Proceso de selección que usa la empresa Gráficas del Cauca para suplir las vacantes de personal

Silenia Amado Quiroga

Laura Liseth Delgado Vigoya

Julian Camilo Montoya Sepúlveda

Jhon Jairo Ortiz Alvarado

Asesor

Marcela Miladys Mejía Espinosa

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Diplomado Gerencia del Talento Humano

2023

Dedicatoria

Este trabajo, esta investigación y análisis está dedicado a:

El grupo de trabajo, por el logro y cumplimiento de esta investigación, ya que unos con otros hemos juntado nuestros esfuerzos personales y detrás de estos esfuerzos siguen los esfuerzos familiares que desde la distancia y mediante métodos y tiempos explícitos nos apoyaron para el desarrollo y culminación del trabajo colectivo.

A nuestros padres, quienes con su eterna paciencia nos acompañaron y ayudaron en el proceso de desarrollo del presente documento e investigación para el desarrollo del trabajo, quienes con su gran valentía nos enseñaron que la perseverancia es importante en todos los momentos de la vida.

A nuestros hermanos, hermanas y demás familiares que desde el momento en el que se inició este trabajo estuvieron con nosotros en todo el camino, porque con sus consejos y palabras de valentía nos daban siempre un aliento en los momentos más fuertes donde pensábamos en desistir en el progreso de la presente investigación y del completo proceso de formación académica a lo largo de este tiempo.

Finalmente queremos dedicar este trabajo a todos nuestros amigos quienes día tras día nos brindan siempre su más sincera amistad, de verdad gracias a todos.

Agradecimientos

Con este trabajo queremos primeramente agradecerle a Dios por permitirnos llegar hasta este punto en el que estamos en la culminación del desarrollo del pregrado, como opción de grado y trabajo mediante este diplomado en gerencia del talento humano.

Queremos brindar nuestro profundo agradecimiento a la planta laboral de la empresa Graficas del Cauca, quienes confiaron en nosotros y nos brindaron todo su apoyo para realizar el trabajo y la investigación con base a ellos. De igual forma agradecemos a todo el personal que hace parte de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD quienes siempre nos apoyaron en todo momento y circunstancia, en toda duda y en todo problema que se nos presentó en el desarrollo de este documento y en general en el proceso de formación académica.

Sin lugar a duda, brindamos nuestro más sincero agradecimiento a la Magister Marcela Mejía, quien con sus conocimientos siempre estuvo apoyándonos, quien con su dedicación y paciencia nos guía por el mejor camino para culminar este trabajo de la mejor forma.

Resumen

El área de Talento Humano es muy importante en toda empresa, puesto que es la encargada de incorporar personal, a través del proceso de selección, seleccionando a los más aptos para cada cargo, que reúna las cualidades, capacidades, perfil y condiciones que busca la empresa; para realizar el proceso antes mencionado se requiere tener claro una serie de procedimientos y políticas que junto con el manual de funciones permitiría evidenciar el perfil que debe tener cada persona, además de las funciones específicas que debe desarrollar en su puesto de trabajo. Este proceso de selección debe crear una conexión entre trabajador e institución laboral, incorporando personal altamente calificado y capacitado, con las habilidades y destrezas necesarias para generar un apropiado clima organizacional contribuyendo al crecimiento y productividad de la empresa. Una adecuada selección de personal es un proceso clave para la creación de valor y cumplimiento de los objetivos corporativos de una empresa.

Palabras Clave: Selección, investigación, proceso, contratación, vacante.

Abstract

The Human Talent area is very important in any company, since it is in charge of recruiting personnel, through the selection process, selecting the most suitable for each job, who meets the skills, qualities, profile and conditions that the company seeks. company; In order to carry out the aforementioned process, it is necessary to be clear about a series of procedures and policies that, together with the functions manual, would make it possible to demonstrate the profile that each person must have, in addition to the specific functions that they must develop in their job position. This selection process must create a connection between the worker and the labor institution, incorporating highly qualified and trained personnel, with the necessary skills and abilities to generate an appropriate organizational climate, contributing to the growth and productivity of the company. An adequate selection of personnel is a key process for the creation of value and fulfillment of the corporate objectives of a company.

Key Words: Selection, research, process, hiring, vacancy.

Tabla De Contenido

Introducción 9

Planteamiento del problema 11

Antecedentes 12

A Nivel Nacional 12

A Nivel Internacional 12

Justificación 15

Objetivos 17

General 17

Específicos 17

Marco Teórico 18

Marco Legal 24

Metodología 32

Tipo de investigación 32

Población y Muestra 33

Técnicas 33

Resultados 34

Análisis Cuestionario Realizado 34

Análisis Entrevista Realizada 41

Conclusiones 42

Recomendaciones 44

Referencias Bibliográficas 46

Apéndices 48

Lista De Apéndices

Apéndice A..... 48

Apéndice B..... 50

Apéndice C..... 52

Apéndice D..... 53

Introducción

Cuando se habla sobre selección de personal, se entiende que este es el proceso por el cual se escoge al mejor candidato para cualquier cargo, ya que se busca contratar a la persona más adecuada para mantener o aumentar la eficiencia del cargo y/o la organización. Pereda y Berrocal (2006) definen la selección de personal como el "proceso sistémico a través del cual se elige, de entre todos los candidatos reclutados, el más adecuado para ocupar el puesto vacante". Por su parte García (2008) considera que "el objetivo de la selección de personal es elegir entre los aspirantes reclutados al más adecuado y se adecuen a los empleos existentes en la institución, con el fin de preservar la efectividad y también el desempeño de la organización".

Ahora bien, se debe comprender que limitar cualquier acción, bien sea en el ámbito empresarial o en cualquier otro escenario es referirse a obstáculos o barreras que se encuentran en los procesos que se llevan a cabo para lograr uno o varios objetivos. En el mismo sentido es necesario mencionar que en el aspecto de talento humano todas las empresas deben implementar estrategias que les permitan una buena selección del personal más idóneo para prestar sus excelentes servicios y mantener satisfecho al cliente.

El presente documento se divide en tres capítulos; En la primera parte se va a encontrar, el planteamiento del problema que se estableció de acuerdo con el análisis realizado junto con el objetivo general y los objetivos específicos, los cuales son una serie de pequeñas fases a realizar para llegar a cumplir el objetivo grande o general.

En la segunda parte se hará una lectura a groso modo sobre acciones ya realizadas al respecto a nivel nacional, regional y local que nos indicarán en qué punto se encuentra este

documento y así se determinará el punto de partida para describir las estrategias que permitan diseñar un programa de selección de personal en la empresa Graficas del Cauca. Además, se podrá observar una lectura adicional del justificante del por qué se debe realizar esta investigación y explicar que se busca encontrar en la empresa seleccionada.

En la tercera y última parte se encontrarán las conclusiones al respecto y las sugerencias para el ya mencionado proceso en la empresa en cuestión.

Planteamiento Del Problema

Iglesias (2019) menciona que la selección de personal básicamente es “el proceso encaminado a establecer, de acuerdo con la utilización de una serie de técnicas o herramientas, qué persona se ajusta mejor a los requerimientos y necesidades de la organización para así desarrollar las funciones y tareas necesarias que le permitan a la empresa alcanzar sus objetivos”.

Al realizar el debido análisis a la empresa Graficas del Cauca, se observa que en la misma no se cuenta con un proceso adecuado de selección del personal que facilite la elección del personal calificado que se requiere y por ende la incorporación de candidatos idóneos con capacidades y habilidades para desempeñar las funciones asignadas.

Es importante que se tome en cuenta que la relación que existe entre una buena selección de personal con una buena productividad en la organización es bastante amplia, por esto mismo es que se hace indispensable realizar esta investigación, donde se busca hallar las causas del por qué no se tiene establecido un programa de selección de personal, que permita realizar pruebas de evaluación, mismas que permitan medir las dimensiones cognitivas, actitudinales y de personalidad de los candidatos a las vacantes de la empresa.

Así pues, se plantea la siguiente pregunta ¿Cuál es el proceso que se usa en la empresa Graficas del Cauca para suplir las vacantes de personal?

Antecedentes

Para la presente investigación se realizó un rastreo local, nacional e internacional y se establecieron aquellas que tienen afinidad con el presente trabajo en lo relacionado con la selección de aspirantes a cubrir vacantes en la empresa en cuestión, desde allí se encontró:

A Nivel Nacional

En Bogotá se encontró una investigación titulada "Selección de personal" donde se identifica que el autor estableció como objetivo general "identificar métodos que se utilizan para el proceso de admisión de personas en el área de talento humano en las organizaciones". Pues bien, en dicha investigación el autor tomo la decisión de llevar una metodología de tipo cualitativo descriptivo. Una de las conclusiones que se destacó en esta investigación fue que cada estructura laboral maneja diferentes sistemas o modelos de reclutamiento y selección de personal según acuerdos propios de la misma institución.

