

**Diseño de una Propuesta en el Proceso de Selección del Personal para la Empresa Ladrillos
DEKO S.A.S del municipio de Combita**

Adriana Fonseca Caro

Adriana Marcela Boyacá

Ángela Gissed González González

Laudy Andrea Álvarez Fajardo

Yeison Merardo Mayordomo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Boyacá

2022

**Diseño de una Propuesta en el Proceso de Selección del Personal para la Empresa Ladrillos
DEKO S.A.S del municipio de Combita**

Adriana Fonseca

Adriana Marcela Boyacá

Ángela Gissed González González

Laudy Andrea Álvarez Fajardo

Yeison Merardo Mayordomo

Trabajo para optar al título de: Administrador de Empresas

Asesor:

Libeth Juliana Cabezas Rodríguez

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Programa de Administración de Empresas

Boyacá

2022

Página de Aceptación

Libeth Juliana Cabezas Rodríguez

Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

Este logro como seres humanos y futuros profesionales, se los dedicamos en principio a Dios quien es la guía en nuestro camino, a nuestros padres en primer lugar por nuestras vidas, sus esfuerzos y a todos nuestros familiares que son un gran apoyo incondicional para cada uno de nosotros, y quienes han compartido nuestra lucha en este camino de duro y arduo proceso.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por brindarnos la oportunidad de estar en esta vida, prepararnos como profesionales, a nuestras familias por ser fuente de apoyo, comprensión y guía en nuestros caminos y a cada una de las personas que han estado dentro de este proceso, como nuestros maestros y tutores.

Resumen

Dentro de este proyecto de grado que a continuación encontraremos, está basado en las temáticas propuestas para el diplomado en profundización de gerencia del talento humano, para la administración de los recursos del personal y lograr alcanzar los objetivos de la empresa. Dentro de nuestro trabajo de proyecto de grado se busca desarrollar las estrategias laborales necesarias para la empresa Ladrillos DEKO S.A.S del municipio de Combita, del departamento de Boyacá, seleccionada por el grupo de trabajo, el cual busca hacer referencia a la gestión del talento humano y sus fundamentos teóricos. Dentro de los capítulos siguientes encontraremos una descripción de la empresa para nuestro conocimiento, un diagnóstico en la situación de la empresa Ladrillos DEKO S.A.S, una descripción de la organización, los diferentes recursos con que cuenta en la actualidad en su administración para poder crear y seleccionar al personal adecuado para desarrollar cada una de las áreas de fabricación.

Para el desarrollo de este trabajo se deben tener en cuenta los diferentes parámetros a realizar, desde la elección conjunta, con la idea de estudio de una empresa, el reconocimiento de las temáticas y apropiación de los diferentes conocimientos, el planteamiento de un problema a desarrollar por el grupo de trabajo, creación de estrategias, los temas que se desarrollan en este proyecto es el diseño de una Propuesta en el proceso de Selección del Personal Para La Empresa Ladrillos DEKO S.A.S del municipio de Combita, con el objetivo de analizar los resultados y verificar si se puede sus procesos e identificar mejoras.

Al realizar este trabajo se busca poder diseñar estrategias y propuestas de mejora dentro de la empresa.

Palabras claves Diseño, propuesta, talento humano, selección.

Abstract

In this grade of project that we will find below, it is based on the themes proposed for the diploma course in deepening management of human talent, for the administration of personnel resources and achieving the objectives of the company. Within our degree project work, we seek to develop the necessary labor strategies for the company Ladrillos DEKO S.A.S in the municipality of Combita, in the department of Boyacá, selected by the work group, which seeks to make reference to the management of human talent and its theoretical foundations. Within the following chapters we will find a description of the company for our knowledge, a diagnosis of the situation of the company Ladrillos DEKO S.A.S, a description of the organization, the different resources that it currently has in its administration to be able to create and select the right personnel to develop each of the manufacturing areas.

