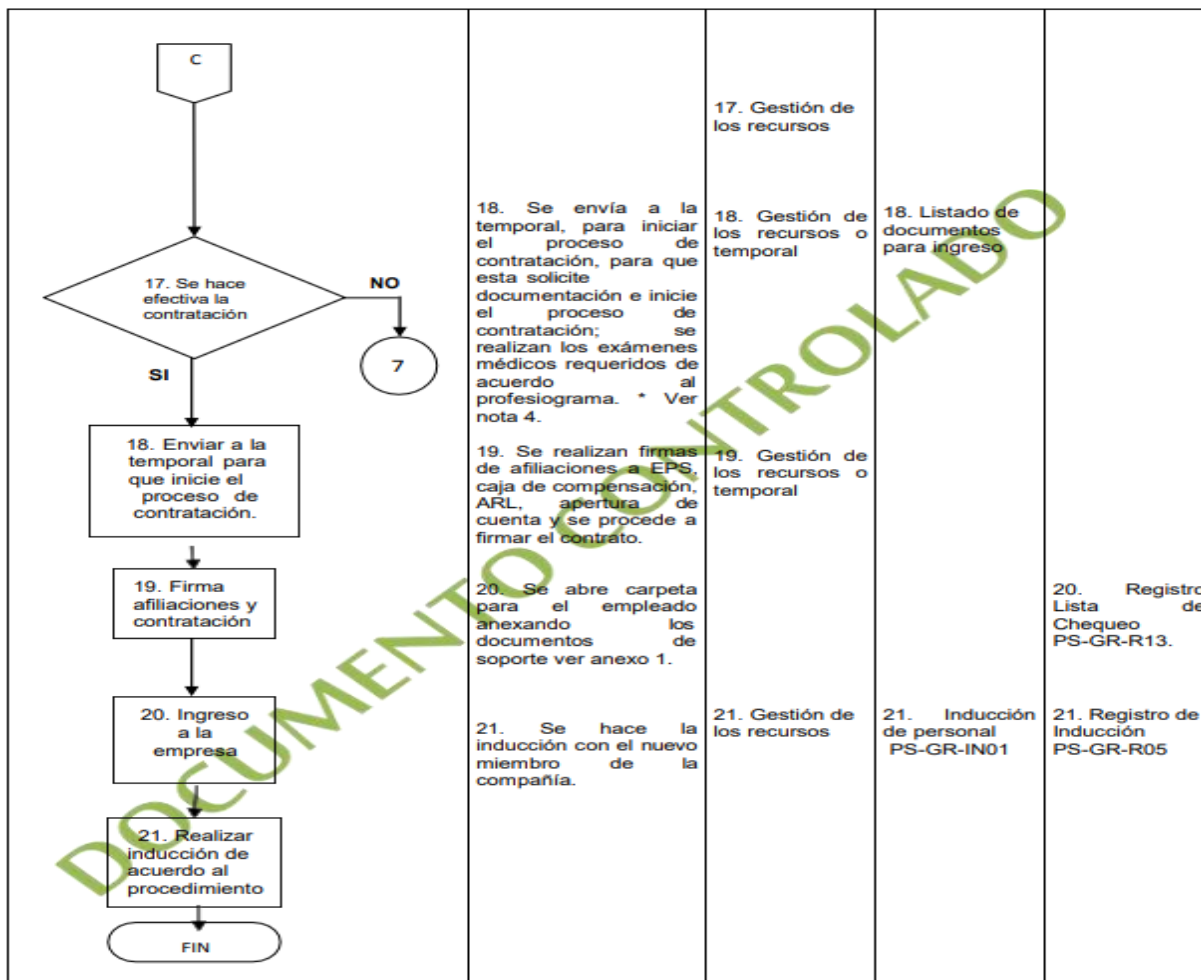
Manual de Requisición, selección, y contratación. (PS-GR-P01)

4. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOCUMENTO	RECURSO
<pre> graph TD INICIO([INICIO]) --> A1[1. Surge necesidad y/o vacante.] A1 --> A2[2. Diligenciar formato requisición y selección de personal] A2 --> D1{3. Gerencia aprueba Requisición} D1 -- No --> A4[4. Informar a Recursos Humanos] A4 --> FIN([FIN]) D1 -- Si --> D2{5. ¿Existe el Perfil del Cargo?} D2 -- No --> A6[6. Crear perfil] A6 --> A D2 -- Si --> A </pre>	<p>3. Verificar la aprobación de la requisición por parte de Gerencia.</p> <p>4. Si la aprobación fue negada informar a la persona que hizo la requisición.</p> <p>5. Verificar si el perfil del cargo solicitado existe. Cuando se asignen nuevas funciones y/o se omiten o cambien deberá reportarse a RRHH por medio de email, para que el perfil en cuestión sea actualizado.</p>	<p>2. Jefe y/o responsable del área que requiera la vacante.</p> <p>3. Jefe y/o responsable del área que requiera la vacante.</p> <p>4. Gerencia general</p> <p>5. Jefe de Recursos Humanos y SGSST</p>	<p>2. PS-GR-R01 Requisición y selección de personal</p> <p>5. Perfil y Especificaciones del cargo PS-GR-R04</p>	<p>y de personal</p>

ACTIVIDADES	DESCRIPCION	RESPONSABLE	DOCUMENTO	RECURSO
<pre> graph TD A{{A}} --> 7[7. Recolectar hojas de vida] 7 --> 8[8. Realizar preselección] 8 --> 9[9. Realizar entrevista] 9 --> 10[10. Verificar antecedentes con empresa externa, verificar referencias y solicitar documentación de soporte.] 10 --> 11[11. Aplicar pruebas psicotécnicas de acuerdo al cargo] 11 --> B{{B}} </pre>	<p>8. Realizar preselección teniendo en cuenta el perfil del cargo solicitado.</p> <p>09. Se cita al candidato para entrevista con jefe de recursos humanos y SGSST y/o jefe del área solicitante.</p> <p>10. Si es apto se envía la información al ente externo para que realice los respectivos estudios seguridad. (Verificación cedula antecedentes y polígrafo y visita domiciliaria) incluye aprendices.</p> <p>Para los empleados que pasan de la temporal directamente a la compañía solamente se realiza visita domiciliaria.</p> <p>11. Citar al candidato para aplicar pruebas psicotécnicas con outsourcing externo.</p> <p>Prueba Administrativos: 360° R&HT. Prueba Comerciales: IPV Inventario de personalidad del vendedor. Valanti Pruebas Operativos: Wartegg – Caritas.</p> <p>Para la selección y contratación de los aprendices no se realizan pruebas psicotécnicas.</p>	<p>7. Jefe de Recursos Humanos y SGSST</p> <p>8. Jefe de Recursos Humanos y SGSST</p> <p>9. Jefe de Recursos Humanos y SGSST y/o Outsourcing externo</p> <p>10. Outsourcing</p> <p>11. Jefe de Recursos Humanos y SGSST</p>	<p>7. Internet, contactar con empresas temporales, avisos clasificados, archivo del departamento y recomendados</p> <p>10. Hoja de Vida</p>	