A Nivel Internacional

En Perú se encuentra una investigación denominada "proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la victoria, 2018". En la cual se expuso el siguiente objetivo general "elaborar un modelo de proceso de selección de talento humano para mejorar el desempeño laboral" con un método de investigación especifico diseñado para dicha investigación, de igual forma en dicho estudio los autores establecieron métodos teóricos y empíricos; la población a estudiar eran 200 empleados y la muestra eran 100 empleados, de esta forma se usó el muestreo no probabilístico. Ahora bien, los resultados más destacados que se obtuvieron fueron:

- Una cantidad considerable de encuestados manifestó que sus capacidades para determinadas tareas no eran aprovechadas al máximo ya que no habían sido asignados al área donde se postularon

-Los trabajadores manifestaban que no eran evaluadas sus adecuadas prácticas diarias

-De igual forma, se comprobó que las actividades de los trabajadores se desarrollaban de manera ineficientes debido a la errónea asignación de responsabilidades, sin tener en cuenta los perfiles profesionales, generando así una mala imagen institucional.

Por otra parte se encuentra en Guatemala, una investigación realizada como requisito para optar por opción de grado en título de Psicóloga Industrial denominada “Selección de personal y desempeño laboral” la cual tiene como premisa identificar la conexión existente de la selección de personal con el desempeño laboral, tal investigación se desarrolló en un ingenio azucarero que se ubicaba en San Andrés Villa Seca Retalhuleu, allí intervinieron treinta y seis empleados de la dependencia cuasi administrativa, quienes contaban con tan solo seis meses de haber ingresado a la organización. El estudio que se llevó a cabo es de tipo semi experimental, donde los instrumentos que se utilizaron con gran éxito fue la escala de Likert, la cual permitía identificar el grado de efectividad obtenido en el proceso de selección, además de esto, se utilizó una escala grafica de satisfacción la cual permitió reconocer el grado de desempeño de los empleados. Al aplicar los instrumentos antes mencionados se definió que el proceso de selección tuvo una efectividad que superaba los niveles predeterminados y el desempeño de los trabajadores era aceptable.

De igual manera a nivel Nacional, fue reconocida una investigación en la ciudad de Barranquilla – Colombia cuyo principal objetivo fue identificar si en las pymes de Barranquilla se tenía establecido algún proceso de selección y contratación de talento humano. Para realizar este proceso se tuvo en cuenta la información que suministro la Cámara de Comercio en el año 2008 y el DANE en el año 2005, esto permitió realizar un muestreo totalmente aleatorio donde se contó con más de 200 empresas; Para la obtención de los resultados se elaboraron dos estilos o modelos de encuetas y una entrevista que permitió analizar la realidad de la situación laboral. Esta investigación fue titulada "El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). El autor de dicha investigación concluyo que la recomendación es el proceso que se presenta en mayor proporción en el reclutamiento y contratación, por ende, no existía una equidad. Asimismo, confirmaba que en los procesos de selección de personal que se aplican en las pymes de Barranquilla no existe la transparencia. De igual forma el autor luego de realizar dicha investigación concluía que las empresas de trabajo temporal poseían un alto grado o nivel de confiabilidad ya que en ellas se realizaba un proceso de selección basado en perfiles establecidos y de los aspirantes seleccionan al más idóneo. Ahora bien, una conclusión que el autor señalaba con una alta importancia es que las pymes de la ciudad de Barranquilla no contaban con un departamento de recursos humanos establecido que realizara la verificación y seguimiento del proceso de selección, lo que genera traumatismo cuando no se escoge a la persona más calificada para un cargo.

Justificación

En la empresa graficas del cauca, no tiene dentro de sus procesos un diseño de selección de personal, es una empresa que esta posesionada dentro de un mercado competitivo y que necesita estar en bastante actualización para mantenerse y competir en el día a día. Es por eso la importancia de diseñar un proceso de selección de personal, porque esto le permitirá garantizar a la organización que su equipo sea altamente competitivo y de esta forma aporte valor a la empresa, es por esto que, debe ser un soporte importante en las estrategias de la empresa.

Por lo tanto, se propone, identificar cual es el procedimiento de selección de personal que está realizando la empresa Graficas del Cauca, puesto que se ha identificado que los trabajadores vinculados a la empresa, sus perfiles no van acorde con el cargo que están desempeñando actualmente generando así un retaso en la productividad de la empresa.

El aspecto importante en el desarrollo de la investigación es concientizar a la empresa Graficas del Cauca, que la selección de personal no es simplemente contratar a la primera persona que se presente, no debe verse únicamente como un procedimiento más que se encarga de buscar una persona que supla una vacante de acuerdo a las necesidades del factor humano en la empresa, por el contrario identificar las necesidades de talento humano en la empresa implica realizar un análisis de los puestos de trabajo existentes, realizar una descripción de cargos y tener claro cuál es el propósito de publicar una nueva vacante.

También es muy importante concientizar a la subdirectiva que una adecuada selección de personal le permitirá a la empresa vincular a la persona idónea que va a desempeñar unas funciones específicas, porque contratar a la persona idónea permite una buena integración de trabajador a

empresa consolidando un buen equipo de trabajo comprometido, productivo y satisfecho con el trabajo realizado. Cuando una empresa tiene estructurado todos sus procesos y procedimientos le permite posesionarse en el mercado como una empresa organizada que ofrece productos con calidad y eficiencia siendo esto un desafío dentro de un mercado competitivo.

Objetivos

General

Identificar el proceso de selección que se usa en la empresa Graficas del Cauca para suplir las vacantes de personal

Específicos

Realizar un diagnóstico de las políticas de vinculación de personal de la empresa

Analizar las técnicas de vinculación del personal de la empresa para implementar estrategias de proceso de selección.

Identificar cuáles son las necesidades de los diferentes cargos que se encuentran en la empresa y así proponer el diseño perfiles de cargos que faciliten los procesos de selección adecuados

Marco Teórico

Al abordar la presente investigación, que surge tras una problemática evidenciada en las mediana y pequeñas empresas dedicada a la producción grafica en el municipio de Popayán cauca Colombia, donde no se está implementando un proceso de selección adecuado para la incorporación del talento humano, y con ello afecta negativamente la producción, la administración de los componente humano, porque son personas que no cumplen con los perfiles y competencias que corresponde para desarrollar los cargos.

Como fue objeto de estudio por, (Ladino, 2008), que presento un análisis investigativo para establecer modelos o técnicas alineadas a los nuevos modelos de gestión humana para la incorporación de aspirantes para la empresa Telecomunicaciones de Pereira S.A.

Situación que género que se diseñara un nuevo proceso de reclutamiento e incorporación cimentado en competencias, perfiles y estructurado en niveles jerárquico para una mejor estructuración.

La administración del talento humano hoy por hoy tiene la prioridad en la organización ya que busca optimizar el talento humano en busca de que sea más productivo y en aporten al lograr los objetivos y misión de las empresas.

Para realizar un estudio de selección de aspirantes a un cargo dentro de una empresa es preciso iniciar con la definición del término de reclutamiento, según Llanos (2005) como el análisis preliminar en el cual un área de trabajo de una organización determina la vacante de acuerdo un número de actividades de una persona a emplear para suplirlas, suministrando requisitos pertinentes para perfilar el proceso de reclutamiento.

Una vez entendido el paso del reclutamiento es preciso estudiar el proceso de selección, como lo define García, Murillo y González (2010, pg. 61) definen como el proceso donde se selecciona al mejor aspirante, quien a su vez es la persona que presenta los mejores atributos para desempeñar el cargo y contribuir a la eficiencia de la organización. Para Juan (2004), define que el proceso de selección tiene como fin anticipar como será el desempeño, las actitudes y contribución del nuevo trabajador en el desarrollo de las funciones en la empresa, con el fin realice un periodo de adaptación, cumpliendo las especificaciones y características del cargo.

Ya teniendo un contexto las definiciones de los pasos de reclutamiento y selección es consecuente, estudiar las diferentes técnicas es instrumentos para utilizar para que se desarrolle un eficiente proceso de selección, por ello, García (2008) resalta las siguientes herramientas; la revisión de antecedentes en bases de datos públicas, las entrevistas virtuales, exámenes psicotécnicos, simuladores, visita de seguridad y estudio socio familiar.

