

**Proceso de selección de personal del área operativa, en la era digital para la empresa  
“TRANSMENA & CARGA S.A.S” durante el año 2023.**

Ruby Yaneth Martínez Rodríguez.

Nidia Yazmín Rozo Cruz.

María Yaneth Fonseca Avellaneda.

Sandra Milena González Abril.

Asesora

Mg. Marcela Miladys Mejía Espinosa

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Administración de Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2023

**Página de aceptación**

---

Mg. Marcela Miladys Mejía Espinosa

Director de Trabajo de Grado

---

Jurado

---

Jurado

### **Dedicatoria**

Este trabajo de grado lo dedicamos primeramente a Dios por darnos la vida, su misericordia e infinito amor y sabiduría para crecer profesionalmente.

A nuestros padres por ser ejemplo de valentía, valores, perseverancia y amor incondicional.

A nuestros hijos quienes son inspiración y fortaleza en muchos momentos.

A nuestros esposos quienes incondicionalmente nos han brindado apoyo espiritual y han comprendido nuestros esfuerzos para alcanzar la meta profesional propuesta.

A nuestros hermanos quienes son incondicionales siempre.

A nuestros sobrinos, familiares y amigos quienes desinteresadamente han contribuido en la formación personal y profesional.

## **Agradecimientos**

Agradecemos a Dios nuestro creador por regalarnos el don de la sabiduría

A los directores y tutores que nos han guiado con sus conocimientos, orientaciones, dedicación, paciencia, consejos y palabras adecuadas en todo el recorrido de nuestra formación profesional.

A nuestros esposos, hijos, padres y familiares que contribuyeron a la culminación de esta etapa de formación de cada una de nosotras.

Al gerente de la empresa TRANSMENA & CARGA S.A.S. Wilson Enrique Ibañez Espejo y a cada uno de los empleados que contribuyeron al desarrollo del proyecto con la empresa.

A la Directora del proyecto, Magister Marcela Miladys Mejía Espinosa

Al Director de pregrado Administración de Empresas, y a la gloriosa Institución Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

## **Resumen**

El presente proyecto enfatiza las funciones del área de talento humano y cómo influye con el cumplimiento de objetivos propuestos por la empresa. Además, dentro del desarrollo del proyecto se observa que el área de talento humano es vital para el éxito de la organización, ya que se encarga de reclutar, desarrollar y retener al talento clave.

Su función principal es alinear las capacidades individuales con los objetivos estratégicos de la empresa. Este departamento no solo gestiona el reclutamiento y la selección, sino que también se enfoca en el desarrollo profesional, la capacitación y la creación de un ambiente laboral favorable. Dentro del presente proyecto también refleja su importancia radica en que contribuye directamente al crecimiento, la innovación y la productividad de la empresa, al asegurar que se cuente con el capital humano adecuado y se fomenta un entorno de trabajo que motiva y potencia el talento de cada empleado.

***Palabras Clave:*** Talento humano, Capital humano, Proceso de selección de personal

## **Abstract**

This project emphasizes the functions of the human talent area and how it influences the fulfillment of objectives proposed by the company. Also within the development of the project it is observed that the human talent area is vital for the success of the organization, since it is in charge of recruiting, developing and retaining key talent.

Its main function is to align individual capabilities with the company's strategic objectives. This department not only manages recruitment and selection, but also focuses on professional development, training and the creation of a favorable work environment. The importance of this project also reflects its importance in that it contributes directly to the growth, innovation and productivity of the company by ensuring that the right human capital is in place and fosters a work environment that motivates and enhances the talent of each employee.

***Keywords:*** Human Talent, Human Capital, Personnel selection process

## Tabla de Contenido

Introducción .....	12
Planteamiento del Problema .....	144
Pregunta de investigación .....	15
Justificación .....	16
Objetivos .....	17
Objetivo General.....	17
Objetivos Específicos .....	17
Antecedentes del Problema.....	18
Marco Teórico.....	21
Marco Legal .....	25
Metodología .....	28
Investigación Descriptiva .....	28
Tipo de investigación Exploratorio.....	28
Características.....	29
Cronograma de investigación Población muestra.....	299
Método de investigación descriptiva .....	31
Resultados.....	33
Resultados de la encuesta .....	34
Resultados.....	54
Conclusiones.....	55

Recomendaciones .....	56
Referencias Bibliográficas .....	57
Apéndices.....	59

**Lista de Tablas**

<b>Tabla 1</b> <i>Cronograma de investigación Población muestra</i> .....	30
---	----

## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> Vinculación laboral.....	34
<b>Figura 2</b> Hoja de vida .....	35
<b>Figura 3</b> Aceptación hoja de vida .....	36
<b>Figura 4</b> Entrevista.....	37
<b>Figura 5</b> Pruebas escritas .....	38
<b>Figura 6</b> Selección de personal .....	39
<b>Figura 7</b> Ventajas de los medios digitales .....	40
<b>Figura 8</b> Capacitaciones de vinculación laboral.....	41
<b>Figura 9</b> Reclutamiento de personal .....	422
<b>Figura 10</b> Medios utilizados para afiliación.....	433
<b>Figura 11</b> Políticas de la empresa y medio utilizado.....	44
<b>Figura 12</b> Criterios de evaluación .....	45
<b>Figura 13</b> Herramientas de evaluación .....	46
<b>Figura 14</b> Posible falta de claridad en requisitos.....	47
<b>Figura 15</b> Importancia de la tecnología .....	48
<b>Figura 16</b> Uso de plataformas digitales.....	49
<b>Figura 17</b> Uso de información del cargo .....	50
<b>Figura 18</b> Comodidad en la entrevista.....	51
<b>Figura 19</b> Justicia en el proceso de selección.....	52
<b>Figura 20</b> Satisfacción del salario .....	53

**Lista de Apéndices**

<b>Apéndice A</b> <i>Encuesta de Proceso de selección de personal</i> .....	59
<b>Apéndice B</b> <i>Enlace de la Encuesta</i> .....	655

## **Introducción**

La función del área del Talento humano, es quizás la más importante de todas las funciones de la empresa, ya que influye en todas las áreas a través de apoyo y ayuda en búsqueda de lograr los objetivos creando valor a través de los resultados del ejercicio empresarial.

El proceso de selección de personal en una organización, pretende la búsqueda de candidatos para diferentes puestos de trabajo, y se lleva a cabo evaluando la aptitud, la actitud, verificación de experiencia y formación académica, de esta manera se puede encontrar y elegir al personal óptimo para cubrir las vacantes, es un proceso relevante en toda empresa teniendo presente que el capital humano idóneo tiene la capacidad de llevar al éxito una empresa.

La dirección de Talento Humano establece de forma clara los procesos de selección de personal, las técnicas las técnicas a utilizar, dando cumplimiento oportuno, garantizando seriedad e integridad por parte de la organización, lo que se considera como la planificación estratégica.

Es función del área de talento humano proporcionar el número suficiente de empleados de acuerdo con las necesidades de la empresa en cada momento, por lo tanto, contribuirá en la planificación de plantillas, junto con los responsables de cada departamento.

Formular programas para coordinar los contactos con las fuentes de reclutamiento.  
Dirigir el proceso de selección, entrevistas, pruebas psicotécnicas, comprobación de referencias, etc. Recomendar a la organización la incorporación más idónea para el puesto del trabajo previsto.

La tecnología viene a ser un medio con cambio continuo y una transformación de manera rápida, ofreciendo medios que agilizan los procesos, en todas las organizaciones y los cuales sirven de apoyo para la gran mayoría de actividades realizadas en las organizaciones, es así que

para la selección de personal se utiliza, la cual permite ahorrar tiempo, distancias, favorece al medio ambiente y permite ahorro económico.

Este trabajo tiene como objetivo orientar a la empresa “TRANSMENA & CARGA S.A.S”, en el proceso de selección de personal en la era digital, considerando que para su área operativa requiere del nombramiento de personal calificado en diferentes áreas. Por este motivo se hace necesario seguir un adecuado proceso para el reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal. Adicionalmente le brindará la posibilidad de elegir al personal que se ajuste a las necesidades y proyecciones de la empresa. Encuestando a varios empleados y funcionarios de la empresa se puede identificar las falencias que se han tenido en los procesos de selección, así como las expectativas frente a lo que se busca encontrar en el nuevo personal.

Por consiguiente, los investigadores del proyecto entregarán un documento que describa el paso a paso a seguir y que le facilitará a la empresa el proceso de vinculación de personal, en el que se desarrollará cada una de las actividades a seguir, con sus respectivos anexos y los formatos sugeridos para su aplicación.