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOCUMENTO	RECURSO
		12. Jefe de Recursos Humanos y SGSST ó Outsourcing externo		
	13. Se define la contratación.	13. Jefe de Recursos humanos y SGSST		14. En caso de evidenciar incremento ó decrecimiento injustificado ó cambio relevante en su patrimonio, se entrará a revisar más a fondo. Solicitando a la empresa de seguridad que realiza la visita domiciliaria que solicite de manera formal la justificación de los cambios patrimoniales identificados y en caso de no recibir respuestas trazables, debemos entrevistar al trabajador en el área de RFRHH y de ser necesario iniciar investigación que permita esclarecer el aumento y/o deterioro patrimonial. La compañía debe asegurar que la información que justifique los cambios sea veraz. De igual manera los niveles de endeudamiento del trabajador deben ser supervisados respecto a la fuente y uso.
	14. Visita domiciliaria con estudio Socioeconómico a cargos críticos cada 2 años:	14. Jefe de Recursos Humanos y SGSST y Outsourcing externo	16. Gestión de los recursos	
	<ul style="list-style-type: none"> *Gerente Comercial *Coord Despachos. *Coord de Almacén. *Gerente Producción. *Coord. sistemas * Asistente sistemas * Jefe de Recursos Humanos y SGSST. * Serv. Generales. *Asistente Compras. *Coordinador Prerensa. * Finalizador *Soporte Sistrade. *Personal Seguridad. *Conductor *Mensajero *Jefe de Contabilidad 	16. Gestión de los recursos		
	16. Definir la contratación			



Propuesta de mejoramiento del proceso de selección del personal de la empresa

Proempaques s.a.s

Identificadas las falencias del proceso de selección del personal que se desarrolló al interior de la empresa, se hace necesario diseñar un plan de mejora para el proceso de selección de la Empresa Proempaques S.A.S, con el fin de garantizar el desarrollo y sostenibilidad de la empresa y lograr los objetivos propuestos por parte de la empresa lo que queremos es que este modelo es que

tenga en cuenta las siguientes características;

1. Análisis y descripción de los puestos
2. Selección
3. Desarrollo profesional y organizacional
4. Capacitación y entrenamiento
5. Atracción y retención del talento humano
6. Evaluación del desempeño

Por eso nosotros implementamos un plan de mejora para el proceso de selección de la Empresa Proempaques S.A.S, basado en el modelo de gestión por competencias, para el periodo 2022 -2023.de una manera más acorde a las necesidades que tiene la empresa teniendo en cuenta la visita de campo que se realizó y que se pudo obtener información valiosa para poder tener una base y tenemos como resultado este paso a paso para el proceso de selección de nuestro personal.

La importancia que se tiene en el momento de realizar una buena selección del personal de la empresa es que nos puede predecir el futuro comportamiento, desempeño y rendimiento de ciertas personas dentro de la empresa en cierto tiempo determinado, y hoy en día las organizaciones suelen “competir” en conseguir el personal más profesional posible para sí mismo poder medir el desempeño de la empresa a nivel competitivo.

La selección de las personas se está tomando más como una gestión estratégica para la vinculación de nuevo personal capacitado para cada estrategia de la empresa, que es lo que realmente quiere la empresa para así mismo evitar el alto flujo de rotación de los cargos.

Objetivos del plan de mejora en la empresa Proempaques S.A.S:

1. Captar los mejores candidatos que se presenten a la selección de la incorporación según la necesidad que en su momento presente la empresa.
2. No ser una herramienta que cubra las necesidades, sino convertirse en una vía para conseguir más profesionalismos en la empresa y así ayudar con las falencias en el momento de la selección y contratación del personal.
3. Poder acceder a una información real y con bases de datos actualizados, para su desarrollo e integración de cada una de las dependencias que tiene la empresa en este momento.
4. Fomentar que todos los miembros de la incorporación e integración del nuevo personal contratado, con el fin de una mejor la manera en que el personal nuevo se acopla a sus funciones.

Así mismo se realizará la mejora en cada uno de los procesos siguiendo el modelo de gestión por competencias, donde nos indica que cada uno de los procesos o fases tienen su orden así;

1. **Análisis y planificación previa del proceso de selección:** En este proceso lo que se debe realizar es una junta con gerente de la empresa para verificar así que necesidad propia necesita la empresa, para así mismo determinar todos los preámbulos y análisis y actividades que se deben realizar antes de iniciar un proceso de selección.
 - i. **Análisis de necesidades:** En este parte la persona encargada que es el coordinador de RRHH Y SST, se encargara de reunir toda la información

pertinente de cada uno de los cargos, para así mismo definir que necesidades y que personal se debe contratar

- **Origen de la demanda:** Se identifica y se analiza el motivo por el cual se decide incorporar un nuevo personal a la organización.
- **Diseño/ descripción y perfil del puesto:** Debido a que uno perfiles de esta empresa tenían un alto flujo de rotación se rediseñaron los cargos para así mismo ajustarlo a las necesidades y capacidades que necesitan.
- **Cultura corporativa y estilo de liderazgo del superior:** en este paso es de la empresa selecciona personal con cuyas creencias y valores y principios sean coherentes con lo que se está buscando para ajustar todo tiempo de necesidades.
- **Jerarquización de los requisitos definidos en el perfil:** En este punto es donde se debe ser crítico y se debe seleccionar el personal con perfiles que están dispuestos en la empresa y con el profesionalismo y capacitación necesario.

2. **Diseño e implementación del proceso de selección:** aquí damos a conocer las principales técnicas y herramientas que utilizaremos para una adecuada decisión en el momento de la selección del personal con la mejora que se realizó teniendo en cuenta el análisis de la situación actual de la empresa así:

Imagen 3.