Torres, Dagoberto (2018) indica en su documento realizados para la universidad de los llanos, que las organizaciones deben innovar para la aplicación de procesos de selección, que busquen identificar competencias en los aspirantes para que el proceso de selección se riguroso, con mucha calidad por parte de las personas, ya que en la actualidad el uso de diferentes herramientas de las redes sociales permite prepararse para los diferentes procesos de selección, logrando así adquirir conocimientos y técnica para afrontar una entrevista, como elaborar y presentar su currículo, que actitudes debe presentar frente al proceso y la presentación personal, por lo anteriormente el autor propone una serie pasos para desarrollar una excelente selección que sean acciones que contribuyan a la organización a desarrollar un buen proceso de selección:

1. Observar que la información sea coherente a la necesidad de la empresa, planteada el requerimiento.

2. Contrastar si los principios y valores del aspirante están alineados con la empresa.

3. El funcionario encargado del proceso de selección debe tener claridad y precisión de lo que necesita la empresa, y las características fundamentales de la persona a incorporar.

4. Establecer el proceso de selección claro y puntual, instrumentos a utilizar.

5. Diseñar actividades en las que se logre recopilar información correspondiente a conocimientos, habilidades y actitudes que permitiendo definir un perfil efectivo y acertado.

6. Luego de la culminación del proceso elegir por lo menos dos o más candidatos lo cual permitirá estudiar y contrastarlos resultados obtenidos por las dos personas.

7. Realizar una prueba final de admisión.

Una vez analizado estos pasos, definiciones y teorías, se plantea una propuesta innovadora frente al método de selección de los aspirantes buscan vincularse en la empresa graficas del cauca S.A., buscando que utilice herramientas tecnológicas y de fácil acceso, para ser efectivo en los siguientes aspectos:

- Recolectar información de forma oportuna.
- Brindar información clara y especifica a los posibles aspirantes.
- Parametrizar perfiles, competencias que se necesitan para el cargo en graficas del cauca
- Controlar los tiempos.

- Ser dinámico y responder en línea a los diferentes aspectos del proceso (observaciones, quejas, reclamos, sugerencias).

De acuerdo con Alonso, Moscoso y Cuadrado (2015) ofrecen un contexto de información básica para la selección en las PYMES donde determina la importancia de gestionar e implementar herramientas contundentes para optimizar y ser efectivos a la hora de seleccionar al aspirante correcto para la ocupación del cargo, por lo que se determinan las siguientes, así:

-La hoja de vida: donde se relaciona la información biográfica de los aspirantes en concurso, los antecedentes laborales, personales, antecedentes penales, actividad enfocada a consultar información con empleadores anteriores y otras referencias personales que brinden datos de carácter laboral sobre los aspirantes.

-La entrevista personal: técnica más usual para la obtención de información por parte del empleador, donde a través de comunicación con la persona se permite recolectar información sobre ámbito personal, laboral y las expectativas frente a el empleo.

- La prueba de aptitudes cognitivas: determina habilidades de los candidatos, de resolver problemas, que métodos usarían ante circunstancias y observar la capacidad resolutiva y toma de decisiones.

De acuerdo a las diferentes dinámicas mundiales, cambios por el avance de la tecnología, el surgimiento de la pandemia, COVID 19, la facilidad y oportunidad del internet, en diferentes territorios, permite enfocar a implementar una teoría online para el proceso de selección, como lo plantea Sánchez (2021) manifiesta una las oportunidades de poner en marcha un proceso de selección de personal online contribuye en la optimización del tiempo y gastos en la empresa de

todos los recursos, el proceso es más rápido. Una de las dificultades de este método es la ausencia de contacto físico con los aspirantes para tener en cuenta aspectos que los comportamientos físicos pueden dar, es decir, una información a los responsables del proceso creciendo la incertidumbre, y dudas frente a la información recopilada.

Proceso de selección Online

Atendiendo lo contenido en (Andrés, 2004), la dinámica global empresarial busca como fin la optimización de los recursos y la efectividad del uso del tiempo, en respuesta usar métodos digitales se convierte en prioridad, usando la internet y las redes sociales. Que consecuencia deja estos métodos abandonar los recursos humanos y físicos, afectando a la oferta de empleo, dando paso a la tecnología que, a través de la utilización de software y otras herramientas de información tecnológica, se realizan análisis, búsqueda de perfiles, clasificación de información, y orientación a la toma de una decisión acertada para la elección un aspirante.

herramientas para el reclutamiento en línea, que se podrían utilizar, serian:

Web corporativa

Las organizaciones deben planear y ejecutar diferente herramienta tecnológicas como una página web necesaria para cumplir muchos objetivos, como: informar, publicar procesos de incorporación, pasos y requisitos para la selección, de igual forma se establezcan formas de comunicación e intercambio de información a través de plataformas, le va a ahorrar tiempo y recursos para que la empresa disponga de una buena información para la selección de aspirantes.

Ofertas de empleo online

Estas herramientas tecnológicas, es fundamental para que las personas encargadas de los procesos de selección las observen y analicen perfiles disponibles, para cotejar con los requerimientos o necesidades de la vacante y lograr converger para evitar un desgaste en tiempo y recursos para la selección de un aspirante.

Servicios públicos de empleo (online)

En Colombia los servicios públicos de empleo emplean estas plataformas tecnológicas para agilizar el proceso de selección. Permitiendo de esta forma que la plataforma relacione información de los aspirantes ahí registrados, con las oportunidades de empleo que se encuentran disponibles. La finalidad de la herramienta es estrechar tanto empleadores con los aspirantes y atender de forma efectiva la necesidad de las partes.

Redes sociales

El uso de las redes sociales se ha convertido en un aspecto permanente y común por las personas que pretende realizar cualquier actividad de información de la organización, por ello esta herramienta es fundamental para desarrollar la selección de personal, donde se intercambia fácil y rápido información, que permitirá recopilar datos para que sea un proceso robusto e integro a la hora de tomar las decisiones para seleccionar el personal. Además de ello la mayoría de estas son gratuitas que aportan significativamente en el ahorro de costos.

Marco Legal

Tenemos entendido que la formación de empresa y emprendimiento llevan un marco normativo y legal en los aspectos como inscripción en cámara y comercio, regulación en la contratación de personal, ajustes salariales, medio ambiente y el desempeño económico en el emprendimiento, empresa o institución en el que se vaya a desenvolver como es hoy día la empresa litografía del cauca.

Mediante la presente ley 590 del 2000 del 10 de julio dicta la disposición de desarrollo y promoción del desarrollo con las micro empresas, pequeñas y medianas empresas, siendo su finalidad el promover el desarrollo integral y la adhesión entre sectores económicos de pequeños capitales y teniendo en cuenta la capacidad empresarial de los colombianos.

Mediante el artículo 2 modificado por la ley 1151 del 2007 artículo 75, define los frutos de las microempresas, famiempresas, medianas empresas, industriales o comerciales de servicios que respondan a los parámetros de número de trabajadores, valor en ventas brutas o activos totales que por medio de esta caracterización así mismo se clasificaría la empresa MiPymes

Como lo será la mediana empresa compuesta por cincuenta y uno (51) y doscientos (200) empleados, no superando el valor económico entre los cinco mil (50.000) unos y treinta (30.000) mil smmlv.

La pequeña empresa se clasificaría por planta entre 11 y 50 empleados con valores activos a 501 y menos de 5000 smmlv.

Las microempresas se caracterizan por no superar los diez (10) trabajadores y valor de activos totales financieros excluido el inmobiliario por valor inferior a quinientos 500 smmlv.

Mediante la información anterior adquirida en la página del ministerio de ciencias y de tecnología" min ciencias" de la ley 590 del 2000 del 10 de julio se afirmaba que destacado la formación de la empresa se precisa tener el área de planificación y desarrollo de recurso humano ya que es donde se evalúa para poder tener claro la cantidad de personal y necesidades a tener en el desarrollo, trabajo e implementación de las actividades de la empresa litografía de cauca.

Cuando se requiere personal dentro de una organización mencionamos que se desea que la participación de los candidatos a la postulación a las vacantes requeridas en una empresa se clasifica y seleccionan en base ante las normas de competencias laborales (NCL).

En la revisión histórica del documento padres de la administración según plata (2012) menciona uno de los padres de la administración fue Frederick Winslow Taylor en dónde se estudió y estableció principios básicos y normas que brinda y logra obtener mayor rendimiento en mano de obra y ahorro en materiales, estudios en movimientos y de tiempos, métodos de trabajo e incentivos, métodos de manejo del personal en donde brinda, especialización y capacitación en el personal como conclusión para un mejor desarrollo en las labores.

El concepto de competencias laborales dan inicio en 1973 mediante arduos periodos de estudios en donde se comprueba que hacer bien el trabajo en el puesto involucrado laboralmente se compone con las propias características de las personas y sus cualidades de competencias más aspectos como lo son las actitudes personales y aptitudes, conocimientos, habilidades, experiencia, profesión y antecedentes personales y laborales, siendo así el modelo por competencias laborales en los recursos humanos un proceso administrativo básico en personal para identificar los comportamientos, capacidad, conocimientos habilidades, destrezas, actitudes,

motivación y experiencia en los estándares previamente definidos ante las vacantes laborales requeridas.