## **Planteamiento del Problema**

El proceso de selección de personal es un componente esencial en la gestión de recursos humanos de cualquier empresa, ya que está directamente relacionado con la calidad y el rendimiento de los empleados que integran la organización. En este contexto, el propósito de este trabajo es analizar y mejorar el proceso de selección de personal en el área operativa de la empresa "TRANSMENA & CARGA S.A.S.". La empresa ha experimentado desafíos en la gestión de su Talento Humano, particularmente en la contratación de candidatos con perfiles apropiados que se ajusten a las necesidades y objetivos de la organización. El proceso de selección de personal puede ser crucial para la eficiencia y efectividad operativa de la empresa, y su deficiencia puede resultar en consecuencias negativas, como la rotación continua de personal. La rotación continua de empleados no solo genera costos adicionales para la empresa, sino que también afecta la cohesión y el rendimiento del equipo, lo que a su vez puede dificultar la consecución de los objetivos de la organización.

Por lo tanto, el problema central se puede desglosar en los siguientes aspectos:

**Ineficiencias en el proceso de selección de personal:** Es necesario identificar y comprender las ineficiencias en el proceso de selección de personal en el área operativa de "TRANSMENA & CARGA S.A.S.". Estas ineficiencias pueden estar relacionadas con la falta de claridad en los requisitos del puesto, la falta de criterios de evaluación adecuados o la falta de herramientas de apoyo para la toma de decisiones en la selección de candidatos.

**Rotación continua de personal:** La rotación constante de empleados es un indicador preocupante de la insatisfacción laboral y la falta de adaptación de los candidatos seleccionados. Es necesario identificar las causas subyacentes de esta rotación y buscar estrategias para reducirla.

Mejoras en el proceso de selección de personal: La identificación de las ineficiencias y la rotación de personal debe conducir a la propuesta de mejoras concretas en el proceso de selección. Estas mejoras deben diseñarse con el objetivo de optimizar el ejercicio del Talento Humano y asegurar que los candidatos seleccionados sean los más adecuados para las necesidades de la empresa, contribuyendo así a la misión, visión y objetivos de la organización.

### **Pregunta de investigación**

¿Cómo apoyar el proceso de selección de personal del área operativa, en la era digital para la empresa “TRANSMENA & CARGA S.A.S” basándonos en el ejercicio realizado durante el año 2023?

### **Justificación**

TRANSMENA & CARGA S.A.S. “es una empresa casanareña dedicada a la prestación de servicios de transporte de carga seca, líquida y suministro de maquinaria pesada, habilitada por el Ministerio de Transporte, bajo resolución número 0011 noviembre de 2007, que faculta la prestación del servicio de carga en todas sus modalidades utilizando vehículos propios o de terceros homologados por el ministerio de transporte para tal uso. Es una empresa que también desarrolla toda clase de obras de ingeniería civil para la industria del petróleo como construcción y mantenimiento de vías, construcción de locaciones, topografía, entre otras”.

TRANSMENA & CARGA S.A.S., Requiere para el buen funcionamiento de la compañía el nombramiento de talento humano en las diferentes áreas, que van desde la parte administrativa hasta el área operativa. Requiere poder realizar un buen proceso de selección que pueda evaluar a los candidatos, teniendo en cuenta sus habilidades, experiencia y calificaciones, así como sus valores, ética y personalidad.

TRANSMENA & CARGA S.A.S., definirá un proceso de selección, estableciendo técnicas que garanticen el proceso de selección que garanticen una excelente adecuación entre la persona y la empresa.

Desarrollar un buen proceso de selección, garantizará a TRANSMENA & CARGA S.A.S., la llegada del adecuado talento humano a la compañía.

Por esta razón a través de este proyecto, se indaga respecto a cuál ha sido el proceso de reclutamiento y selección utilizado durante el año 2023, quienes participan, como lo forjan y así estableceremos observaciones para plantear un apoyo en el proceso de reclutamiento y selección adecuado aplicado al área operativa en el cual se disminuyan las rotaciones de personal.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar cómo se realiza el proceso de selección del personal del área operativa, de la empresa “TRANSMENA & CARGA S.A.S” durante el año 2023, con la utilización de herramientas de la era digital.

### **Objetivos Específicos**

Identificar las características de perfiles requeridos para los cargos del área operativa de la empresa “TRANSMENA & CARGA S.A.S”

Conocer los medios para llevar a cabo los procesos de selección en la empresa “TRANSMENA & CARGA S.A.S”

Diseñar un proceso de selección para empresa incluyendo los perfiles y las nuevas tecnologías aplicable para la empresa “TRANSMENA & CARGA S.A.S”

## Antecedentes del Problema

En la Corporación Universitaria del Caribe “CECAR”, Glenda Yaira Acuña Vanegas, Angi Julieth Garzón Pérez Jazmín Y Yuleida Ruíz Téllez, (2019), realizaron una investigación, cuya finalidad buscaba “establecer un modelo de gestión de talento humano para las empresas sector transporte de carga en el municipio de Castilla la Nueva Departamento del Meta; llevó a identificar la problemática relacionado con la carencia del departamento de gestión de talento humano; baja capacidad organizativa, poca calificación del personal y su respectiva evaluación del mismo”. “La población correspondió al sector transporte de carga del municipio de Castilla La Nueva, conformada por cuatro empresas (Servicios y Suministros Moracar S.A.S, Transportes Triturados y Triturados S.A.S., Transporte del Oriente de Colombia S.A.S y Proyecarga S.A.S); posteriormente se evidencian los resultados obtenidos luego de la investigación con su respectivo análisis y finalmente se darán las conclusiones y recomendaciones”.

Dentro de la investigación se puede concluir, que, al no contar con un proceso de vinculación, tanto la organización del personal como la productividad de la empresa no tendrían la eficiencia con la que se quiere contar a nivel organizacional. Un buen proceso de selección de personal puede contribuir a conocer mejor a la competencia y a los clientes, y por ende permite ser más competitivos a nivel empresarial; un personal eficiente mejora los procesos, logra un mayor reconocimiento del mercado y presta un mejor servicio. identificar los requerimientos del personal está directamente relacionado con las características de los procesos, identificando más fácilmente los perfiles en cada uno de los cargos.

Según un estudio publicado por la Universidad de Deusto, el 88% de las organizaciones

emplea las Redes Sociales Profesionales como uno de los principales portales de empleo para atraer talento. Asimismo, el uso de la Web Corporativa y otros portales de Selección Generalista, con un 78% y 74% respectivamente, siguen siendo las fuentes más utilizadas en las organizaciones (Martínez, Fernández-Rico, Díez, Solabarrieta y Eloy-García, 2021).

En definitiva, se puede comprobar que hace pocos años el proceso de reclutamiento se ha visto modificado en cuanto a la manera de llevarlo a cabo. Se ha pasado de un reclutamiento 1.0 a un reclutamiento 4.0 (Platas, 2017):

Reclutamiento 1.0: se refiere a la tradicional contratación de personal, mediante el fax, publicidad o correos.

Reclutamiento 2.0: comienza a implantarse la tecnología, utilizando las bolsas de trabajo para búsquedas y el CV en línea.

Ambos tipos de reclutamiento se centraban en conseguir candidatos activos, a diferencia del reclutamiento 3.0 y 4.0, en los que ya entran en juego los candidatos pasivos.

Reclutamiento 3.0: el foco en este momento se centraba en la atracción del mejor talento a través del marketing y la marca empleadora.

Reclutamiento 4.0: momento de la era digital, en la que las empresas centran su búsqueda de candidatos en plataformas, redes sociales y aplicaciones móviles.

Según la incursión en las tecnologías de información en una organización estos que posee en pensamiento administrativo en varios aspectos de cómo manejar la parte de la área de recurso humanos, los objetivo que se desea obtener de estos mediante la tecnología (TIC) ya que son una herramienta que se puede utilizar en todos los procesos que se involucre mediante cual realizan un investigación de cómo es el nivel adecuado del internet , las funcionalidades de cada herramientas virtual identificar su aplicabilidad con los distinto procesos de la área de recursos

humanos. Estos son un apoyo muy grande a las empresas que están en sector de las industrias, comercial y de servicio, según las investigaciones realizadas hay herramientas virtuales que son factibles y accesibles para las actividades del área de recursos humanos. (Erazo y Aguilera, 2011)

## Marco Teórico

Para el autor, Jorge Juan Romero Delgado, en la investigación: Nuevas Tendencias en Reclutamiento y Selección de personal, concluye “Para finalizar este trabajo sobre nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal, comentar que las técnicas y las estrategias utilizadas en este proceso integrado en los recursos humanos, han ido evolucionando a lo largo de los años, sobre todo gracias a la aparición de las nuevas tecnologías y muy especialmente a Internet. Del boca a boca se dio paso a los anuncios en prensa, radio y televisión, a continuación, aparecieron los portales de empleo, gran avance para las empresas y los candidatos, ya que podían incrementarse de una manera exponencial las vacantes publicadas, consiguiendo con ello disminuir el tiempo dedicado a la búsqueda de candidatos y ampliar el número de interesados en las ofertas de empleo. Actualmente se continúan utilizando las técnicas mencionadas para el reclutamiento y la selección de personal, pero la llegada de las redes sociales, así como otras nuevas tendencias en reclutamiento, han revolucionado la manera de buscar talento por parte de las empresas. El reclutamiento 2.0 no es solo difundir ofertas de empleo en la red, o utilizar las redes sociales para filtrar candidatos, sino que es una nueva forma de comunicación entre empresa y candidato, haciendo posible la atracción de talento hacia la empresa y mejorar la marca de la organización.