Diagrama reclutamiento

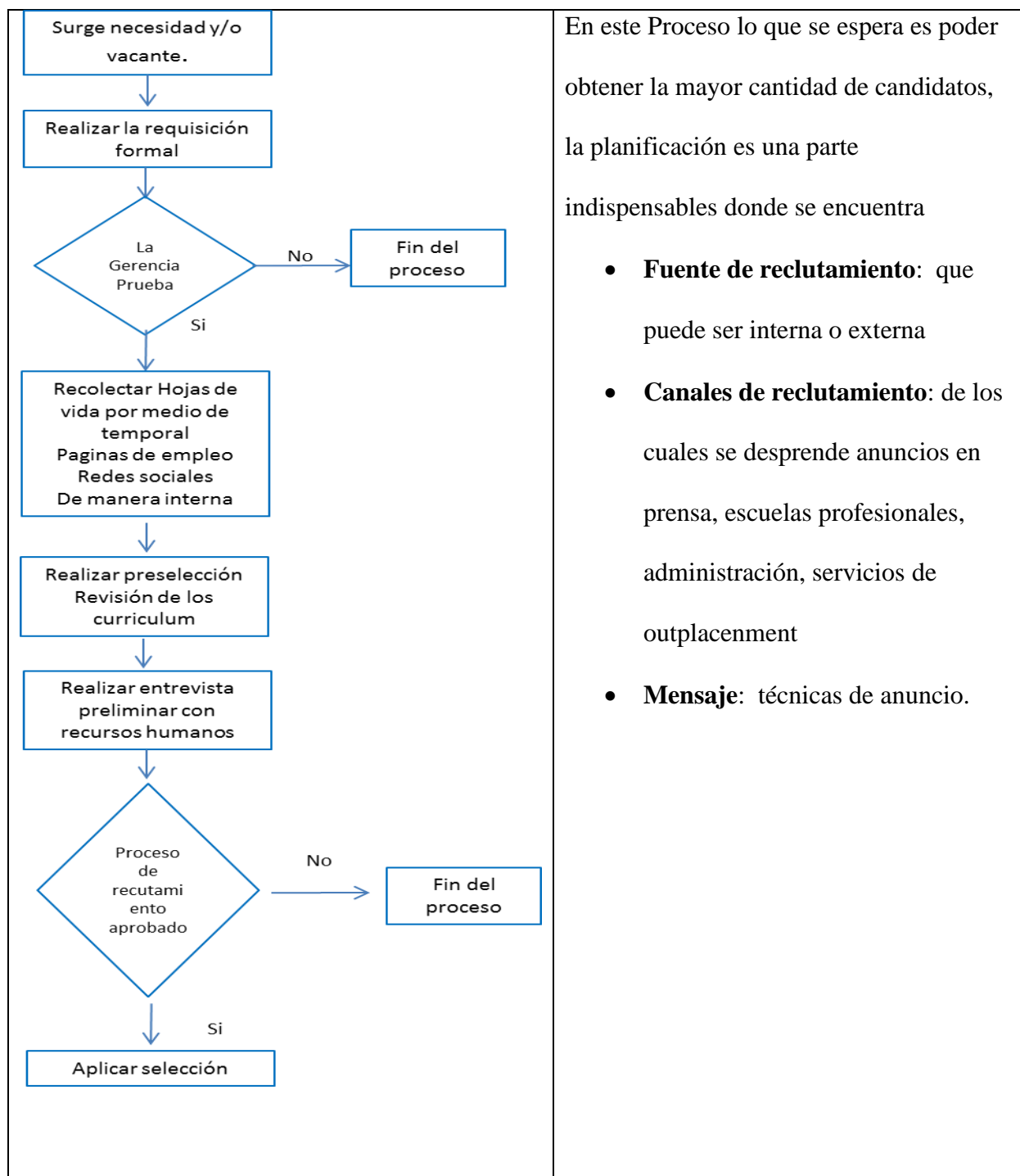
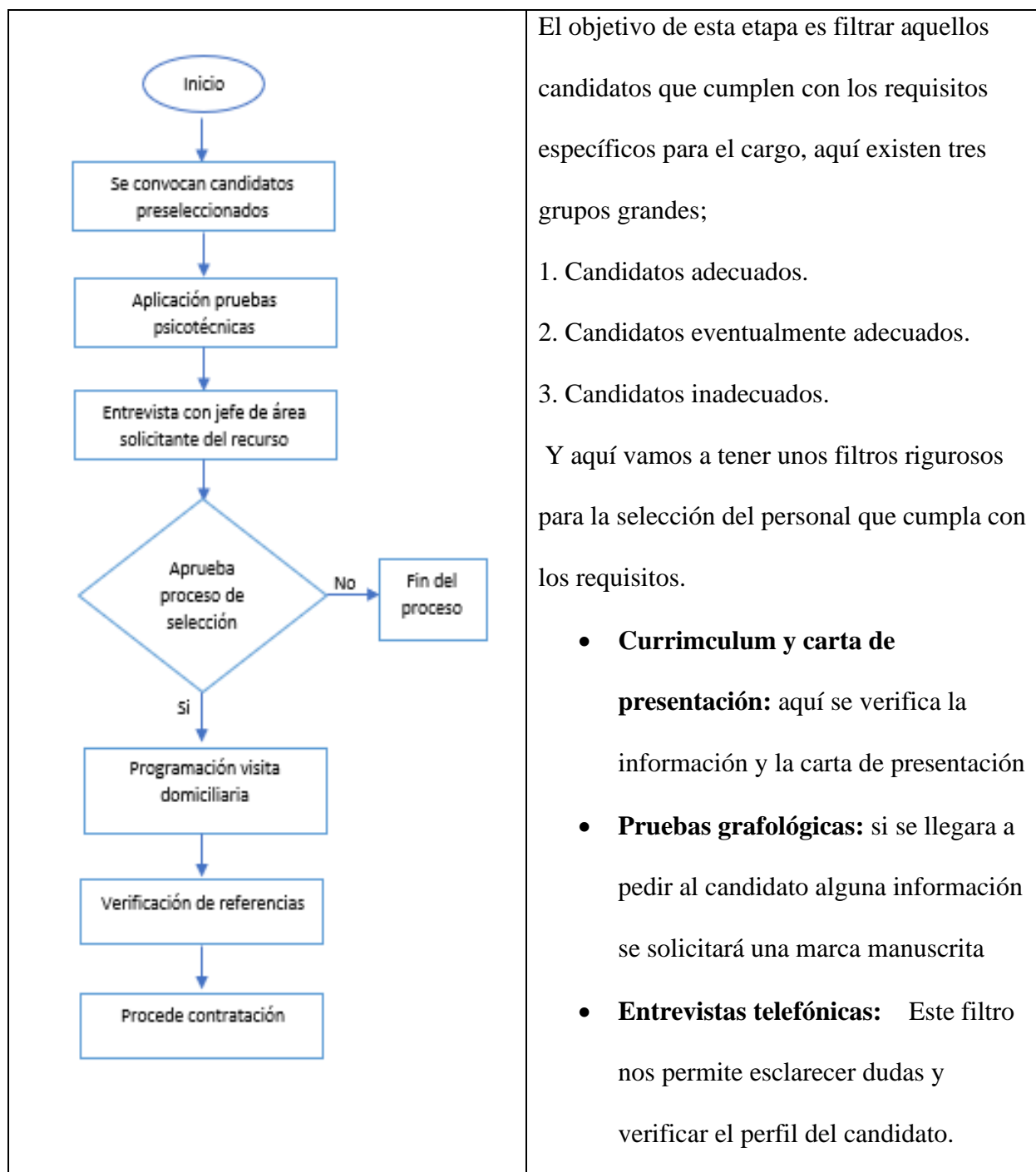


Imagen 4.