En cuanto a la normativa citamos el requisito 6.2.1, de la ISO 9001:2000: ” el personal que realice trabajos que afecten la calidad del producto o servicio debe ser competente con base a la educación, formación, habilidades y experiencias apropiadas” en el aparte 6.2.2, menciona recomendaciones sobre la identificación de competencias, de formación, evaluación de la eficiencia y de la documentación, requisitos que deben existir acerca a la educación , formación, habilidades y experiencia del personal.

También menciona que la empresa determina la idoneidad y perfil para sus colaboradores, proporciona información, evalúa eficacia, asegura la conciencia, mantiene el registro educativo, de habilidades, experiencias, en base a sus conocimientos formativos y de capacitaciones en las que han adquirido. La empresa establece y determina el currículo de competencias requeridos por el personal para la atención de sus clientes internos y externos, evaluando la realidad de la adquisición de información adquirida y brindada en las tareas que se realizan en dirección al trabajo diario que son las pautas para generar la calidad efectiva o en efecto adverso carente en la empresa.

Si bien la normativa de gestión de calidad involucra diferentes aspectos en el cual se deben tener en cuenta para el recurso de gestión humana en donde se entiende que son individuos trabajando para una misma visión y objetivo, la norma menciona implicar al recurso humano, la infraestructura física, humanas y del medio ambiente en el trabajo ya que estas fomentan el bienestar en clima y trabajo para sus empleados**.**

Mediante el transcurso selección del talento humano en la empresa Graficas del Cauca y mencionando la normativa el decreto 4108 de 2011 del 2 de noviembre tiene como objeto la elaboración y adopción de políticas, con respecto a planes, programas y proyectos para el trabajo, donde estos brindan, protegen, buscan la consideración de los derechos esenciales, buscan generar garantías a los empleados en promoción y protección de las actividades económicas solidarias bajo estándares de sistemas de información, inspección, control, vigilancia y registro en las relaciones laborales.

Mediante el artículo 2 presente del decreto 4108 del 2011 del 2 de noviembre expresa las funciones que ejerce el ministerio de trabajo en donde se expresa con énfasis en formular, dirigir, coordinar, definir, ejercer promover y evaluar políticas sociales en materia de trabajo y empleo, pensión y de prestaciones sociales, expresando evaluaciones que faciliten hacer efectivo los principios de eficiencia, equidad de género, solidaridad, unidad e integralidad y universalidad en trabajo y empleo, teniendo en cuenta a la población vulnerable. como uno de los principios básicos del ministerio de protección social y de trabajo es fijar directrices para realizar la adecuada vigilancia y control de las acciones en prevención a riesgos profesionales y programas de salud, formulación de políticas y estrategias orientadas a la divulgación de seguridad en el trabajo y entes competentes.

Mediante el artículo 3 de la presente norma del decreto 4108 de 2011 del 2 de noviembre nombra entidades que integran el sector laboral como eje de integración del sector de trabajo como lo son el Sena, organizaciones solidarias, superintendencias del subsidio familiar, empresas de comercio y Colpensiones.

Al haber estándares de calidad y manufactura requerida con puntos específicos y cualidades hoy día vemos que se requiere personal encaminado ya un talento y formativo según la reglamentación para la contratación y desarrollo de un cargo en donde por efectos de contrariedades y justificaciones de empresas o empleadores al rechazo y de situaciones alternas ay ajenas a la contratación, se dicta mediante la ley 2043 del año 2020 del día 27 de julio, establece y reconoce las prácticas laborales como experiencia laboral o relacionada. su principal objetivo es establecer mecanismos normativos y facilitar el acceso al ámbito laboral para las personas que concluyan el proceso formativo, profesional, técnico, tecnológico o universitario al expresarse de manera obligatoria la experiencia profesional con relación a las prácticas en sector público o privado como opción a la adquisición para poder tener el título profesional correspondiente al estudio, favoreciendo y precisando el poder adquirir un empleo digno y experiencia dada ya por la ocupación mediante el desarrollo laboral como histórico, brinda oportunidad de desarrollo integral de la persona reconociendo talentos y fomentando a su crecimiento.

Mediante el artículo 35 de la normativa el decreto 4108 de 2011 del 2 de noviembre menciona las funciones de la subdirección de gestión del talento humano, donde se menciona que se debe elaborar planes estratégicos de recursos humanos, formular y ejecutar planes, procesos de gestión, capacitación, desarrollo, carrera administrativa, bienestar, estímulos y retiro de las personas al servicio del ministerio.

Al mencionar que al estar implementando procesos de selección en talento humano para el reclutamiento interno de una empresa como en este caso de estudio es gráficas del cauca hay

que tener previstos el llevar registros de las situaciones administrativas ante el ministerio de trabajo y ante los entes gubernamentales a los cuales se deben responder por el sistema de información del talento humano y expedir dichos documentos y respectivos certificados. se menciona también de los respectivos procesos de nómina y su pago ya para el cumplimiento normativo y procesos administrativo salarial y prestacional de los funcionarios de la entidad. mediante este proceso de gestión en talento humano apoya a la oficina de jurídica en la defensa de los procesos laborales ante el ministerio de trabajo en los que se esté.

El departamento de recursos humanos implementa sistemas técnicos de evaluación de las necesidades de personal y cargas de trabajo con las distribuciones de cargos ya sea para implementar vacantes o minimizar cargos que sean innecesarios. mediante el proceso de recursos humanos se establece que esta área realiza respuesta de procesos y trámites en ámbito cerrado ante instancias competentes, dirigen y controlan el sistema interno de desempeño de los empleados coordinan y dirigen el desarrollo de mejora en la convivencia, clima y cultura organizacional, esto lo reglamentan y especifican mediante códigos internos como lo son los manuales de funciones específicas mediante la planta y estructura organizacional.

Se menciona que en el área de recurso humano se encarga de elaborar y ejecutar programas de evaluación de riesgos profesionales, salud ocupacional y mejoramiento en la calidad de vida laboral que son adaptados según las obligaciones normativas, también se apoyan con el área de coordinación de la oficina de control disciplinario interno para tomar medidas y programas fomentando estrategias encaminadas a fortalecer la cultura organizacional en

prevención y contra la corrupción, teniendo en cuenta el código disciplinario y función de servicio público.

Mediante las anteriores normativas describimos lo que el área de recurso humano debe planear, organizar y describir , también mencionamos las obligaciones que se deben tener, ahora ahondando más al tema de regulación y parametrización de la contratación de personal está regido por el código sustantivo de trabajo que el área de recursos humanos se apoya y fomenta así como empresa y organización su código interno hay regulaciones como los tipos de contratos y sus modales de contratación ya sea verbal, escrito, al que se ejerce en la empresa qué tipo de empleados se adquieren cuántos empleados como son los procesos de los sisos ante acciones preventivas y factores de riesgos, cláusulas de permanencia en efecto modalidades que puedan dar cambio a la contratación.

El código de trabajo bajo el artículo 58 también manifiesta las obligaciones que ejerce el trabajador ante la organización ya sea como el mantener y salvaguardar los bienes e inmuebles del lugar de trabajo, acatar y mantener los términos pactados de contratación, el mantener la comunicación, bajo el artículo 61 se menciona las causales por el cual se puede dar por terminado el contrato ante una entidad como lo sería por muerte del trabajador, mutuo consentimiento o expiración de contrato fijo, como por ejemplo otras causales que serán liquidación de la empresa en su totalidad o sentencia ejecutoriada, por no regresar al trabajo

En la ley 2663 de 1950 en el título II capítulo i menciona acerca el periodo de prueba en el artículo 76 donde es la etapa inicial de contrato de trabajo que se inició para adquirir las

aptitudes y regulación del trabajo de la empresa en el artículo 78 menciona su duración que sería no mayor a dos (2 meses)

Metodología

A través de este diseño se busca identificar por que la empresa GRAFICAS DEL CAUCA, no tiene diseñado el proceso de selección de personal.

Para Bogdan & Taylor (1987) “El término metodología designa el modo en que enfocamos los problemas y buscamos las respuestas. En las ciencias sociales se aplica a la manera de realizar la investigación. Nuestros supuestos, intereses y propósitos nos llevan a elegir una u otra metodología” (p. 15)

Tipo de investigación

Investigación Holística

En relación con este tipo de investigación, Hurtado (1998), señala que:

La investigación holística surge como una necesidad de proporcionar criterios de apertura y una metodología mas completa y efectiva a las personas que realizan la investigación en las diversas áreas del conocimiento. Es una propuesta que presenta la investigación como un proceso global, evolutivo, integrador, concatenado y organizado. La investigación holística trabaja los procesos que tienen que ver con la invención, con la formulación de propuestas novedosas, con la descripción y clasificación, considera la creación de teorías y modelos, la indagación acerca del futuro, la aplicación práctica de soluciones y la evaluación de proyectos, programas y acciones sociales, entre otras cosas (p. 14).