El trabajo permite observar la evolución histórica de las técnicas de reclutamiento y selección de personal, así como las fases de todo el proceso, deteniendo y prestando especial importancia al proceso de reclutamiento tanto interno como externo. El reclutamiento interno, muy importante y utilizado hoy en día por muchas de las grandes empresas, ha destacado menos en su innovación que el reclutamiento externo debido a la gran posibilidad que ofrece este último de obtener un mayor número de candidatos. Una vez finalizado el reclutamiento por parte de las

empresas, con los candidatos que han pasado los primeros filtros, se llega a las entrevistas de personal, habiendo en la actualidad numerosas formas de realizar una entrevista. Desde las entrevistas con un guion preestablecido hasta las más modernas entrevistas millennials, todas ellas son utilizadas en mayor o menor medida por las empresas, dependiendo del perfil que estén buscando en un determinado momento.”

Para el Dr. C. Pedro Manuel Zayas Agüero, de acuerdo a su investigación realizada, destaca la importancia teórico metodológica de los procesos de selección de personal por la incidencia en la organización del proceso, los métodos y técnicas a emplear y el tipo de competencias preferentes a evaluar. Debe tenerse en cuenta también en el trabajo de selección de personal, el principio de mantener siempre abierto el sistema a la innovación e introducción de nuevos métodos, debiendo realizarse una cuidadosa selección de los métodos, técnicas e instrumentos, en correspondencia con los objetivos y las características del proceso de selección. En este sentido es importante lo valioso que puede resultar, la proyección de cursos cortos de formación en centros de evaluación, por las posibilidades que entraña la convivencia, el poder desplegar una estrategia metodológica acorde a las exigencias de evaluar seres humanos y la estructuración de un conjunto de actividades que permitan revelar en la práctica de forma estable las potencialidades y cualidades de los sujetos para el desempeño exitoso de determinadas funciones, como señala Cuesta, A. (1997) " Los centros de evaluación tomarán auge, en la medida en que la gestión de recursos humanos reafirma su efectividad". Un papel importante en el proceso de selección, lo juega la introducción de la automatización en determinadas fases del proceso, fundamentalmente en los aspectos relacionados con la organización de la información y la clasificación de los candidatos, debiendo ser la decisión de selección una facultad del personal encargado de la selección a través del análisis cualitativo de la información dadas las

características del objeto. Es importante recalcar que la selección no culmina con decidir quién tiene las condiciones o no, sino que se hace necesario un proceso de seguimiento que permita obtener la retroalimentación necesaria, para dirigir y corregir el funcionamiento del sistema, lo cual no es un proceso espontáneo, sino que tiene que ser dirigido y tener como base información objetiva de lo que ocurre, posibilitando la adopción de las medidas correctivas pertinentes. Se debe significar, además, que el valor de un sistema de selección de personal no radica en su instrumentación mecánica, sino en la combinación adecuada de principios, tareas y métodos y su constante perfeccionamiento. Se puede hacer referencia, además, al costo de la no selección del personal, al costo de la no calidad de la fuerza de trabajo, lo cual se traduce en ineficiencia, baja productividad, mayor ocurrencia de accidentes e insatisfacción laboral, con la secuela de ausentismo, indisciplina, altos índices de rotación de personal y los consiguientes gastos que dichos disfuncionamientos acarrear. Por último, se debe significar que el proceso de selección, no es patrimonio de una especialidad aislada, sino que el éxito en este proceso depende de la integración que se logre en la valoración del hombre desde diferentes ángulos. La esencia del proceso de selección, se materializa al seleccionar al mejor candidato para cada cargo o grupo de ellos, a partir de lograr un reflejo lo más objetivo posible de las características del sujeto, siendo dicha tarea una responsabilidad del equipo de selección.”

“El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes. La selección de personal ha tenido una evolución muy rápida, forzada por la dificultad de acceder a recursos humanos cualificados escasos y a la utilización de modelos muy

variados, buscando habilidades actuales más que potencial futuro, poniendo un mayor énfasis al perfil psicográfico, es decir cómo piensa, siente y vive (Casado, 2003).”

## Marco Legal

### El Código Sustantivo de Trabajo

Por supuesto, no puede quedar excluido el Código Sustantivo del Trabajo, adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 como compendio de normas. El CST ordena las disposiciones entre las relaciones laborales y leyes que se aplican al proceso de gestión del talento humano.

### Decreto 256 de 1994

“El presente Decreto regula el proceso de selección mediante la comprobación del mérito, para la provisión de los empleos de Carrera Administrativa, de los organismos y entidades a que hace referencia la Ley 27 de 1992, y la calificación de servicios del personal escalafonado y en período de prueba de esas mismas entidades.”

### Resolución 2021

Por medio de la cual se establecen lineamientos respecto de la Inspección, Vigilancia y Control que se adelante frente al contenido del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 (la “Resolución”). La referida norma prohíbe la contratación para el desarrollo de actividades misionales permanentes con Cooperativas de Trabajo Asociado o bajo cualquier otra modalidad que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales de los trabajadores.

Mediante esta Resolución, el Ministerio del Trabajo definió la intermediación laboral y estableció que las Direcciones Territoriales encargadas de la Inspección, Vigilancia y Control impondrán las sanciones correspondientes cuando se contrate con Cooperativas y

Precooperativas de Trabajo Asociado o bajo modalidades diferentes que vulneren los derechos constitucionales, legales y prestacionales de los trabajadores, a través del desarrollo de actividades de intermediación laboral irregular

#### Ley Estatutaria 1581 de 2012

Esta ley regula la protección de datos personales. En el contexto del proceso de selección, exige a las empresas proteger la información personal de los candidatos recolectada durante el reclutamiento y asegurar su uso adecuado y seguro. Esto implica obtener consentimiento para recopilar datos, almacenarlos de forma segura y usarlos exclusivamente para fines relacionados con el proceso de selección.

#### Ley 1010 de 2006

Enfocada en la prevención y sanción del acoso laboral, esta ley es crucial para crear ambientes laborales libres de acoso y garantizar la integridad emocional de los empleados. En el contexto del proceso de selección, implica la necesidad de evitar situaciones de acoso o discriminación durante las entrevistas y la evaluación de candidatos, garantizando un trato respetuoso y profesional.

#### Ley 1475 de 2011

Aunque se enfoca principalmente en temas políticos, contiene disposiciones sobre la igualdad de oportunidades en el acceso y ejercicio de funciones públicas. Esto puede influir en los procesos de selección de personal del sector público, asegurando la transparencia y la igualdad en la selección de candidatos para cargos públicos.

## Normativas del Ministerio de Trabajo

El Ministerio emite regulaciones y directrices adicionales que complementan estas leyes. Estas normativas pueden incluir guías para la contratación, requisitos mínimos para ciertos puestos y pautas específicas para el proceso de selección, asegurando que las empresas sigan lineamientos específicos para garantizar la equidad y transparencia en el reclutamiento y contratación de personal.

## **Metodología**

La metodología que utilizaremos para encontrar cómo apoyar el proceso de selección de personal del área operativa, en la era digital para la empresa TRANSMENA & CARGA S.A.S., cuya actividad económica se basa en el servicio de transporte de maquinaria pesada y que busca optimizar sus procesos de selección de personal de acuerdo a las nuevas tecnologías las cuales facilitan los procesos en el área de gestión de personal.

Utilizaremos la investigación descriptiva como método de investigación.