Diagrama de selección



El resultado de la preselección nos da una cantidad limitada que a ojo cumplen con los requisitos, pero al final se debe seleccionar al candidato que se ajuste al puesto, en este paso existen unas técnicas de selección que son:

Técnicas del proceso de selección: es una herramienta que nos ayuda a la obtención de información del personal a contratar así;

- Ampliación curricular: el candidato realizara un examen con el fin de ampliar información curricular
- Pruebas y exámenes profesionales: se realiza la comprobación de la formación y los conocimientos adquiridos.
- Pruebas/test: estas pruebas nos facilitan información sobre los candidatos.
- Entrevistas: estas entrevistas tienen un mayor peso ya que en estas entrevistas se verifica los valores como ser humano individual.

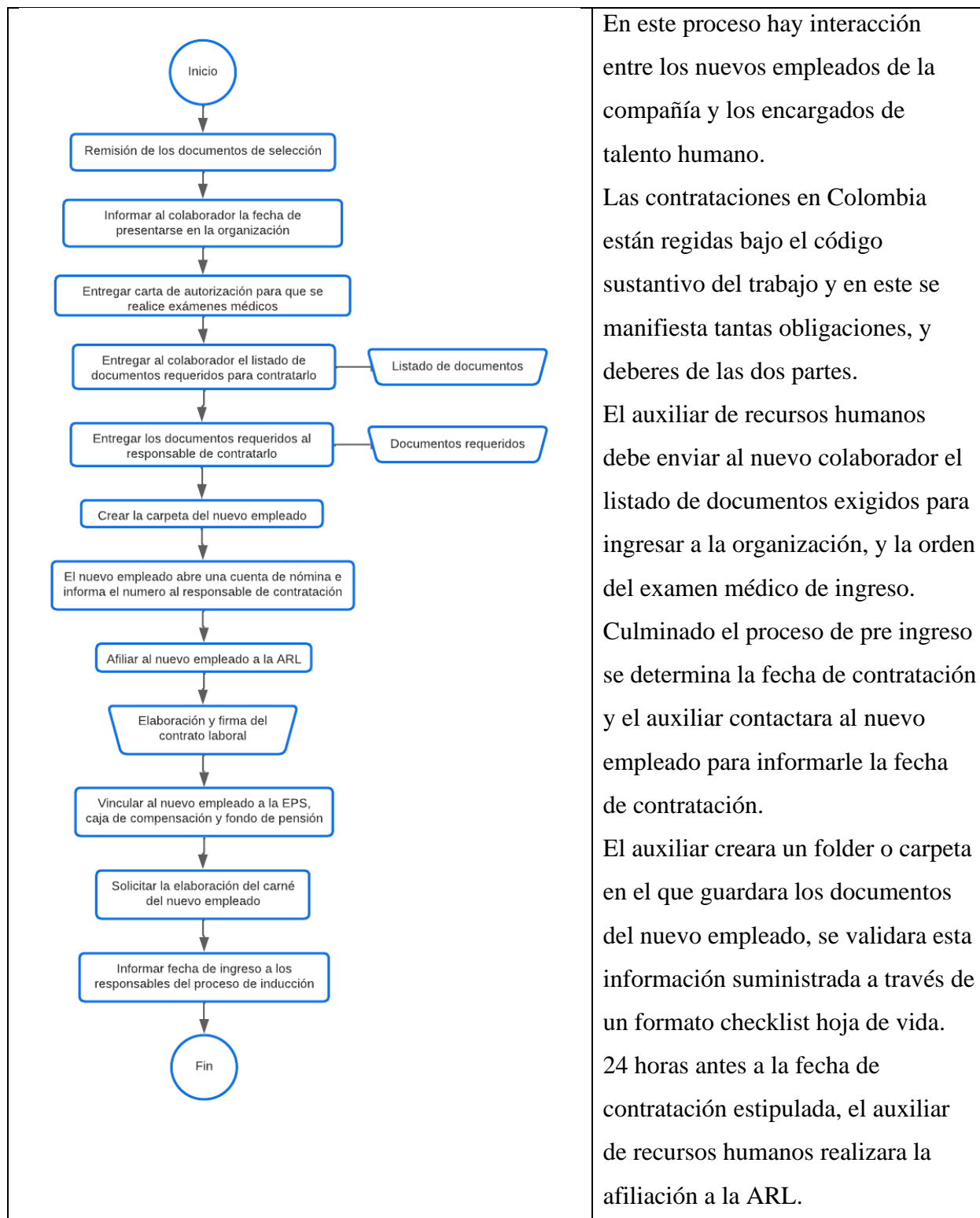
La entrevista de selección: estas entrevistas son un dialogo que tiene como objetivo concreto profundizarlos tipos y fases de la mismas y estas son;

- Tipos de entrevistas: estas se clasifican en diferentes criterios
- ✚ La estructura de la entrevista
- ✚ El número de personas a entrevistar
- ✚ La profundidad

	<ul style="list-style-type: none"> ✚ El enfoque <ul style="list-style-type: none"> • Fases de la entrevista más profunda: esta consiste en; <ul style="list-style-type: none"> ✚ Preparación de la entrevista ✚ Indicación de la entrevista ✚ Desarrollo de la entrevista ✚ Cierre de la entrevista <p>la entrevista focalizada y el “assessment center”: es un estudio realizado por Smith y Boyle, son métodos que nos ayuda a ver la capacidad de predicción que ofrecen las entrevistas biográficas o tradicionales y estas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • entrevista focalizada o de incidentes críticos • “Assessment center” centro de evaluación <p>prueba/test: estas tienen como objetivo facilitarnos información sobre los candidatos con respecto a su nivel de inteligencia, aptitud, personalidad, habilidades, conductas, y estos deben cumplir con unas condiciones; fiabilidad, validez, tipicidad. Existen dos tipologías de test así;</p> <ul style="list-style-type: none"> • test de inteligencia <p>test de personalidad</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Imagen 5.

Diagrama contratación



	<p>El día de la contratación del nuevo empleado, se firma el contrato de trabajo, y el formato de aceptación de políticas internas de la compañía, después de que el empleado nuevo lea los documentos relacionados en su totalidad, se realiza las siguientes afiliaciones:</p> <ul style="list-style-type: none">- Afiliación a la seguridad social.- Afiliación a la caja de compensación.- Afiliación segura de vida y accidentes personales.- Fondo de empleados.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Igualmente se realiza ajustes en los perfiles que tienen alta rotación dentro de la empresa y lo que causa es que la empresa pierda tiempo en contrataciones de personal que no es idónea para los siguientes cargos así: operario de tintas, operario de impresión, auxiliar de producción, asistente de producción, la empresa nos suministra esta información de la rotación del personal del año 2021.

Imagen 6.