Por lo tanto, los métodos a utilizar son:

Método deductivo, ya que dependiendo de los fenómenos observados permite llegar a ciertas conclusiones, asimismo, facilita la obtención de conclusiones particulares respecto a la situación universal que se evidencia.

Método explicativo, cuyo propósito es investigar por qué ocurren y en qué condiciones se manifiestan los fenómenos físicos y sociales.

Población y Muestra

Las directivas de la empresa y personal en general

Técnicas

Entrevista a las directivas de la empresa para conocer el estado actual de la organización y su forma de operación, consiste en un contacto comunicación directa donde imposibilita la evasión de información.

Encuesta estructurada y como instrumento se usará un cuestionario. En el análisis de datos es asertivo un análisis estadístico simple. De esta manera se garantizará unos resultados más confiables y cercanos a lograr los objetivos propuestos para este proceso investigativo.

Revisión bibliográfica, de esta forma se revisa si la empresa cuenta con formato diseñados para la selección de personal y/o con perfiles de cargos.

Resultados

Análisis Cuestionario Realizado

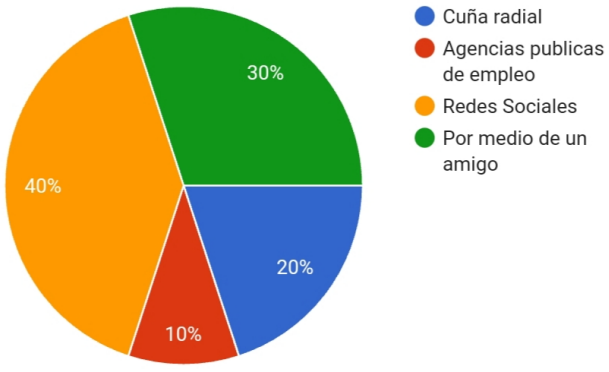
Inicialmente se aplicó una encuesta a un total de diez (10) trabajadores de la empresa Graficas del Cauca S.A.S, la cual sirvió de guía para la identificación del problema y la formulación de las distintas soluciones. La información proporcionada por esta encuesta sirvió para identificar las dificultades que presenta esta empresa en cuanto a la selección de personal y así tomar decisiones de cuál sería el camino para seguir para dar solución a la problemática.

Una vez realizado el proceso se halló lo siguiente:

La primera pregunta hacía referencia a la forma en la que los aspirantes se informaron acerca de la convocatoria, es así como se halló que el 40% de la población encuestada se enteró por medio de redes sociales, el 30% por medio de un amigo, el 20% por cuña radial y el 10% adicional se enteró por medio de las agencias públicas de empleo. (ver figura 1)

Figura 1.

¿Cómo se enteró de la vacante?

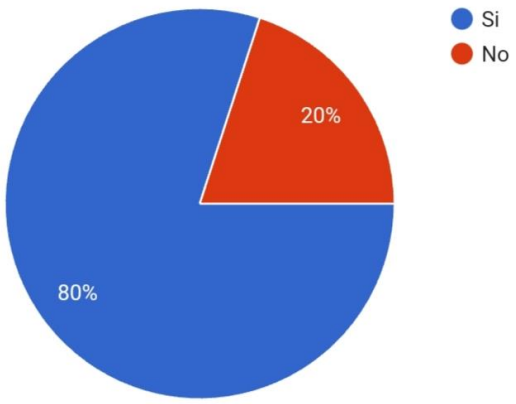


Nota: respuesta dada por los entrevistados. Tomado del formulario de Google.

Una segunda pregunta fue relacionada con si presento curriculum en el momento de aplicar a la vacante, aquí se encontró que el 80% de los empleados si presentaron su hoja de vida y el 20% restante no la presento. (ver figura 2)

Figura 2.

¿al momento de aplicar a la vacante, presentó su curriculum?

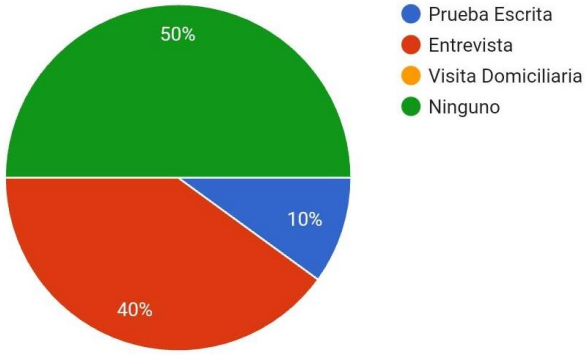


Nota: respuesta dada por los entrevistados. Tomado del formulario de Google.

Siguiendo el mismo orden, la tercera pregunta hizo referencia los procesos de selección usados por la empresa en cuestión, donde se identificó que el 40% de los trabajadores fueron seleccionados por medio de entrevista, el 10% por medio de prueba escrita y el 50% restante no hizo ninguno de los procesos anteriormente mencionados. (ver figura 3)

Figura 3.

¿Qué proceso de selección usaron para ingresar a la empresa?

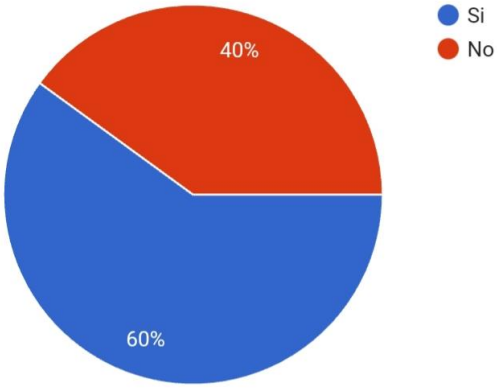


Nota: respuesta dada por los entrevistados. Tomado del formulario de Google.

El cuarto aspecto se trató de identificar si el perfil solicitado para la vacante fue claro desde el inicio de la convocatoria, así pues, se observó que el 60% de los encuestados considero que si fue clara dicha definición mientras que el 40% restante piensa que no fue claro (ver figura 4)

Figura 4.

¿la definición del perfil solicitado fue clara al momento de aspirar al cargo en esta empresa?

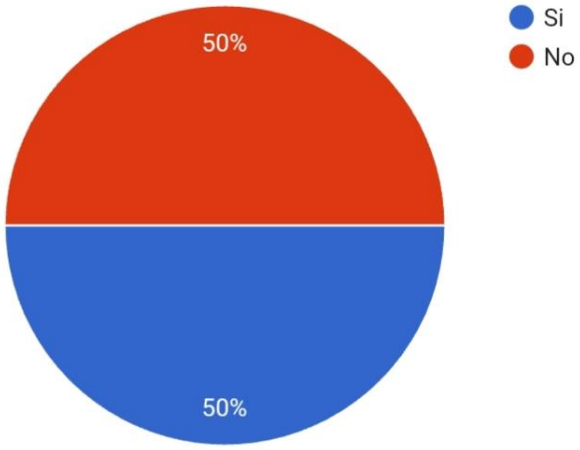


Nota: respuesta dada por los entrevistados. Tomado del formulario de Google.

Aquí los resultados muestran que la mitad de los encuestados consideran que las funciones si fueron explicadas mientras que la otra mitad no consideran lo mismo. (ver figura 5)

Figura 5.

¿se le explico claramente las funciones a realizar en el cargo solicitado?

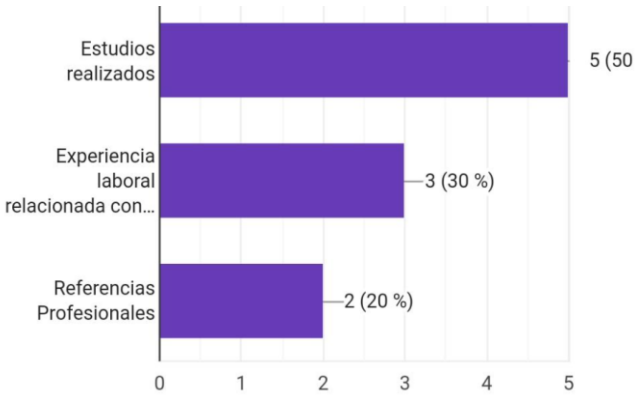


Nota: respuesta dada por los entrevistados. Tomado del formulario de Google.

Continuando con el análisis de los hallazgos obtenidos, en la sexta pregunta se quiso averiguar sobre los requisitos mínimos que fueron solicitados para aspirar al cargo, y aquí se encontró que un 50% se le exigió certificado de los estudios realizados para así confirmar que tan capacitado estaba para el cargo, un 30% se les exigió experiencia laboral relacionadas con el cargo en cuestión y el restante 20% se les solicito referencias profesionales. (ver figura 6)

Figura 6.