For the development of this work, the different parameters to be carried out must be taken into account, from the joint election, with the idea of studying a company, the recognition of the themes and appropriation of the different knowledge, the approach of a problem to be developed by the working group, creation of strategies, the topics that are developed in this project is the design of a Proposal in the Personnel Selection process for the Company Ladrillos DEKO S.A.S of the municipality of Combita, with the objective of analyzing the results and Check if you can your processes and identify improvements.

When carrying out this work, the aim is to be able to design strategies and proposals for improvement within the company.

Keywords Design, proposal, human talent, selection.

Contenido

Introducción	13
Problema.....	14
Descripción del Problema	14
Planteamiento del Problema.....	15
Justificación.....	16
Objetivos	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos	18
Marco Teórico.....	19
Marco legal.....	23
Metodología de la investigación	27
Diseño de la investigación.....	27
Población y Muestra.....	27
Análisis de Resultados	30
Diseño de Propuesta para el Proceso de Selección del Personal de la Ladrillera DEKO S.A.S del municipio de Combita	44
Recomendaciones.....	47
Conclusiones	47
Referencias bibliográficas	49

Lista de tablas

Cuadro 1. Calificación de acuerdo con los resultados	28
Cuadro 2. Procesos a implementar en la empresa.....	46

Tabla de Figuras

Figura 1. Factores que intervienen en la gestion humana	22
Figura 2. Formula para hallar la muestra	28
Figura 3. ¿Por cuál medio se enteró de la vacante?	30
Figura 4. ¿La empresa le dio a conocer los requisitos necesarios para ocupar la vacante?	31
Figura 5. ¿La empresa le pidió diligenciar formatos de la solicitud del empleo?	32
Figura 6. ¿la empresa le exigió documentos como, currículos, antecedentes judiciales, certificados, entre otros?	33
Figura 7. ¿usted presento pruebas de conocimiento?	34
Figura 8. ¿Qué tan fácil le pareció postularse para el puesto de trabajo?	35
Figura 9. ¿Cuánto tiempo duro el proceso de selección?	35
Figura 10. ¿Cuáles considera que son las actitudes, valores, y habilidades que la empresa tiene en cuenta en el proceso de selección de personal?.....	36
Figura 11. ¿Cómo califica el proceso de selección Ladrillos DEKO S.A.S?	37
Figura 12. ¿Considera que el proceso de selección de personal, es importante para la empresa Ladrillera DEKO S.A.S?.....	38
Figura 13 ¿Qué tan fácil le pareció postularse para el puesto de trabajo? Marque las opciones que considere.....	39
Figura 14 En general: ¿Que tan satisfecho están con el proceso de reclutamiento? Marque las opciones que considere.....	40
Figura 15. ¿Qué canales serían los mejores para llegar a buscar más personas con diferentes perfiles laborales? Marque las opciones que considere.	41
Figura 16. ¿Qué procesos se deben llevar a cabo para que las personas apliquen a estas convocatorias? Marque las opciones que considere.....	42

Figura 17. ¿Cree usted que la empresa LADRILLOS DEKO S.A.S es una opción excelente, buena, regular o deficiente para contratar personal en las instalaciones de recursos humanos? ...	42
Figura 18. ¿Qué tan satisfecho está con el proceso de reclutamiento?	43
Figura 19. ¿Cómo califica a Ladrillos DEKO S.A.S?.....	44
Figura 20. Fases del proceso de selección.....	44

Lista de anexos

Anexo 1. Encuesta 1.....	51
Anexo 2. Encuesta 1.....	53
Anexo 3. Encuesta 1.....	54
Anexo 4. Encuesta 1.....	55
Anexo 5. Encuesta 2.....	56
Anexo 6. Encuesta 2.....	56
Anexo 7. Encuesta 2.....	57
Anexo 8. Encuesta 2.....	57
Anexo 9. Encuesta 2.....	58
Anexo 10. Encuesta 2.....	58
Anexo 11. Encuesta 2.....	59
Anexo 12. Encuesta 2.....	60
Anexo 13. Encuesta 2.....	61
Anexo 14. Encuesta 2.....	62

Introducción

Ladrillos DEKO S.A.S. es una empresa del sector secundario, en Colombia la industria ladrillera es una de las empresas de mayor generación de empleos fijos y temporales, ya que gracias a su desarrollo en la economía del país ha logrado un crecimiento continuo a través del tiempo.