Rotación del Personal

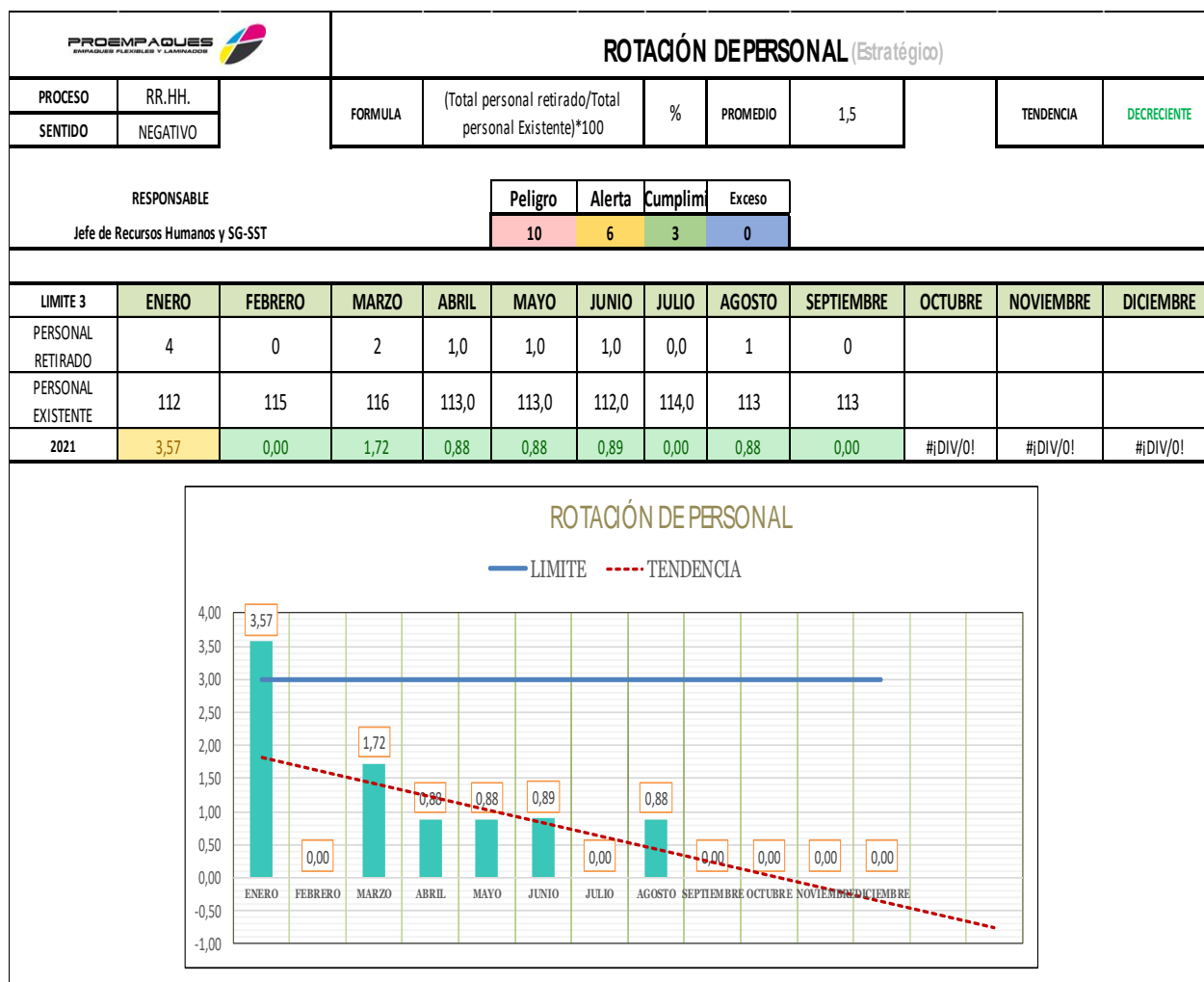


Imagen 7.*Formato de Descripción de Cargos.*

I. IDENTIFICACIÓN	
1. OPERARIO DE TINTAS	
NIVEL	Operativo
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Operario de tintas
DEPENDENCIA	Gerencia de producción
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	El jefe inmediato es el Gerente de producción
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
PROPÓSITO PRINCIPAL: Preparación de tonos de tintas para realizar la impresión en le material	
PROCESO EN LOS QUE INTERVIENE: Impresión	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
3.1 Recepción de Materia Prima 3.2 Mantener el registro de entradas y salidas de materia prima al día 3.3 Alistamiento de tintas para los trabajos que entran en producción 3.4 Recoger material sobrante de tintas del resultado del proceso y etiquetarlo, pesarlo y almacenarlo 3.5 Realizar inventario físico cada mes 3.6 Mantener el área en perfecto aseo y orden 3.7 Cuadrar tonos o colores en cada pedido y en cada maquina 3.8 Hacer ensayos con materiales nuevos 3.9 Evaluar materia prima 3.10 Cumplir con los procedimientos del Sistema de Gestión de Calidad 3.11 Otras Inherentes al Cargo	
IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES	
4.1 Recepción de materiales 4.2 responsabilidad 4.3 Registro de materias primas 4.4 Cumplir con los procedimientos del Sistema de Gestión de Calidad	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
5.1 Conocimientos en procesos de cromado y cobrizado (se homologa con experiencia y/o educación)	
VI. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	

FORMACIÓN ACADÉMICA		EXPERIENCIA		
Conocimientos en Mezclas (se homologa con experiencia y/o educación)		Experiencia mínimo de 2 años en cargos similares.		
VII. RESPONSABILIDAD ANTE EL SG-SST				
RESPONSABILIDAD				
<p>7.1 Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>7.2 Procurar el cuidado integral de su salud</p> <p>7.3 Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud</p> <p>7.4 Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.</p> <p>7.5 Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.</p> <p>7.6 Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato</p> <p>7.7 Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente</p>				
AUTORIDAD				
<ul style="list-style-type: none"> NO APLICA 				
CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN ANTERIOR	FECHA EN LA QUE ENTRÓ EN VIGENCIA LA VERSIÓN ANTERIOR (DD/MM/AA)	MODIFICACIÓN (BREVE DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO)	PORQUE (BREVE DESCRIPCIÓN DE LA RAZÓN DE LA MODIFICACIÓN)	PERSONA QUE PROPUSO LA MODIFICACIÓN (CARGO Y NOMBRE)
V. 3	27 / 07 / 2013	Modificación encabezado	Unificar criterio	Jefe de RRHH Fada Kalil
V. 2	14 / 01 / 2013	Modificación código registro	Unificar criterio	Jefe de RRHH Fada Kalil
V.4	14/ 09/ 2015	Codificación	Actualización Organigrama	Jefe de RRHH Diana Rodríguez
V.5	06/09/2016	Inclusión SG-SST	Requerimiento de la Norma	Jefe de RRHH Diana Rodríguez