### **Investigación Descriptiva**

Se realizará mediante una investigación descriptiva, este método tiene como propósito describir y evaluar las características de un hecho o fenómeno en estudio, según Dankhe, (1986) define a “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. Y será a través de un estudio inductivo analítico donde se analizará los medios utilizados para la selección de personal por parte de la Gestión de Talento humano de la empresa “TRANSMENA & CARGA S.A.S” durante el año 2023, en atención a los resultados se diseñará un modelo con técnicas que busquen adentrarse a la organización en la era digital, de tal forma que beneficie tanto a la organización como a los aspirantes a los cargos de la misma.

### **Tipo de investigación Exploratorio**

Se utilizará la investigación tipo exploratorio ya que la recolección de la información se fundamenta en información primaria y secundaria. Su profundidad será descriptiva, ya que se basa en la recolección de información de los medios de reclutamiento y selección de personal utilizado por la empresa “TRANSMENA & CARGA S.A.S” durante la vigencia 2023, con el fin

de formular una estrategia de innovación digital que facilite los medios de reclutamiento y selección de personal.

### **Características**

La información recolectada en esta investigación va de acuerdo con lo aportado por cada uno de los colaboradores de la organización, los cuales son verificables, la cual obtenemos a través de encuestas, la cuales darán como resultados datos que permiten describir la situación real de la problemática del caso de investigación.

La información recogida serán los insumos base para apoyar a la organización en el proceso de investigación.

Organizadas y analizadas las respuestas, basados en el marco teórico, nos permitirá ofrecer el apoyo esperado por la organización.

### **Cronograma de investigación Población muestra**

Los colaboradores de la empresa “TRANSMENA & CARGA S.A.S”, tanto del talento humano como todos los vinculados en la vigencia 2023.



## **Método de investigación descriptiva**

**Encuesta de investigación:** es uno de los métodos más utilizados que buscan recoger información para su posterior análisis, es de gran importancia plantear preguntas con enfoques claros, que permitan tener claridad del tema a estudiar, pueden ser preguntas abiertas o cerradas.

Se aplicará a 15 personas y consta de 20 preguntas de opción de respuesta múltiple, la cual busca recopilar información que permita conocer el uso de las herramientas digitales en el proceso de selección de personal en la empresa TRANSMENA & CARGA S.A.S.

**Diseño de investigación:** Según (Quiroga & Segovia), el proceso investigativo está acorde a las necesidades propias de la organización ya que la recolección de datos permitirá la medición de las características cuantitativas y cualitativas recolectadas, para dar la solución a la pregunta planteada en la problemática.

## **Muestra**

¿Cómo apoyar el proceso de selección de personal del área operativa, en la era digital para la empresa “TRANSMENA & CARGA S.A.S” basándonos en el ejercicio realizado durante el año 2023?

### **Herramienta de medición**

Encuesta comparativa de herramientas tecnológicas utilizadas para la selección de personal y nivel de satisfacción del mismo.

## **Fuentes de Información**

**Fuentes Primarias:** La información primaria es facilitada por la empresa TRANSMENA & CARGA S.A.S. a través de la persona de gestión de personal, a través de documentos que contienen información necesaria para profundizar en el objetivo del proyecto.

**Fuentes Secundarias:** Son aquellas que están enfocadas al tema principal de este proyecto las cuales se encontraron en estudios e investigaciones realizadas a través de los años, por diferentes autores.

**Población:** El personal actual de la empresa TRANSMENA & CARGA S.A.S. oscila entre 107 y 109 colaboradores, de los cuales 15 participan en el desarrollo de este proyecto.

**Muestra:** Participan 15 trabajadores que hacen parte del personal operativo de la empresa TRANSMENA & CARGA S.A.S.

## **Resultados**

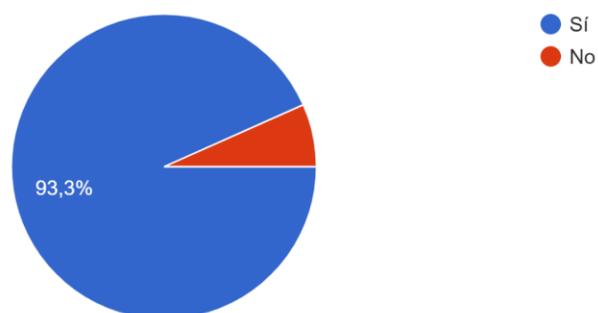
Los resultados obtenidos de la encuesta planteada, serán analizados mediante estadística descriptiva, a través de gráficos con resultados de las preguntas las cuales conllevarán a convertirse en base teóricas que conllevarán a la aplicación y desarrollo de los objetivos del proyecto planteado, abriendo un espacio para dar avance al desarrollo del proyecto planteado, mediante la clasificación, tabulación y análisis de la información obtenida.

## Resultados de la encuesta

### Figura 1

#### *Vinculación laboral*

1. ¿Su vinculación laboral a la empresa TRANSMENA & CARGA S.A.S fue durante el año 2023?  
15 respuestas



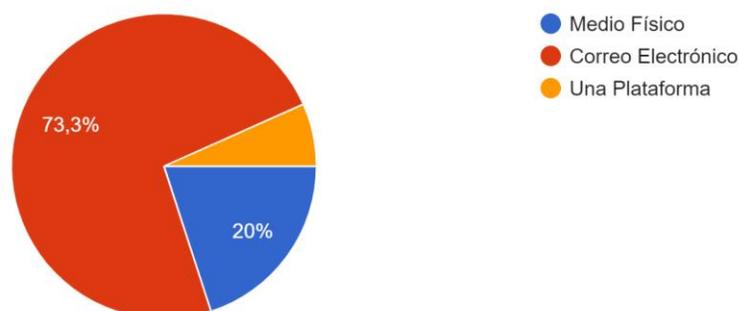
El 93.3% de los encuestados son colaboradores vinculados a la empresa durante el año 2023, y un 6.7% de los encuestados no fueron vinculados durante el año 2023, por consiguiente, son trabajadores que vienen laborando con la organización TRANSMENA & CARGA S.A.S. desde el año 2022 o antes, lo que nos permite considerar que la participación del personal es objetiva ya que el presente estudio está enfocado a la selección de personal para el año 2023.

## Figura 2

### Hoja de vida

2. La hoja de vida presentada para vincularse con la empresa fue entregada a través de:

15 respuestas

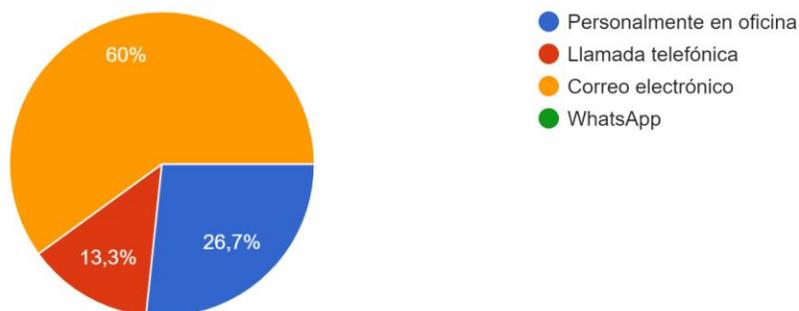


Se evidencia que el 73.3% del personal contratado por la empresa TRANSMENA & CARGA S.A.S. durante el año 2023 entregó su hoja de vida a través de correo electrónico, haciendo uso de un medio tecnológico digital el cual es uno de los más utilizados por las empresas que no cuentan con medios digitales más amplios, de igual forma se considera que el 20% entregaron su hoja de vida en medio físico lo que nos muestra que el uso de los medios digitales nos son el fuerte en la organización, de igual forma 6.7% hizo llegar su hoja de vida a través de una plataforma, dentro de las cuales, se investigó y se realizó a través de la plataforma del SENA.

**Figura 3***Aceptación hoja de vida*

3. La confirmación de aceptación de su hoja de vida en la empresa fue a través de:

15 respuestas

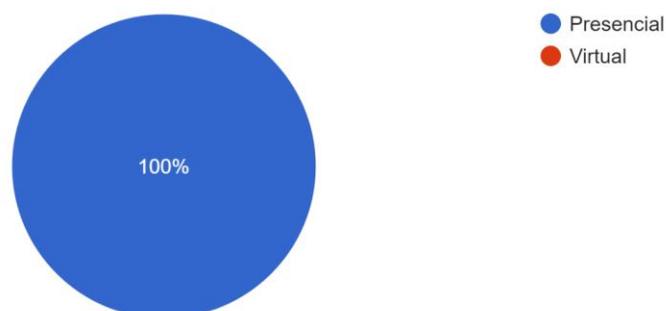


El 80% de los encuestados recibieron aceptación de su hoja de vida a través de correo electrónico, se evidencia que es un medio muy utilizado por la organización para el proceso de selección de personal, mientras que el 26.7% fue directamente a la oficina de la empresa, y el 13.3% fue a través de llamada telefónica. y no hubo confirmación a través de WhatsApp, lo que nos permite reafirmar que el mayor medio utilizado es el correo electrónico.