¿Qué requisitos mínimos fueron solicitados para aspirar al cargo?

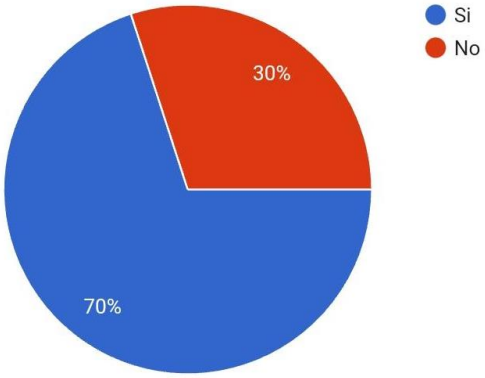


Nota: respuesta dada por los entrevistados. Tomado del formulario de Google.

En la séptima pregunta, se preguntó sobre si consideraban que el método de selección de personal usado en esta empresa es adecuado, a lo cual los encuestados contestaron en un 70% que si es adecuado y en un 30% que no es el adecuado. (ver figura 7)

Figura 7.

¿Es adecuado el método de selección de personal que actualmente se maneja en la empresa para la cual trabaja?

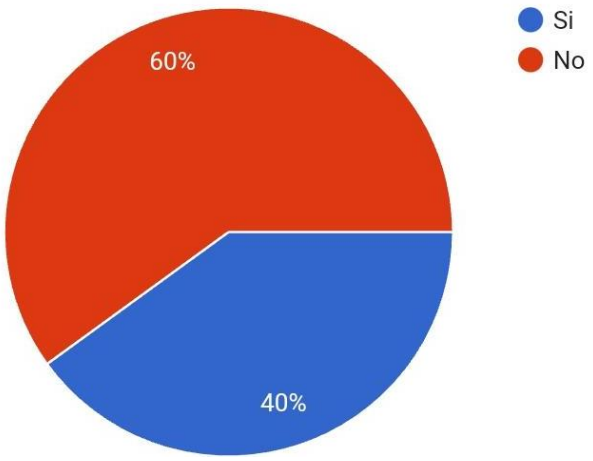


Nota: respuesta dada por los entrevistados. Tomado del formulario de Google.

En la octava pregunta se buscó identificar si según el criterio de los encuestados la forma de selección de personal debía mejorar de alguna forma, a lo cual el 60% considera que no debe mejorar en nada y el 40% restante considera que si debe mejorar dicho método de selección de personal. (ver figura 8)

Figura 8.

¿Según el criterio se debe mejorar algo en la forma de selección del personal que ingresa a la empresa?

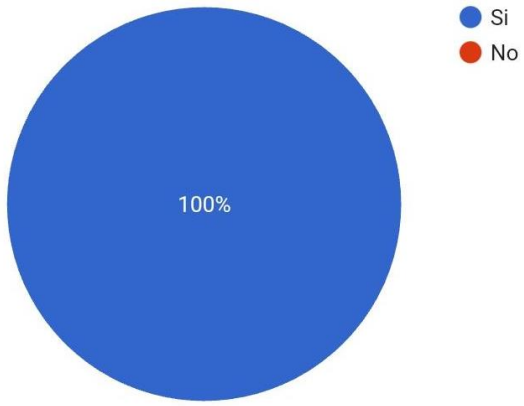


Nota: respuesta dada por los entrevistados. Tomado del formulario de Google.

En la novena pregunta se encuesto si estaban de acuerdo con la forma como fueron elegidos y/o seleccionados para el cargo a lo cual el 100% respondieron que si estaban satisfechos. (ver figura 9)

Figura 9.

¿Esta completamente conforme con la forma como usted fue elegido para el cargo que ocupa?

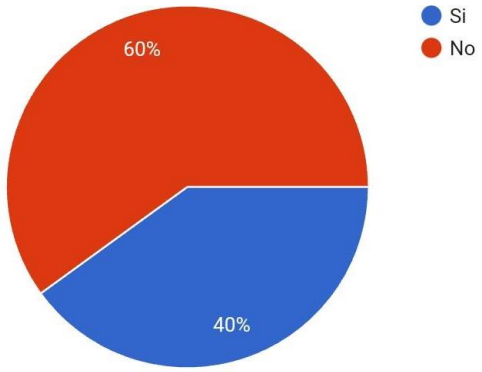


Nota: respuesta dada por los entrevistados. Tomado del formulario de Google.

Para finalizar, en la décima pregunta, se buscó identificar si en la empresa donde trabajan existen los incentivos por el buen desempeño y realización de las funciones, a lo cual el 60% de los encuestados consideraron que no existen dichos incentivos mientras que el 40% restante si consideran que existen dichos incentivos. (ver figura 10.)

Figura 10.

¿En la empresa para la cual trabaja existen incentivos por el buen desempeño de sus funciones?



Nota: respuesta dada por los entrevistados. Tomado del formulario de Google.

Análisis Entrevista Realizada

Posteriormente a la entrevista realizada con el señor Wladimir Collazos López, quien es el gerente de la empresa Graficas del Cauca, se confirmó que en dicha empresa no se tiene establecido un proceso de selección de personal.

El empresario antes mencionado, en la entrevista, comentaba que a pesar de tener los conocimientos de lo que necesita la empresa para poner en marcha un proceso de selección de personal, no lo tienen establecido, ya que (como el menciona) distingue a los aspirantes a las vacantes de ojo, es decir cuando los aspirantes van a entregar su hoja de vida o curriculum vitae no pasan por ningún filtro y de igual forma no se les tiene en cuenta la información referenciada.

Adicionalmente de la entrevista realizada, el señor Wladimir, comentaba que cuando el personal sale a periodos de vacaciones, se deben buscar personal para cubrir dicha vacante temporal, pero que dicho proceso lo realizaba de la misma forma que anteriormente se mencionó, es decir no aplicaba un proceso formal de selección.

Por lo anteriormente analizado se hace indispensable realizar esta investigación, para poder establecer estrategias que permitan diseñar un proceso de selección de personal adecuado a las características de la empresa Graficas del Cauca.

Conclusiones

Mediante la presente investigación, Causas que limitan la implementación de un proceso de selección del talento humano en la empresa graficas del cauca SAS, como preámbulo podemos afirmar que es muy importante seleccionar el personal y definir el área de recursos humanos mediante una ruta establecida y políticas internas con procesos sistemáticos que brinden herramientas para poder deducir y clasificar el personal con el perfil idóneo de acuerdo al requerimiento de la empresa, esto ayuda a fomentar un mejor desarrollo interno y adecuado funcionamiento laboral, donde se elimina barreras de desconocimiento, entrenamiento y dialogo continuo entre todos los trabajadores y áreas correspondientes.

Para la empresa de litografía de graficas del cauca SAS, mediante el estudio realizado internamente se pudo evidenciar que la empresa requiere un estudio profundo del perfil idóneo para cada puesto de trabajo, se debe realizar una investigación y dedicación de tiempo con antelación a la contratación ya que mediante el planteamiento del problema se pudo observar y evidenciar que no se cuenta con un proceso adecuado de selección del personal.

Mediante las necesidades detectadas dentro de la empresa Graficas del Cauca SAS, contar con el proceso de selección de personal establecidos y organizado, garantiza mayor eficiencia, eficacia y productividad que permite ver los resultados en el nivel de trabajadores que se seleccionan, tanto en valores como en habilidades y conocimientos, de esta forma se mejoran los resultados de la empresa, resultados que son posibles con ayuda de la contratación de personal idóneo.

Según el análisis realizado con los resultados obtenidos se puede deducir que el personal se enteró más por las redes sociales para poder acceder a las vacantes, y que el 80% de sus empleados presentaron el currículo para poder ingresar a laboral y un 20% no lo presento, podemos también evidenciar que es preocupante que la mitad de sus empleados no pasaron por una prueba de selección ya que si mediante la investigación y en pro del desarrollo interno se pretende buscar la productividad hay que realizar un análisis detallado de los puestos de trabajo con el fin de seleccionar el perfil idóneo para que desarrolle la tarea encomendada.

Recomendaciones

Una vez desarrollado los diferentes pasos del proyecto de investigación, enfocado a Identificar el proceso de selección que se usa en la empresa Graficas del Cauca para suplir las vacantes de personal, para proponer estrategias que permitan diseñar un procedimiento de selección de personal adecuado a las características de la empresa, donde tras un proceso de recolección de información objetiva arroja unos resultados con variables objeto de análisis y conclusiones que permiten realizar las siguientes recomendaciones, así:

Principalmente, diseñar un plan estratégico de selección de personal que tenga claridad en sus fases (definición del perfil, definir un proceso de preselección, fase de selección y evaluación, presentación de candidatos y seguimiento), que debe surtir todo aspirante a un cargo en gráficas del Cauca S.A.S.