I. IDENTIFICACIÓN	
2. OPERARIO DE IMPRESIÓN	
NIVEL	Operativo
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	OPERARIO DE IMPRESIÓN
DEPENDENCIA	Gerencia de producción
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	El Jefe inmediato es el Gerente de Producción
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
PROPÓSITO PRINCIPAL: Realizar un Manejo adecuado de la maquina impresora e imprimir sobre el material	
PROCESO EN LOS QUE INTERVIENE: Tintas	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
3.1 Realizar las actividades pertinentes a la entrega y recepción de turno de trabajo 3.2 Diligenciar los registros de calidad de manera conforme 3.3 Atender los Instructivos de trabajo para el área 3.4 Reportar en ERP Sistrade TODOS los registros pertinentes al área, es decir, Ingreso o inicio de labor, consumos, tiempos no productivos, desperdicios 3.5 Asegurar que toda la producción del área es pesada e identificada de manera conforme 3.6 Asegurar que toda la producción es ubicada en los sitios dispuestos para su almacenaje 3.7 Asegurar que su área de trabajo y máquinas bajo su responsabilidad se encuentran en perfecto orden y aseo 3.8 Asegurar que atiende cabalmente cualquier orden impartida por sus jefes 3.9 Cumplir con los procedimiento del Sistema de Gestion de Calidad 3.10Y otros inherentes al cargo	
IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES	
4.1 Atender instructivos de trabajo del área 4.2 Desarrollo del equipo 4.3 Liderazgo 4.4 Trabajo en equipo	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
5.1 Conocimientos en Procesos de Impresión con técnica Rotograbado. (se homologa con experiencia y/o educación)	

VI. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA				
FORMACIÓN ACADÉMICA			EXPERIENCIA	
Bachiller o que homologa experiencia de 2 años en cargos similares o internamente en la organización de 1 año			Mínimo de 1 año en cargos similares	
VII. RESPONSABILIDAD ANTE EL SG-SST				
RESPONSABILIDAD				
<p>7.1 Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>7.2 Procurar el cuidado integral de su salud</p> <p>7.3 Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud</p> <p>7.4 Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.</p> <p>7.5 Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.</p> <p>7.6 Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato</p> <p>7.7 Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente</p>				
AUTORIDAD				
No Aplica				
CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN ANTERIOR	FECHA EN LA QUE ENTRÓ EN VIGENCIA LA VERSIÓN ANTERIOR (DD/MM/AA)	MODIFICACIÓN (BREVE DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO)	PORQUE (BREVE DESCRIPCIÓN DE LA RAZÓN DE LA MODIFICACIÓN)	PERSONA QUE PROPUSO LA MODIFICACIÓN (CARGO Y NOMBRE)
V. 3	27 / 07 / 2013	Modificación encabezado	Unificar criterio	Jefe de RRHH Fada Kalil
V. 2	14 / 01 / 2013	Modificación código registro	Unificar criterio	Jefe de RRHH Fada Kalil
V.4	14/ 09/ 2015	Codificación	Actualización Organigrama	Jefe de RRHH Diana Rodríguez
V.5	06/09/2016	Inclusión SG-SST	Requerimiento de la Norma	Jefe de RRHH Diana Rodríguez

I. IDENTIFICACIÓN	
3. AUXILIAR DE PRODUCCIÓN I	
NIVEL	operativo
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	AUXILIAR DE PRODUCCIÓN I
DEPENDENCIA	Operativo
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	El Jefe inmediato es: Operario de Máquina
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
PROPÓSITO PRINCIPAL: Soportar al operario en los diferentes procesos productivos y en las máquinas	
PROCESO EN LOS QUE INTERVIENE: Todos los procesos de planta	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
3.1 Soportar área de Producción en las distintas tareas que se presentan 3.2 Soportar al Operario en el turno correspondiente. 3.3 Diligenciar Registros 3.4 Tomar viscosidades de ser necesario 3.5 Apoyo en aprobaciones en proceso 3.6 Mantener orden y aseo en el área. 3.7 Cumplir con los procedimientos del Sistema de Gestión de Calidad 3.8 Y todas las funciones inherentes al cargo.	
IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES	
4.1 Dinamismo 4.2 Decisión 4.3 Proactividad 4.4 Atención al detalle	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
5.1 Ninguna	

VI. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA				
FORMACIÓN ACADÉMICA		EXPERIENCIA		
Bachiller y/o con experiencia en procesos productivos relacionados con el sector o cargos similares		Mínimo de 1 año en cargos similares		
VII. RESPONSABILIDAD ANTE EL SG-SST				
RESPONSABILIDAD				
<p>7.1 Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>7.2 Procurar el cuidado integral de su salud</p> <p>7.3 Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud</p> <p>7.4 Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.</p> <p>7.5 Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.</p> <p>7.6 Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato</p> <p>7.7 Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente</p>				
AUTORIDAD				
NO APLICA				
CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN ANTERIOR	FECHA EN LA QUE ENTRÓ EN VIGENCIA LA VERSIÓN ANTERIOR (DD/MM/AA)	MODIFICACIÓN (BREVE DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO)	PORQUE (BREVE DESCRIPCIÓN DE LA RAZÓN DE LA MODIFICACIÓN)	PERSONA QUE PROPUSO LA MODIFICACIÓN (CARGO Y NOMBRE)
V. 3	27 / 07 / 2013	Modificación encabezada	Unificar criterio	Jefe de RRHH Fada Kalil
V. 2	14 / 01 / 2013	Modificación código registro	Unificar criterio	Jefe de RRHH Fada Kalil
V.4	14/ 09/ 2015	Codificación	Actualización Organigrama	Jefe de RRHH Diana Rodríguez
V.5	06/09/2016	Inclusión SG-SST	Requerimiento de la Norma	Jefe de RRHH Diana Rodríguez

I. IDENTIFICACIÓN	
4. ASISTENTE DE PRODUCCION	
NIVEL	operativo
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	ASISTENTE DE PRODUCCION
DEPENDENCIA	Operativo
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	El jefe inmediato es el Gerente de Producción
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
PROPÓSITO PRINCIPAL: Asistir al gerente de planta al momento de liderar la planta de producción	
PROCESO EN LOS QUE INTERVIENE: Toda la planta productiva	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
<p>3.1 Responder por llevar al día los Indicadores de producción en los cuales debe mostrar rendimiento por maquinas, rendimiento por operarios, control de desperdicios y fechas de entregas a clientes.</p> <p>3.2 Realizar los seguimientos a todos los pedidos desde que se generala Orden de Producción hasta la entrega al cliente.</p> <p>3.3 Realizar los informes de avances o situaciones que se presenten en planta de las diferentes áreas productivas.</p> <p>3.4 Participar de manera activa en la Toma Física de inventario, de acuerdo a programación.</p> <p>3.5 Dar soporte a los operarios en piso, respecto a ingreso de información al ERP Sistrade</p> <p>3.6 Analizar los resultados y presentar a la Gerencia de Producción para que realice los ajustes a lugar.</p> <p>3.7 Coordinar el manejo del personal operativo de las diferentes áreas productivas.</p> <p>3.8 Hacer presencia permanente en piso, asegurando la disposición de recursos para que el Programa de producción se cumpla.</p> <p>3.9 Programar en coordinación con Procesos y Planeación los turnos de trabajo.</p> <p>3.10 Cuando haya lugar a programar horas extras, deberán justificarse ante la gerencia para su debida autorización.</p> <p>3.11 Asegurar el cumplimiento de las Metas de producción y facturación.</p> <p>3.12 Exigir el uso de los elementos de protección personal.</p> <p>3.13 Exigir Aseo y orden en el lugar de trabajo.</p> <p>3.14 Apoyar la gestión de la Coordinación de Procesos.</p> <p>3.15 Velar por el cumplimiento del Reglamento Interno de trabajo y seguridad industrial.</p> <p>3.16 Seguimiento y control a tiempos muertos de proceso y niveles de desperdicio.</p> <p>3.17 Controlar consumos de materia prima de las diferentes áreas de producción</p> <p>3.18 Adelantar proyectos de mejora que lleven a tener un mejor costo en los procesos productivos.</p> <p>3.19 Cumplir los procedimientos del Sistema de Gestión de Calidad.</p> <p>3.20 Y demás funciones inherentes al cargo.</p>	
IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES	
<p>4.1 Control y supervisión</p> <p>4.2 Trabajo en equipo</p> <p>4.3 Capacidad de panificar</p>	