**Figura 4***Entrevista*

4. La entrevista realizada para su vinculación a laborar fue:

15 respuestas



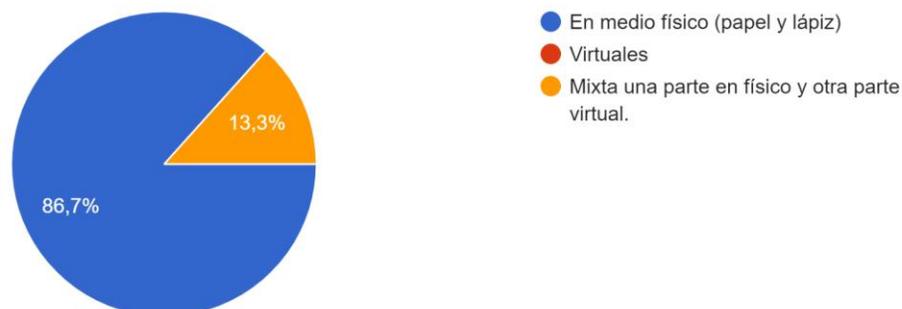
El 100% de las entrevistas realizadas al personal vinculado por la organización durante el último año se realizaron de forma presencial, toda vez que se considera que los medios digitales aún no son la mejor opción en esta vigencia para la organización. Esto nos demuestra que la empresa no cuenta con convenios con alguna plataforma digital, que les permita agilizar de manera óptima los procesos de selección de personal.

## Figura 5

### *Pruebas escritas*

5. Las pruebas escritas en el proceso de selección para el ingreso fueron:

15 respuestas



Encontramos que el 86.7% de las pruebas escritas, fueron implementadas a través de medio físico, no se utilizan formularios, ni otras herramientas virtuales que pueden facilitar el aprendizaje y evaluación, mientras que un 13.3% tuvo la oportunidad de tener acceso a alguna herramienta virtual que le permitió presentar sus pruebas de ingreso a la organización.

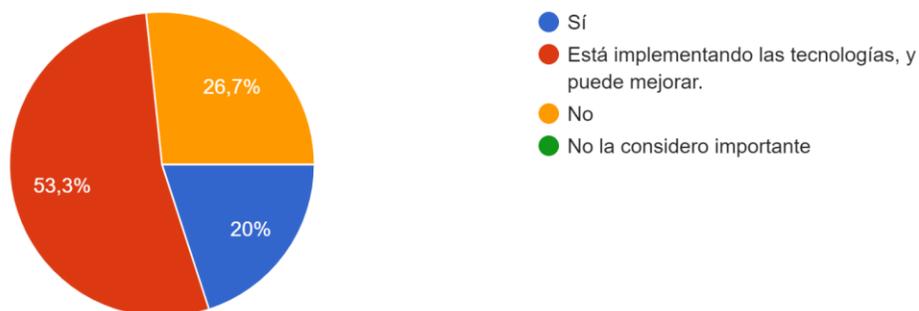
Se puede considerar que es una muy buena oportunidad para apoyar a la organización a través de herramientas digitales prácticas que facilite que los vinculados puedan responder al mismo tiempo una prueba y los resultados se obtengan de forma inmediata.

## Figura 6

### *Selección de personal*

6. Considera que el proceso de selección de personal de la organización, está acorde a las nuevas tecnologías y uso de plataformas digitales.

15 respuestas



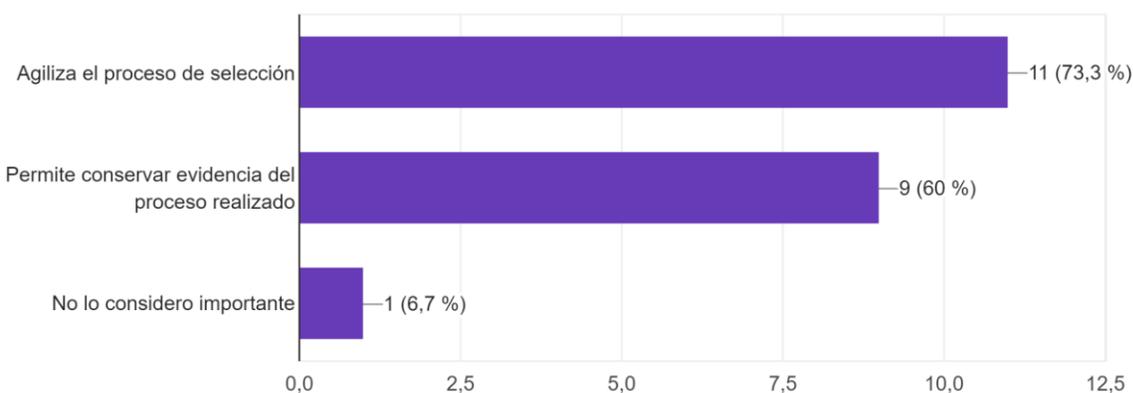
El 20% consideran que la selección de personal de la organización está acorde a las nuevas tecnologías, mientras que un 26.7% considera que no, al igual que un 53.3% considera que está implementando las tecnologías y que puede mejorar. Es precisamente lo que desde este proyecto investigativo busca, formular un apoyo el cual permita dar pasos hacia la era digital de tal forma que esté a la vanguardia en la competencia y a su vez que los colaboradores encargados del área de personal, tengan nuevas herramientas que faciliten sus labores diarias.

## Figura 7

### *Ventajas de los medios digitales*

7. Qué ventajas considera que los medios digitales pueden aportar en el proceso de selección de personal de la empresa.

15 respuestas



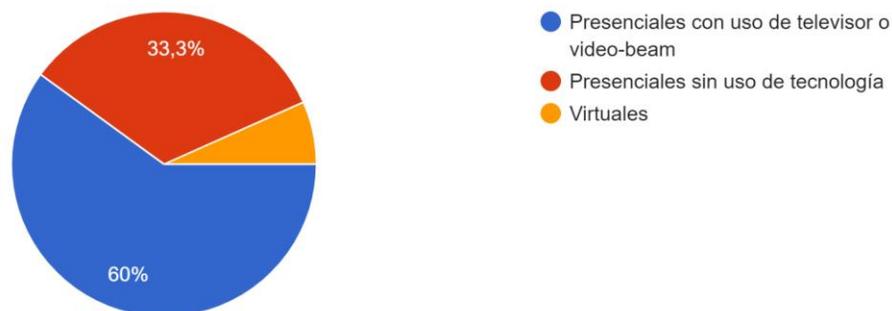
En esta pregunta tenían la oportunidad de elegir varias opciones de acuerdo a la consideración, y el 73.3% de los colaboradores consideran que los medios digitales permiten agilizar los procesos de selección, quienes ven de forma positiva la implementación de medios digitales en la organización, más exactamente en el proceso de selección de personal. Mientras que el 6.7% que equivale a un participante, considera que los medios digitales no son de importancia.

## Figura 8

### *Capacitaciones de vinculación laboral*

8. Las capacitaciones de vinculación al vincularse con la organización fueron:

15 respuestas

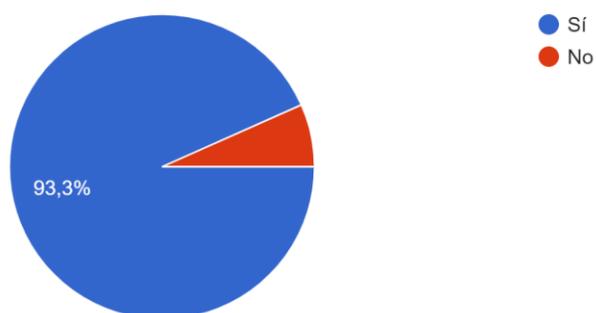


En esta etapa vemos de forma positiva que el 6.7% recibió capacitación virtual para vincularse a la organización, lo que nos permite evidenciar que la empresa puede estar implementando nuevas estrategias de apoyo desde el área del talento humano, el cual busca fomentar nuevas herramientas de trabajo que faciliten los procesos. Mientras que un 60% han recibido capacitaciones presenciales utilizando algunos elementos tecnológicos, y el 33% de los encuestados expresan haber recibido su capacitación de forma presencial y sin uso de tecnologías.

**Figura 9***Reclutamiento de personal*

9. ¿Considera que el proceso de reclutamiento para ingresar a la empresa TRANSMENA & CARGA S.A.S, fue de fácil comprensión y acceso?