La empresa debe disponer de una bolsa de empleo para la publicación de la vacante de forma clara y concisa, esto con el fin de reunir los mejores candidatos para realizar un proceso de selección con objetividad y pertinencia.

Definir las competencias y perfiles para los cargos en la empresa graficas del cauca S.A.S., que conlleve a que, en la fase del reclutamiento, donde se postulen personas que cumplan con el perfil idóneo, con conocimientos y habilidades suficientes en pro de la misión de la empresa.

En la fase de preselección, establecer de forma precisa los requisitos mínimos para los aspirantes, como: identificación, antecedentes judiciales, nivel de escolaridad, etc.; Que sirvan de un primer filtro en la recepción de las hojas de vida y no se permita continuar personas sin el

lleno de esos requisitos, en la actualidad la empresa lo registra personas sin cumplir con requisitos mínimos.

La gerencia deberá contratar los servicios de un profesional en áreas de los recursos humanos para que asesore e implemente el plan estratégico de selección de personal.

Implementar todo tipo de herramientas (entrevistas, exámenes, evaluaciones, consultas bases de datos, visitas domiciliarias, referenciaciones, etc.) que le permita al proceso de selección, obtener el mayor volumen de información, que sirva de insumo en un comité de admisiones final, tomar la decisión de escoger el mejor talento humano para la empresa que cumpla con las necesidades planteadas en el reclutamiento.

Establecer el proceso de contratación de personal, que contenga un soporte legal, que en sus contenidos se indique claramente las funciones a desempeñar, el salario, los horarios, el tipo de contrato, la vigencia, las compensaciones y demás aspectos que permitan tener una expectativa clara a los aspirantes a interesarse por el cargo.

Referencias Bibliográficas

Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar. http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf

García, M., Murillo, G. y González, C. (2010). *Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.30-35). https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30

Hernández, H., Monterrosa, F. y Muñoz, D. (2017). *Cultura De Prevención Para La Seguridad Y Salud en El Trabajo en El Ámbito Colombiano*. Advocatus, 14(28). (pp. 1-15). https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889

Herrero, A., Perello, M. y Herrero, A. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21

Hurtado, J. (1998). *Metodología de la Investigación Holística.* Fundación Sypal. https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf

Iglesias, I. (2019). *Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento*. Madrid, FC Editorial. https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=61.

Luna, R. (2018). *Gestión del talento*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201

Murillo, G., García, M. y González, C. (2010). *Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.18-51). https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=18

Naranjo, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla Colombia*. Pensamiento & Gestión. Print versión ISSN 1657-6276 N° 32. Barranquilla.

Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos* (2a.ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55). https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44

Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos* (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 142-188). https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142

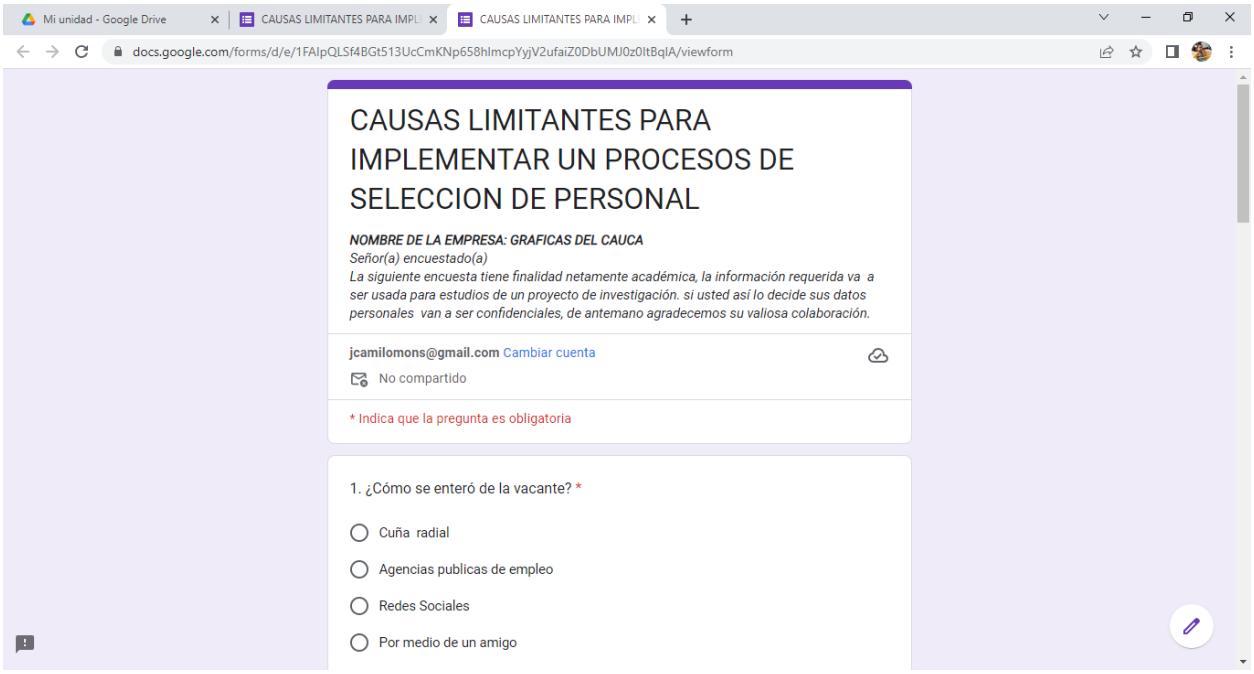
Torre, V. (2021). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la Victoria*. Universidad Señor de Sipán. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8213/Torre%20Sullca%2C%20Vanesa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

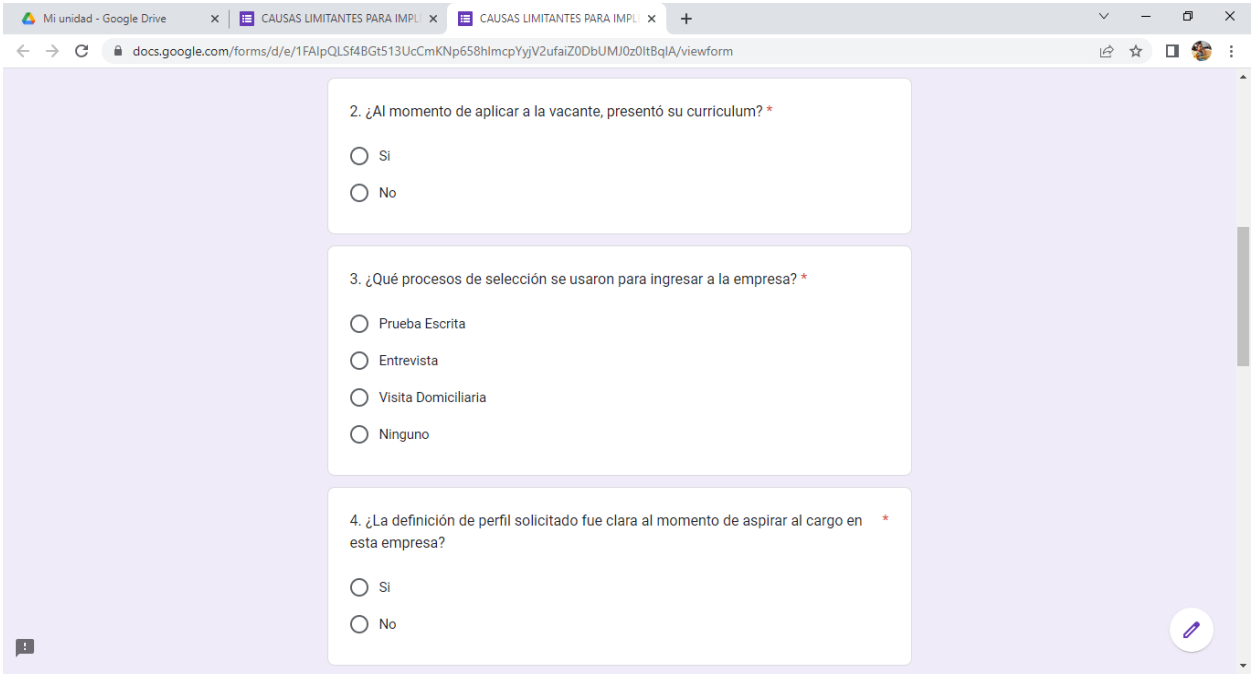
Torres, J. y Jaramillo, O. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano*. Universidad del Norte. (pp.21-40). https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21