Una parte clave del éxito de las organizaciones está enfocada a la gestión del talento humano, es importante tener claro el proceso de selección del personal, teniendo en cuenta el desempeño y rendimiento de la persona dentro de la organización, si la empresa no cuenta con trabajadores calificados para los cargos será muy difícil enfrentar los retos en el mercado y de esta manera aumentar y mantener la eficiencia y desempeño organizacional.

Este proceso debe evaluar las habilidades, intereses, conocimientos, aptitudes y personalidad del solicitante con las especificaciones del cargo a desempeñar, permitiendo de esta manera contar con el personal idóneo dentro de la organización.

Dentro del macro proceso de la incorporación y adaptación de las personas a la organización, señalan la importancia de que los individuos que ingresan a la organización se adapten fácilmente a su cultura, sus procesos y maneras de hacer las cosas; las políticas del reclutamiento del personal son parte fundamental en dicho proceso ya que establece lineamientos y planes a seguir, desde el mismo proceso de la requisición, hasta la contratación, inducción y evaluación.

Problema

Dentro de la empresa Ladrillos DEKO S.A.S se ha encontrado falencias en el proceso de selección del personal, ya que este cuenta con muy poco conocimiento con el desarrollo de cada uno de los procesos de fabricación de materiales de arcilla para la construcción, el personal no es el indicado para el desarrollo de las actividades en el puesto de trabajo, esto causa demoras en los procesos, bajo desempeño en su área de trabajo para la cual fue contratado, y la empresa está en busca de eficacia y eficiencia dentro de cada uno de los procesos y cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Descripción del Problema

La importancia de selección de personal a medida del tiempo ha tomado una mayor fuerza ya que esta permite mejorar la motivación de los trabajadores y a su vez desarrollar las actividades de una manera más efectiva y con eficacia.

Ladrillos DEKO S.A.S ha venido presentando falencias en la selección del personal lo que ha provocado un estancamiento en los procesos institucionales y a su vez la ineficacia del desarrollo de las actividades.

De acuerdo a esto se busca desarrollar el diseño, de una Propuesta en el proceso de Selección del Personal Para La Empresa Ladrillos DEKO S.A.S del municipio de Combita

permitiendo corregir los procesos, incrementar la calidad a la hora de prestación del servicio, el compromiso de las personas que ingresen juega un papel importante en la empresa ya que genera calidad en el servicio y un apropiamiento por cada colaborador frente al desarrollo de cada actividad.

En una empresa es importante visualizar los factores de gestión, esto nos ayuda a captar los picos de cambio e innovación que la empresa puede presentar cada día, esto nos ayuda a

determinar cómo cada decisión te afecta y debes considerar al momento de realizar los cambios correspondientes. Debido a que todas las áreas de talento humano, en esta área se verán 100% afectadas, esta área se encarga de contratar personal de alta calidad, en consecuencia, ellos serán los encargados de dar respuesta a los cambios correspondientes en el mercado, implementando incentivos para hacer el trabajo del proceso y área productiva, para ello, es necesario realizar actividades que contribuyan a la creación de aprendizajes y sus campos, que sean capacitados en diferentes entidades, para que los empleados que allí laboran puedan obtener un desarrollo personal y profesional con mayor eficiencia y eficacia.