15 respuestas

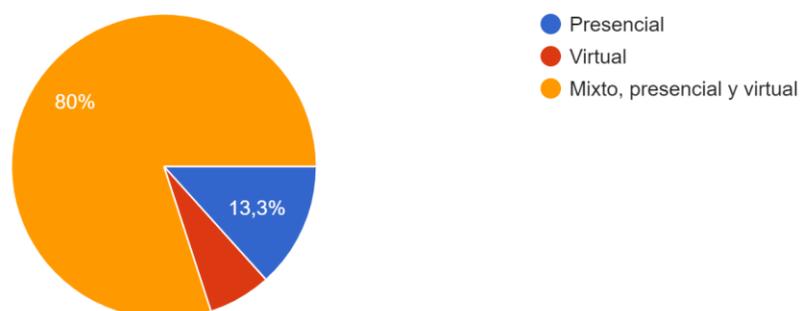


El 93% de los encuestados consideran que el proceso de reclutamiento fue de fácil comprensión y acceso, mientras que un 6.7% considera que no le fue de fácil comprensión y acceso, por tal razón nos permite evidenciar que la organización cuenta con un gran equipo de trabajo que facilita el acceso a sus servicios, por lo que los medios digitales pueden apoyar de manera significativa a la entidad, buscando permitirles a los líderes ocuparse de otros aspectos de la organización.

**Figura 10***Medios utilizados para afiliación*

10. La afiliación a la EPS, Riesgos Profesionales, Caja de Compensación, y Pensión. Los realizó a través de:

15 respuestas



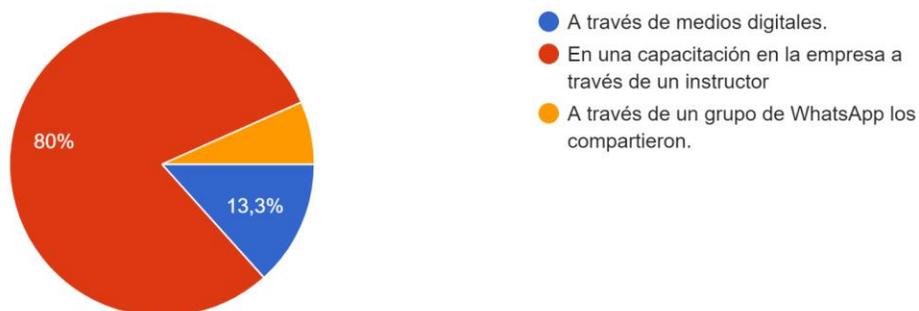
Podemos considerar que las entidades facilitadoras del servicio de salud, pensión y riesgos profesionales, permiten procesos de forma virtual y presencial, de los cuales el 80% utilizaron los dos medios de vinculación, mientras que un 13.1% lo realizó de forma presencial, y finalmente el 6.7% lo realizó de forma virtual. Lo que significa que las organizaciones prestadoras de diferentes servicios, facilitan realizar sus procesos a través de plataformas digitales, lo que nos permite considerar que como colaboradores también debemos ser abiertos a realizar procesos a través de medios digitales que nos permiten agilizar los procesos, ahorra tiempo y dinero.

## Figura 11

### *Políticas de la empresa y medio utilizado*

11. Como conoció las políticas de la empresa:

15 respuestas

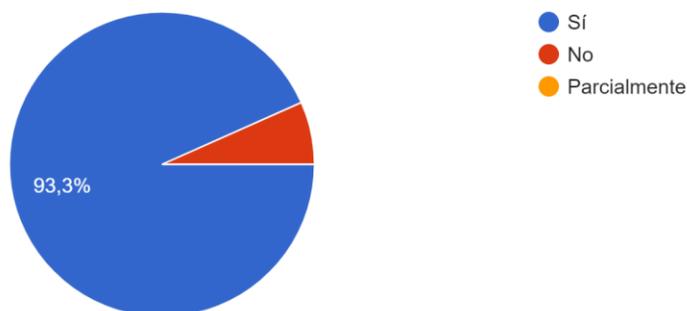


Como es costumbre, las organizaciones cuentan con personal encargado de capacitar al personal que se vincula a laborar, es así como el 80% de los participantes expresaron haber sido capacitados en la organización a través de un instructor. el 13.3% consideran haber utilizado herramientas digitales, mientras que el 6.7% considera haber recibido capacitación a través de un grupo de WhatsApp, nos permite considerar nuevas estrategias de capacitación a través herramientas didácticas digitales las que faciliten el acceso a las mismas desde cualquier lugar y hora.

**Figura 12***Criterios de evaluación.*

12. ¿Durante el proceso de selección en TRANSMENA & CARGA S.A.S. en 2023, considera que los criterios de evaluación de aptitud y actitud estaba...mente definidos para los cargos del área operativa?

15 respuestas

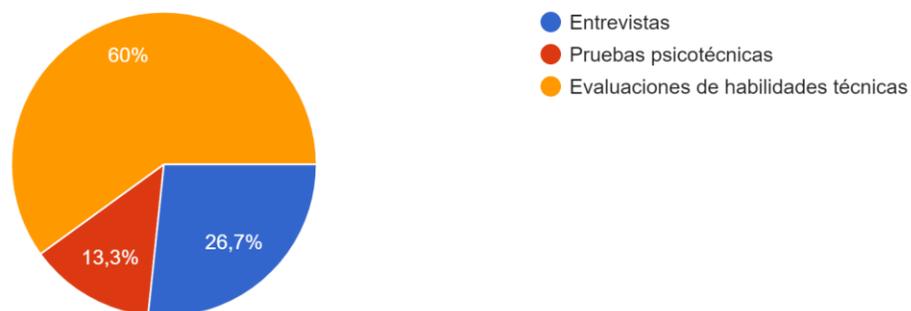


El 93.3% de los encuestados consideraron que los criterios de aptitud y actitud estaban claramente definidos para los cargos del área operativa. mientras que un 6.7% considera que no, por lo que podemos considerar que hay un pequeño porcentaje el cual no deja de ser relevante, en el que se debe revisar para aclarar sus inquietudes.

**Figura 13***Herramientas de evaluación*

13. ¿Qué herramienta considera más relevante para evaluar la aptitud de los candidatos en el proceso de selección?

15 respuestas

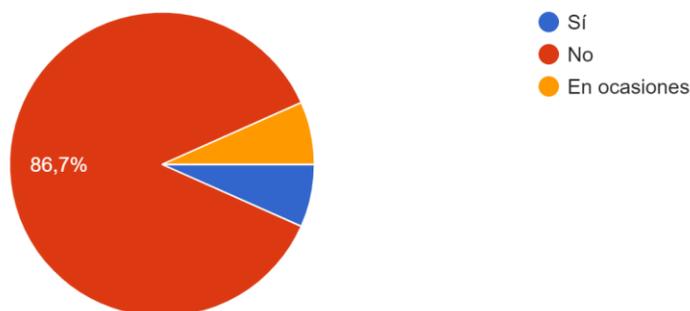


El 60% de los participantes consideran que se debe utilizar las evaluaciones de habilidades técnicas, mientras que el 26.7% consideran que debe ser a través de entrevistas; y el 13.3% consideran que se debe realizar a través de pruebas psicotécnicas.

**Figura 14***Possible lack of clarity in requirements*

14. ¿Experimentó algún tipo de ineficiencia o falta de claridad en los requisitos del puesto al participar en el proceso de selección en TRANSMENA & CARGA S.A.S. durante 2023?

15 respuestas

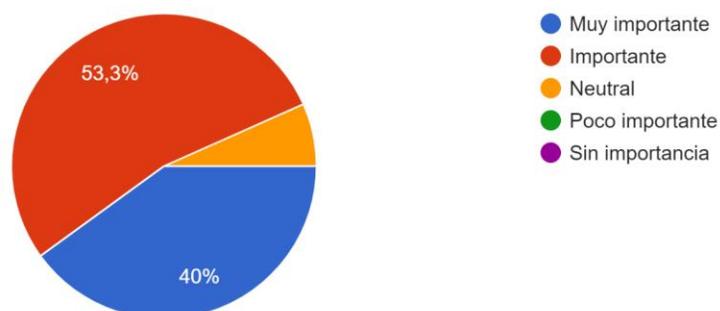


El 86.7% considera que no hubo ningún tipo de ineficiencia o falta de claridad en cuanto a los requisitos al participar en el proceso de selección de la empresa, sin embargo el 6.7% considera que en ocasiones y el 6.7% considera que sí, por lo que es importante escuchar al personal que tiene estas percepciones, las cuales ayudan en la mejora de los procesos de selección de personal.