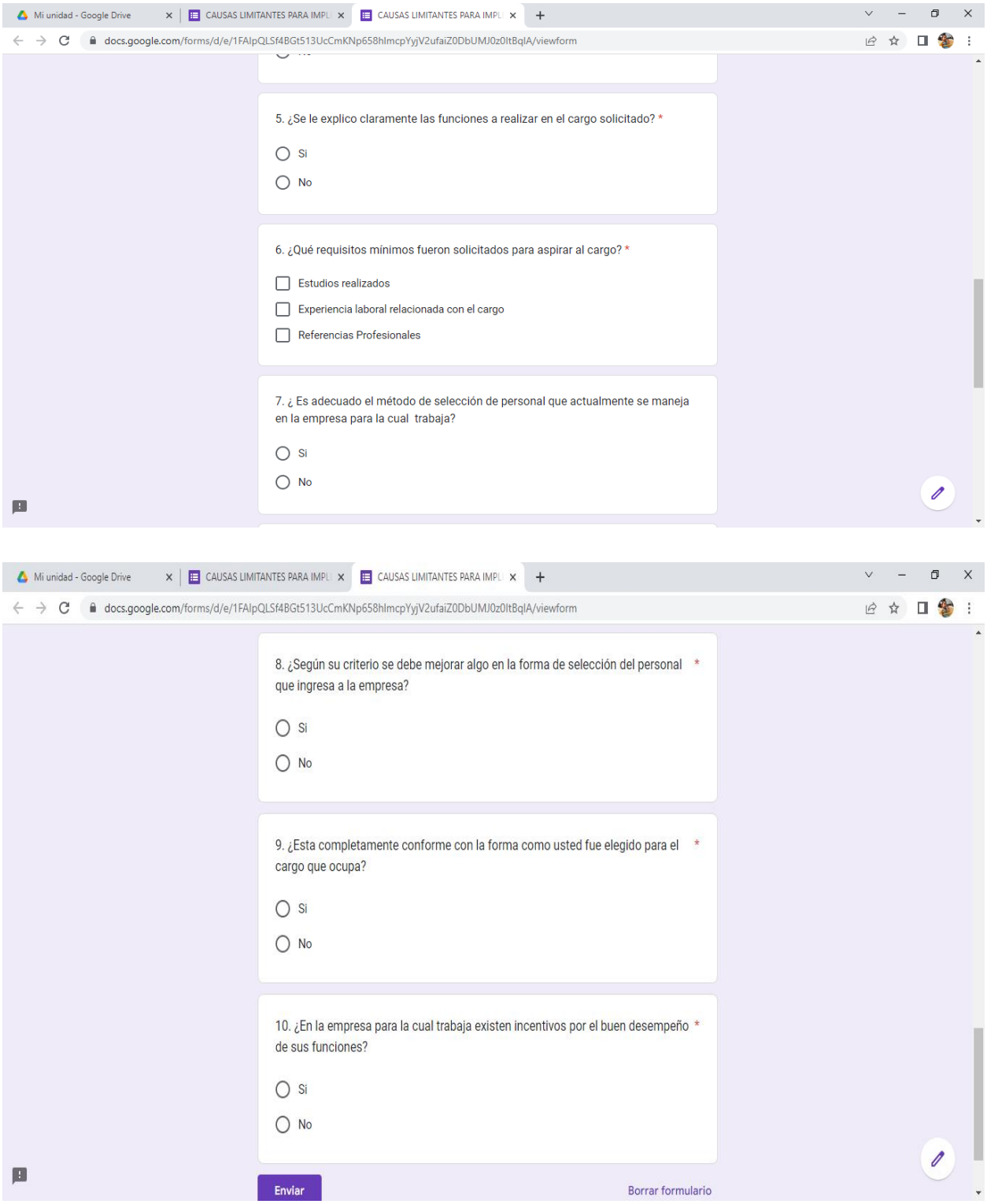
Apéndices

Apéndice A

Cuestionario realizado a los empleados de la empresa Graficas del Cauca







Fuente: elaboración propia.

Apéndice B

Entrevista realizada al gerente de la empresa Graficas del Cauca

Fecha: _____

Lugar: _____ Hora de inicio: _____

Apreciado señor:

Esta entrevista tiene como objetivo Identificar el proceso que se usa en la empresa Graficas del Cauca para suplir las vacantes de personal, para proponer estrategias que permitan diseñar de un plan de selección de personal.

CARACTERISTICAS

- Todas las respuestas tienen un carácter anónimo si usted lo considera conveniente.
- Se hace necesario contar con su valiosa colaboración, objetividad y sinceridad
- Tome el tiempo necesario para dar su respuesta.

INFORMACION PERSONAL:

¿Cuál es su nombre y formación profesional?

INFORMACION LABORAL:

¿Cuánto tiempo lleva al frente de esta empresa?

¿En qué cargos además de la gerencia se ha desempeñado en esta empresa?

INFORMACION ESTRATEGICA

¿En su empresa existe algún tipo de proceso para la selección de personal?

¿Existe en la empresa graficas del Cauca algún filtro específico para la contratación definitiva y/o provisional de personal?

¿Conoce usted que necesita su empresa para tener un buen proceso de selección de personal?

¿En esta empresa se verifican los datos e información referenciadas en el curriculum vitae de los aspirantes a ocupar las vacantes ofertadas?

Agradecemos su tiempo y colaboración.

Entrevistador: JULIAN CAMILO MONTOYA SEPULVEDA

Comentarios:

TRANSCRIPCION	SIGNIFICADO
E1	JULIAN CAMILO MONTOYA S.
G1	GERENTE

Apéndice C

Consentimiento informado de la entrevista aplicada al gerente de Graficas del Cauca

---

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE LA ENTREVISTA

Antes de iniciar esta entrevista queremos agradecerle por su tiempo y atención para el logro de nuestra investigación. Somos estudiantes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD. Estamos adelantando una investigación sobre el "proceso que usa la empresa graficas del cauca para suplir las vacantes de personal.

Nuestra investigación busca precisamente Identificar el proceso que se usa en la empresa Graficas del Cauca para suplir las vacantes de personal, para proponer estrategias que permitan diseñar de un plan de selección de personal

Esta entrevista tiene unas características muy puntuales:

- Todas sus respuestas tienen un carácter anónimo si así lo considera conveniente.
- Se hace necesario contar con su valiosa colaboración, objetividad y sinceridad.
- Usted puede tomarse el tiempo que sea necesario para contestar cada pregunta.

Por lo anterior, por este medio cedo todos los derechos sobre las grabaciones, transcripciones y contenidos de esta entrevista para cualquier finalidad académica o educativa de carácter investigativo que aquí se manifiesta.

Notas, observaciones y restricciones

No Aplica

Firma de consentimiento

Entrevistado

Nombres y apellidos: Wilson Calvas Lopez

Firma:

Entrevistador

Nombres y apellidos: Julian Camilo Martyn

Firma:

Lugar y fecha: Popayan, 17 Julio 2023

Apéndice D

Transcripción de la entrevista realizada al gerente de la empresa Graficas del Cauca

E1: Bueno, muy buenos días

E1: Apreciado señor, esta entrevista tiene como objetivo identificar el proceso que se usa en la empresa Graficas del Cauca para suplir las vacantes de personal, para proponer estrategias que permitan desarrollar un plan de selección de personal.

E1: Características. A) Todas las respuestas tienen un carácter anónimo si usted lo considera conveniente. B) Se hace necesario contar con su valiosa colaboración, objetividad y sinceridad. C) Tome el tiempo necesario para dar su respuesta.

E1: ¿Cuál es su nombre y formación profesional?

G1: Mi nombre es Wladimir Collazos López y soy contador y soy gerente de la empresa

E1: ¿Cuánto tiempo lleva al frente de esta empresa?

G1: Al frente llevo aproximadamente unos quince (15) años

E1: ¿En qué cargos, además de la gerencia se ha desempeñado en esta empresa?

G1: Cargos, yo alguna vez fui impresor, luego auxiliar contable y ya pasé a gerencia

E1: Señor Wladimir, ¿en su empresa existe algún tipo de proceso para la selección de personal?

G1: No, proceso no, no tengo ninguno

E1: ¿Existe en la empresa Graficas del Cauca algún filtro específico para la contratación definitiva y/o provisional del personal?

G1: No, tampoco

E1: ¿Conoce usted que necesita su empresa para tener un proceso de selección de personal?

G1: Si, si yo manejo acá eso

E1: Perfecto

E1: Y ya para terminar, ¿en esta empresa se verifican los datos e información referenciadas en el curriculum vitae de los aspirantes a ocupar las vacantes ofertadas?

G1: No, porque como no se pide, la que, la

E1: El proceso

G1: El proceso, entonces no, yo más que todo los conozco es de vista, entonces por eso es que los llamo.

E1: Ah perfecto, don Wladimir agradecemos su tiempo y su colaboración, muchas gracias.

G1: Aquí con gusto

TRANSCRIPCION	SIGNIFICADO
E1	JULIAN CAMILO MONTOYA S.
G1	GERENTE