4.4 Liderazgo				
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES				
5.1 Conocimientos en Sistemas de Gestión de Calidad (se homologa con experiencia y/o educación)				
VI. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA				
FORMACIÓN ACADÉMICA			EXPERIENCIA	
Profesional en Ingeniería Industrial y/o Administrativa. y/o que homologue experiencia de 3 años en cargos relacionados.			Mínimo de 3 año en cargos similares	
VII. RESPONSABILIDAD ANTE EL SG-SST				
RESPONSABILIDAD				
<p>7.8 Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>7.1 Procurar el cuidado integral de su salud</p> <p>7.2 Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud</p> <p>7.3 Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.</p> <p>7.4 Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.</p> <p>7.5 Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato</p> <p>7.6 Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente</p>				
AUTORIDAD				
NO APLICA				
CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN ANTERIOR	FECHA EN LA QUE ENTRÓ EN VIGENCIA LA VERSIÓN ANTERIOR (DD/MM/AA)	MODIFICACIÓN (BREVE DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO)	PORQUE (BREVE DESCRIPCIÓN DE LA RAZÓN DE LA MODIFICACIÓN)	PERSONA QUE PROPUSO LA MODIFICACIÓN (CARGO Y NOMBRE)
V. 3	27 / 07 / 2013	Modificación encabezado	Unificar criterio	Jefe de RRHH Fada Kalil
V. 2	14 / 01 / 2013	Modificación código registro	Unificar criterio	Jefe de RRHH Fada Kalil
V.4	14/ 09/ 2015	Codificación	Actualización Organigrama	Jefe de RRHH Diana Rodríguez
V.5	06/09/2016	Inclusión SG-SST	Requerimiento de la Norma	Jefe de RRHH Diana Rodríguez

Conclusiones

Como resultado del análisis generado previamente al proceso actual de selección de personal implementado por la empresa Proempaques, ha sido posible evidenciar algunas falencias que han permitido errores en el perfilamiento del personal que ocupa finalmente los cargos vacantes, lo cual ha desencadenado la alta rotación en las diferentes áreas y lo cual puede conllevar a errores futuros en la operación. A continuación, las oportunidades de mejora que se han identificado a través del proceso actual:

En el proceso de requisición de personal la autorización no debería estar únicamente en cabeza del gerente general, si no así mismo esta solicitud debe pasar previamente por la evaluación del jefe de talento humano quien estudia de acuerdo con la solicitud la necesidad de la vacante para posteriormente socializar con gerencia esta solicitud para previa autorización. La responsabilidad debe ser compartida con el fin de perfilar correctamente a los candidatos.

Durante el proceso de selección actual se evidencia que las entrevistas son realizadas por el gerente general, en este caso se hace necesario un segundo filtro previo a esta entrevista, se considera importante que el jefe de área responsable del requerimiento realice una entrevista con el candidato para evaluar si cuenta con las habilidades y competencias que el cargo requiere. Posterior a este filtro y con el visto bueno de esta persona es posible avanzar con el proceso de entrevista con la gerencia.

A través de este proyecto se busca generar mejoras a la problemática que actualmente tiene la empresa en cuanto a la contratación del personal a su cargo, es por eso que, por medio de una serie de la selección del personal, por medio del modelo de gestión por competencias, ya que este es un modelo que se basa en varias características y que están muy relacionadas con el aumento del desempeño laboral que es lo que nos estamos enfatizando en este momento, ya que

lo que queríamos con todo esto es diseñar un modelo de selección de personal que sea útil para la empresa y que no generar desgaste en el personal tanto que se va a contratar como el que realizar la contratación, además que la empresa se verá beneficiada ya que el proceso de selección será minucioso y teniendo en cuenta cada uno de los perfiles que se realizaron los respectivos ajustes.

Las estrategias planteadas en cada uno de los procesos de reclutamiento contribuirán a mejorar la productividad de los colaboradores y alinear sus funciones con los objetivos organizacionales para así mismo mejorar la calidad humana tanto del colaborador como el clima organizacional teniendo en cuenta que las rotaciones de personal genera en gran parte una incertidumbre e incomodidad a la hora de ingresar a realizar sus funciones, es por eso que se reajustan los perfil de cada uno de los cargos mas rotados dentro de la empresa para así mismo evitar que se sigan presentando este tipo de situaciones , así mismo se reajustaron el proceso de selección , contratación, e inducción como parte de las estrategias previstas para esta investigación.

Recomendaciones

Para que las estrategias propuestas tengan éxito es necesario socializarlas con las áreas encargadas haciendo mesas de trabajo que permitan alinear y comprender cada una de las etapas que se llevarán a cabo, es necesario establecer un seguimiento periódico para validar que el proceso se está ejecutando de manera adecuada, así mismo es fundamental designar a un funcionario que realice esta labor.

Para que las empresas hoy en día tengan un éxito a la hora de enfrentarse operacionalmente en el mercado es necesario que la selección y contratación de cada uno de sus empleados sea de una manera coherente donde el profesionalismo y la capacidad salgan a flote es por eso que hoy en día la profesionalización en cada ámbito laboral es de suma importancia y de estarlo actualizando, ya que el mundo giran en torno a la innovación en todo el sentido de la palabra, tanto tecnológico, como de capacidad, es por eso que con este trabajo queremos demostrar que los cambios que puede generar una empresa a momento que modifica su manera de actuar al momento de seleccionar su personal es sorprendente.

Sin lugar a duda las organizaciones deben estar abiertas a una evolución constante en sus procesos, ya que gracias a estos cambios es posible la innovación continua de sus procesos, lo cual va a fortalecer su nivel de profesionalismo y su capacidad de competitividad frente a un mercado de alto nivel.