**Figura 15***Importancia de la tecnología*

15. ¿Qué nivel de importancia asignaría a la aplicación de tecnología en el proceso de selección?

15 respuestas

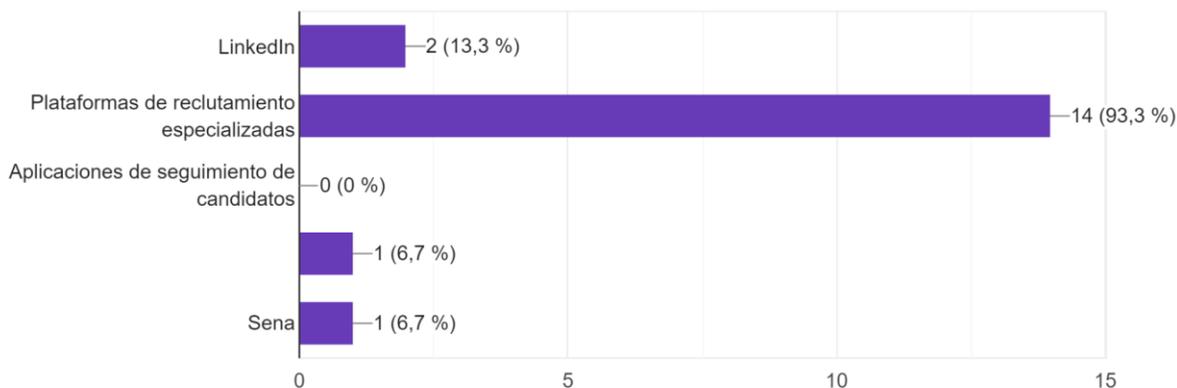


Esta es una pregunta en la que el 40% de los entrevistados opinan que es muy importante el uso de la tecnología en los procesos de selección, mientras que el 53.3% lo considera importante y el 6.7% se considera neutral al respecto. Es importante reconocer que la sociedad considera que en la mayoría de los entornos se debe utilizar los medios digitales y tecnológicos como apoyo a los diferentes ejercicios sean laborales, educativos, entre otros, los cuales dan viabilidad a nuevas actividades.

**Figura 16***Uso de plataformas digitales*

16. ¿Qué plataformas digitales considera más útiles para llevar a cabo procesos de selección eficientes?

15 respuestas

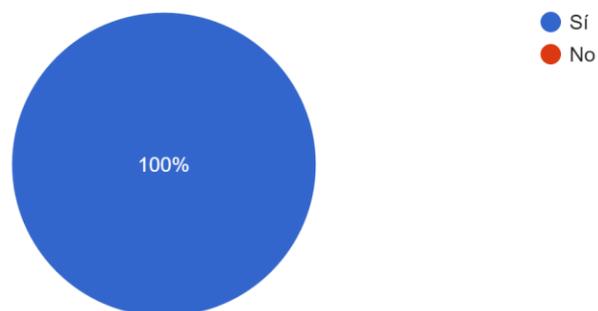


Esta pregunta estaba formulada para que elegir varias opciones, de las cuales la que obtuvo mayor elección fue las plataformas de reclutamiento especializadas, luego LinkedIn, así como también consideraron que, a través de la bolsa de empleo del SENA, lo que nos permite que es viable considerar unas nuevas estrategias de implementación en la organización que conlleve al uso de herramientas digitales ya establecidas y garantizadas para los servicios ofrecidos.

**Figura 17***Uso de información del cargo*

17. ¿Considera que fue clara y perceptible la descripción del trabajo en la empresa TRANSMENA & CARGA S.A.S?

15 respuestas

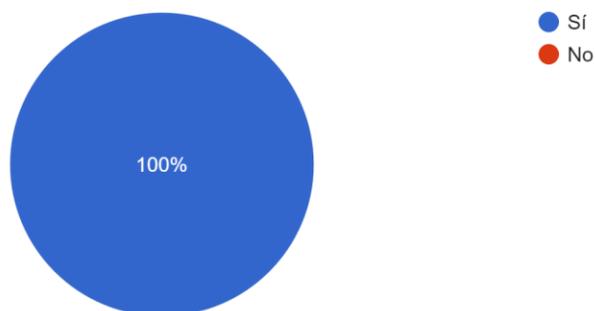


El 100% de los colaboradores consideran que la descripción de su cargo en la empresa fue de forma clara y perceptible, lo que nos permite considerar que el personal encargado del área del talento humano está capacitado en las diversas funciones de acuerdo a los diferentes cargos que tiene la organización y sus líderes en dar a conocer la información son claros y precisos.

**Figura 18***Comodidad en la entrevista*

18. ¿Tuvo oportunidad durante la entrevista de expresar sus habilidades, su práctica y los objetivos que tiene en la empresa TRANSMENA & CARGA S.A.S?

15 respuestas

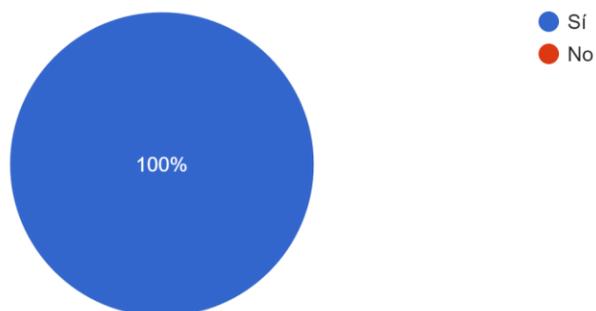


Es importante considerar que el 100% de los entrevistados tuvieron el espacio requerido para expresar sus habilidades, su práctica y los objetivos que tiene en la empresa, lo que hace nuevamente considerar que en la empresa hay líderes que contribuyen de forma positiva y objetiva en la formación, recepción y vinculación de trabajadores.

**Figura 19***Justicia en el proceso de selección*

19. ¿Le pareció un proceso justo y completo, el que realizó TRANSMENA & CARGA S.A.S?

15 respuestas

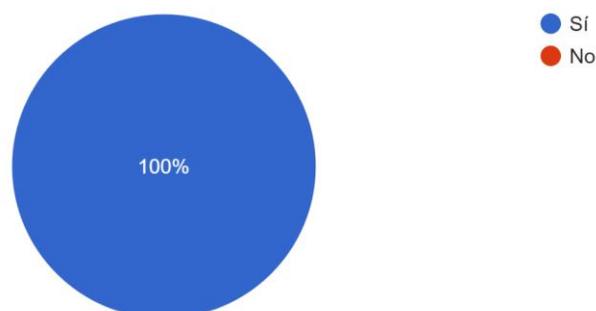


La expresión del 100% de sus trabajadores entrevistados, consideran que la organización realizó un proceso justo y completo en el momento del proceso de selección, lo que nos hace ver que la empresa tiene organización y claridad en sus procesos y son bien vistos por sus trabajadores.

**Figura 20***Satisfacción del salario*

20. ¿Está de acuerdo con los horarios laborales y el salario asignado?

15 respuestas



El 100% de los encuestados están satisfechos con el horario laboral, así como con el salario asignado, es importante reconocer que TRANSMENA & CARGA S.A.S. aplica la política de privacidad para el trabajador en el tiempo de descanso, por esta razón no existen llamadas ni ningún tipo de interrupción en el tiempo de descanso.

Nos permite considerar que es una organización a la que le importa el descanso del trabajador, así como su satisfacción con el salario de acuerdo a su cargo.

## Resultados

La información recolectada a través de los colaboradores de la organización TRANSMENA & CARGA S.A.S., quienes se caracterizan por ofrecer salarios y horarios acordes a la necesidad del trabajador, así como el espacio necesario para expresarse de manera tranquila y segura, con un liderazgo en el área de capacitación.

Actualmente se considera que el uso del correo electrónico en el proceso de recepción de hojas de vida, mantiene un nivel elevado en comparación con quizás empresas más grandes del país.

A su vez se percibe que en un 93.3% de los trabajadores consideran importante y muy importante la implementación de herramientas tecnológicas y digitales como plataformas de seguimiento a candidatos, bancos de empleo, y otras plataformas que pueden servir de apoyo en el proceso de selección de los trabajadores.

Así como herramientas que faciliten la presentación de pruebas simultáneas con resultados inmediatos, que sin duda será de gran apoyo al área de gestión humana en cuanto el aprovechamiento del tiempo, y de las mismas herramientas digitales.

## Conclusiones

La evolución en el medio digital ha avanzado de manera notoria durante los últimos años, es así como las empresas han buscado implementar todos los medios ofrecidos que les permitan aprovechar el tiempo, disminuir las cargas laborales, y dar agilidad a los procesos en todas las áreas, y más aún estar actualizados de manera continua y manteniéndose a la vanguardia ya que la competencia en la mayoría de los campos económicos es cada vez más elevada.

La encuesta utilizada ha facilitado determinar que la implementación de medios digitales facilitarán estar a la vanguardia del medio socio económico en el que se desarrolla el país a su vez será un apoyo significativo a toda la organización y en especial al área de gestión humana, ya que facilitará el desarrollo de las labores del área de selección de personal, al ahorrar tiempo, será amigable con el medio ambiente al utilizar procesos virtuales disminuyendo el uso del papel y otros elementos, así como la disminución de costos económicos.

A su vez a través de un medio digital se puede implementar diferentes tipos de capacitaciones no solamente las de ingreso de personal, sino de todas las áreas, y que sean de fácil acceso para que los colaboradores puedan revisarlas en cualquier momento que lo requieran.

### **Recomendaciones**

De acuerdo a los resultados obtenidos y análisis realizados, así como al entorno actual del desarrollo de los medios de comunicación los cuales son más diversos y útiles en los últimos años, es importante recomendar a la empresa TRANSMENA Y CARGA S.A.S. colocar en consideración en la junta directiva y desde todas las áreas en especial la de talento humano, la posibilidad de gestión respecto a un convenio con una plataforma digital que facilite diversas herramientas que sea acorde a las necesidades de la empresa en cuanto a la selección de personal y todo el proceso que se requiere para su vinculación y capacitación.

Realizar seguimientos periódicos en el servicio, uso y manejo de la misma, para evaluar los avances positivos que han permitido la implementación de la plataforma digital, así como la implementación de un plan de mejora que facilite el aprovechamiento de la plataforma de la mejor manera.

### Referencias Bibliográficas

- González Ariza, A. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp. 329- 339).  
[https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp\\_a](https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a)
- Iglesias Álvarez, I. (2019). Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento. FC Editorial. (pp. 57-103). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>
- Martínez, P.C., Fernández-Rico, J.M., Díez, F., Solabarrieta, J. y Eloy-García, P. (2021). Digitalización en la gestión del talento. Universidad de Deusto.
- Platas, V. (2017). Digitalización de la gestión de personas. Revista de los Estudios de Economía y Empresa, (8), 81-89.
- Quiroga, M., & Segovia, A. (s.f.). Análisis descriptivo del clima organizacional del personal administrativo de la Facultad de Organización Deportiva UANL.  
<https://eprints.uanl.mx/17294/1/90.pdf>
- TRANSMENA & CARGA S.A.S. (2022). Transmena y carga S.A.S. Empresa de prestación de servicios para el transporte de carga seca y líquida, suministro de maquinaria pesada y obras civiles. <https://www.transmenaycarga.com/>
- Wikipedia (2010). Tauramena. Tauramena - Wikipedia, la enciclopedia libre  
<https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/40781/3/lafllorezre.pdf>

Romero Delgado Jorge: Nuevas Tendencias en reclutamiento y selección de personal:

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf> 2015-2016

ZAYAS Pedro, en su investigación: LOS FUNDAMENTOS TEÓRICO METODOLÓGICOS  
DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

[https://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros\\_internet/55712.pdf](https://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55712.pdf)

## Apéndices

### Apéndice A

#### *Encuesta de Proceso de selección de personal*

El propósito de esta encuesta es conocer de parte de los colaboradores el concepto y experiencia que tienen de los medios utilizados por la organización “TRANSMENA & CARGA S.A.S” durante el año 2023 para el proceso de selección de personal, con el objetivo de conocer las posibles mejoras en la implementación de medios digitales que faciliten el proceso tanto para el trabajador como para la organización.

Por esta razón, se solicita a los colaboradores muestra, de la empresa, para que respondan las preguntas de manera objetiva, la información suministrada se utilizará con fines académicos dentro del diplomado de Profundización de gerencia del Talento Humano, como proyecto final para obtener el título de pregrado de Administración de Empresas en la Universidad Nacional Abierta y a distancia UNAD; de igual forma se guardará confidencialidad de la información personal de los actores participantes de este proceso.

#### **Encuesta de diagnóstico de selección de personal**

Esta encuesta es el insumo para la investigación del proyecto “Proceso de selección de personal del área operativa, en la era digital para la empresa “TRANSMENA & CARGA S.A.S” durante el año 2023.”

#### **INFORMACIÓN DEL COLABORADOR**

Nombre y apellidos

No. de cédula

Cargo

Fecha

Ciudad

Lea detenidamente el enunciado de cada pregunta, luego seleccione la opción que considere de acuerdo a su criterio personal.

1. Su vinculación laboral con “TRANSMENA & CARGA S.A.S” fue durante el año 2023
  - a. Sí
  - b. No
  
2. La hoja de vida presentada para vincularse con la empresa fue entregada a través de:
  - a. Medio físico
  - b. Correo electrónico
  - c. Una plataforma
  - d. Otro
  
3. La confirmación de aceptación de su hoja de vida en la empresa fue a través de:
  - a. Personalmente en oficina
  - b. Medio telefónico
  - c. Correo electrónico
  - d. WhatsApp
  - e. Otro
  
4. La entrevista realizada para su vinculación a laborar en fue:
  - a. Presencial
  - b. Virtual
  
5. Las pruebas escritas en el proceso de selección para el ingreso a fueron:
  - a. En medio físico (papel y lápiz)
  - b. Virtuales

- c. Mixta una parte en físico y otra parte virtual.
6. Considera que el proceso de selección de personal de la organización, está acorde a las nuevas tecnologías y uso de plataformas digitales.
- a. Sí
  - b. Está implementado las tecnologías, pero se puede mejorar.
  - c. No
  - d. No lo considero importante
7. Qué ventajas considera que los medios digitales pueden aportar en el proceso de selección de personal, respecto a los procesos de manera presencial y en medio físico.
- a. Agiliza el proceso de selección
  - b. Permite conservar evidencia del proceso realizado
  - c. No lo considero importante
8. Las capacitaciones de vinculación a trabajar fueron
- a. Presenciales con uso de televisor o video-bean
  - b. Presenciales sin uso de tecnología
  - c. Virtuales
9. ¿Considera que el proceso de reclutamiento para ingresar a la empresa TRANSMENA & CARGA S.A.S, fue de fácil comprensión y acceso?
- a. Si
  - b. No
10. La afiliación a la EPS, Riesgos Profesionales, Caja de Compensación, y Pensión. Los realizó a través de:
- a. Presencial

- b. Virtual
- c. Mixto, Presencial y virtual.

11. Como conoció las políticas de la empresa:

- a. A través de medios digitales.
- b. En una capacitación a través de un instructor
- c. A través de un grupo de WhatsApp las compartieron.

12. ¿Durante el proceso de selección en TRANSMENA & CARGA S.A.S. en 2023, considera que los criterios de evaluación de aptitud y actitud estaban claramente definidos para los cargos del área operativa?

- a. Sí
- b. No
- c. Parcialmente

13. ¿Qué herramienta considera más relevante para evaluar la aptitud de los candidatos en el proceso de selección?

- a. Entrevistas
- b. Pruebas psicotécnicas
- c. Evaluaciones de habilidades técnicas
- d. Otras (especificar)

14. ¿Experimentó algún tipo de ineficiencia o falta de claridad en los requisitos del puesto al participar en el proceso de selección en TRANSMENA & CARGA S.A.S. durante 2023?

- a. Sí
- b. No
- c. En ocasiones

15. ¿Qué nivel de importancia asignaría a la aplicación de tecnología en el proceso de selección?

- a. Muy importante
- b. Importante
- c. Neutral
- d. Poco importante
- e. Sin importancia

16. ¿Qué plataformas digitales considera más útiles para llevar a cabo procesos de selección eficientes?

- a. LinkedIn
- b. Plataformas de reclutamiento especializadas
- c. Aplicaciones de seguimiento de candidatos
- d. Otras (especificar)

17. ¿Considera que fue clara y perceptible la descripción del trabajo en la empresa

TRANSMENA & CARGA S.A.S?

- a. Si
- b. No

18. ¿Tuvo oportunidad durante la entrevista de expresar sus habilidades, su práctica y los

objetivos que tiene en la empresa TRANSMENA & CARGA S.A.S?

- a. Si
- b. No

19. ¿Le pareció un proceso justo y completo, el que realizó TRANSMENA & CARGA S.A.S?

- a. Si
- b. No

20. ¿Está de acuerdo con los horarios laborales y el salario asignado?

a. Sí

b. No

## **Apéndice B**

*Enlace de la encuesta:*

<https://forms.gle/RQYZAh9vyUZpHdbB7>