Bibliografías

Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Ediciones Granica. (pp.176-204)<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/66638>

Cabezas J. Varela R. (2021).(pp.180-210).OVI. Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones. McGraw-Hill. (pp.329-375).<http://www.ebooks7-24.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344>

Chiavenato, I(2001). Administración de Recursos Humanos. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.309-341)<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/69130>

Dolan, S. L., López Cabrales. Valle Cabrera, R.(2014). (pp.107-130). La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. McGraw- Hill. <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=1>

Dessler, G. Varela R. (2015).(pp.197-213). Administración de recursos humanos. Pearson Educación.<https://www.cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

Fong e.t.(2017).La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. 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. (pp.169-198). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-307). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>
- García, M.(2009).Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual [.https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004)
- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Herrero Blasco, A. María del Rosario Perelló Marin y Herrero Blasco, A. (2018). (pp.166-177). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=166>
- Huertos e.t.(2004).La diversificación desde la teoría de Recursos y Capacidades [.https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1301196](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1301196)
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69-115). <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 macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp. 119-122).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=175>

Mendez,A(2006).Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención.<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

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

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

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

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

Anexo

Anexo 1.

Modelo de la entrevista

I. Reclutamiento

1. Pregunta:

¿Actualmente existe un proceso establecido para el reclutamiento y selección del personal en la empresa? (si) (no) por qué?

Respuesta: Sí existe. La empresa actualmente tiene definidos unos cargos en donde se especifican unas funciones y requisitos que se deben cumplir en dicha labor, este proceso se realiza y estipula mediante una solicitud de la oficina de gerencia a la oficina de RRHH Y SST por la necesidad del personal colaborador para determinado cargo.

2. Pregunta:

¿Qué parámetro tiene en cuenta el área de recursos humanos para definir el perfil ocupacional, y por qué?

Respuesta: El perfil ocupacional de cada cargo se determina de acuerdo con las actividades propias del cargo.

3. Pregunta:

¿Al publicar la vacante se especifica el perfil profesional y laboral con el cual los candidatos deben contar para ocupar el cargo?

Respuesta: Sí, se especifica en la convocatoria que realiza cada vez que se necesita un aspirante a cada cargo.

4. Pregunta:

¿De qué manera la empresa socializa con sus empleados las convocatorias vigentes?

Respuesta: El personal vinculado a la empresa conoce la información a través del correo institucional de la empresa y de forma verbal a través de cada uno de sus líderes.

5. Pregunta:

¿Qué tipo de reclutamiento actualmente es utilizado por la empresa y por qué?

Respuesta: Mixto. Se realiza de manera abierta donde implica que se convoca tanto a candidatos que laboran dentro de la empresa como a candidatos externos para ocupar un cargo y que cumplan con el perfil que se está postulando.

6. Pregunta:

¿Qué fuentes de reclutamiento son utilizadas por parte de la empresa (si) (no) por qué?

Respuesta: Sí. La empresa actualmente utiliza, Internet, contactar empresas con temporales, avisos clasificados, archivo del departamento y recomendados

7. Pregunta:

¿Se tiene en cuenta la carta de presentación al momento de verificar las solicitudes de empleo?

Respuesta: Sí. Esto es de carácter obligatorio, ya que nos permite verificar que tipo de personas podemos contratar.

8. Pregunta:

¿La empresa actualmente cuenta con personal capacitado para efectuar el estudio y análisis de documentación que tienen los aspirantes para cada cargo?

Respuesta: Sí. Son los asistentes de RRHH. Y asistente de SST.

II. Selección

9. Pregunta:

La entrevista es uno de los pasos más importantes que tiene todo el proceso de selección del personal, ¿la empresa cuenta con personal experimentado y capacitado para que se haga efectivas las entrevistas?

Respuesta: Sí. Este paso, se realiza directamente por el gerente de la empresa.

10. Pregunta:

Las habilidades. ¿Este es un método por el cual se evalúa la experiencia y capacidad que exige cada cargo, en la actualidad la empresa cuenta con un jefe inmediato o una persona capacitada para que lo evalúe?

Respuesta: No, en el momento la empresa no cuenta con una persona idónea para que evalúe este proceso.

11. Pregunta:

¿La empresa cuenta con personal idóneo para realizar la entrevista final, teniendo en cuenta que es el más importante y último paso para efectuar una contratación?

Respuesta: No. En la actualidad la empresa solo realiza una entrevista, y es la inicial.

III. Contratación.

12. Pregunta:

En cuanto a la verificación de antecedentes, ¿la empresa cuenta con fuentes informativas confiables o personas idóneas para la verificación asuntos pendientes con la ley de cada aspirante?

Respuesta: Sí. Se tiene una persona que es idónea para la verificación de antecedentes.

13. Pregunta:

¿En el momento de la contratación de aspirantes se examen médico para así mismo verificar el estado de salud y poder detectar enfermedades contagiosas o prevenir accidentes?

Respuesta: Sí. Toda persona que este siendo aspirante debe pasar por exámenes médicos, sin excepción alguna.

14. Pregunta:

¿la empresa cuenta con la documentación e información necesaria para efectuar la contratación del personal a contratar?

Respuesta: Sí. Totalmente

IV. Inducción:

15. Pregunta:

Siendo parte del proceso de inducción del empleado, es necesario e importante que este sepa o conozca la historia, antecedentes, propósitos y el sentido social de la empresa ¿de qué manera la empresa da a conocer al aspirante la historia y las políticas que tiene actualmente la empresa?

Respuesta: Se da a través de la inducción y un pequeño recorrido en cada una de las áreas que contempla la empresa.

16. Pregunta:

¿De qué manera la empresa ejerce control con relación a la disciplina al interior de la empresa?

Respuesta: Inicialmente se realiza al momento de la inducción inicial, cuando se realiza la entrega de dotación y además de eso se tiene en cada una de las áreas un coordinador quien es el directo responsable de que se cumpla con la disciplina en cada uno de los cargos.

17. Pregunta:

¿De qué manera se brinda información al candidato respecto a los productos y servicios que ofrece la empresa?

Respuesta: Se da a conocer el portafolio de productos y servicios que cuenta actualmente la empresa y que se maneja de manera virtual.

18. Pregunta:

¿Considera que es importante que el aspirante a un cargo conozca la estructura jerárquica que actualmente tiene la empresa (si) (no) por qué?

Respuesta: Sí, es una la de los primeros pasos que se dan a conocer al aspirante para que así mismo tenga conocimiento de la dirección, planificación, y organización que tiene la empresa.

19. Pregunta:

¿La empresa cuenta con un proceso de capacitación para los empleados nuevos, que asumen los diferentes cargos, y que tipo de capacitación es?

Respuesta: No. Actualmente la empresa no cuenta con ningún tipo de capacitación, solo se da una inducción de cada cargo y es en el proceso de inducción.