Planteamiento del Problema

Se evidencio que la compañía Ladrillos DEKO S.A.S se encuentran falencias con la selección del personal, ya que desde el momento en que inicio el proyecto, siempre han contratado personas con características al parecer indicadas para realizar labores dentro de la organización. De igual manera encontramos que la empresa no cuenta con la planificación del talento humano o áreas específicas encargadas de esta actividad, estas compañías no tienen conocimiento de cuánto tiempo se va a establecer en el mercado debido a los avances de la competencia, la cual hace falta estrategias y procesos que determinen el manejo del personal de forma adecuada.

Justificación

La selección del personal dentro de una empresa para el desarrollo de las diferentes áreas de trabajo, es la parte más importante, ya que es necesario realizar una evaluación del talento humano, relacionando las capacidades con los conocimientos de los individuos con las diferentes necesidades y lograr un crecimiento laboral y personal.

Este trabajo de investigación busca diseñar una propuesta en el proceso de selección del personal para La Empresa Ladrillos DEKO S.A.S del municipio de Combita, se plantea a partir de un análisis de la situación actual de contratación de personal de encargo y reemplazo de la organización, para proponer acciones que faciliten el proceso de selección del personal, el trabajo que permita generar valor a la organización y que a través de su desarrollo se evidencie avances de los procesos del área.

Partiendo del análisis de los procesos de reclutamiento de la empresa como proceso inicial del ingreso de nuevos trabajadores y teniendo en cuenta su misión y visión, se busca generar un cambio positivo desde el área de Gestión de Talento humano que logre impactar a la organización de manera general. Estas nuevas acciones buscan generar más importancia al capital humano de la entidad, en donde a través de procesos individuales y grupales de capacitación, selección adecuada y se potencialicen las capacidades y habilidades de los nuevos integrantes de la empresa, generando en ellos un mayor sentido de pertenencia por la misma, lo que, a su vez, permitirá, incrementar la productividad, eficacia y eficiencia en su rendimiento.

Esta investigación adicionalmente sirve como instrumento de ayuda para los directivos de la empresa en la toma de sus decisiones, además de reafirmar la idea de realizar procesos estructurados que generen validez a la calificación del capital humano, como principales agentes de desarrollo de una organización.

La propuesta radica en la importancia de resolver los errores cometidos por la empresa seleccionada hacia sus empleados en los procesos de selección, formación e incorporación, además es importante lograr desarrollar un plan de mejoramiento que permita a Ladrillos DEKO S.A.S abordar las deficiencias que está experimentando.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una propuesta de selección del personal para la empresa Ladrillos DEKO S.A.S del municipio de Combita con acciones de mejora que permitan hacer más eficiente el proceso de selección y organización del talento humano.

Objetivos Específicos

Diagnosticar y analizar la situación actual de los procesos de selección en la empresa identificando las problemáticas para diseñar una solución.

Implementar una propuesta a la organización para seleccionar el personal eficiente, competente y adecuado, de acuerdo a las habilidades y conocimiento, capaz de aportar y llevar a la empresa Ladrillos DEKO S.A.S del municipio de combita al éxito.

Establecer los parámetros necesarios para la elaboración y diseño de las estrategias que permitan reorganizar a la empresa Ladrillera DEKO S.A.S, dentro del cumplimiento de sus objetivos.

Marco Teórico

La selección del personal es un proceso psicosocial que se desarrolla en la empresa para elegir a una o varias personas para desempeñar un cargo y realizar una labor. Este proceso se realiza tanto interno como externo, es decir, se realiza una convocatoria a los candidatos o una convocatoria dirigida a incorporar nuevos miembros a la organización; donde se da la escogencia del mejor prospecto para el cargo, que es la persona idónea para apoyar al desarrollo y el cumplimiento de los objetivos y el desempeño de la organización. “El objetivo de la selección es predecir el futuro comportamiento, desempeño y rendimiento de la persona dentro de la organización, en busca que se adapte a las descripciones del puesto” (García, 2004p.61). Para “la selección es un proceso sistemático la cual se elige uno de entre todos los candidatos reclutados, el más adecuado para ocupar el puesto de la vacante” (Pereda y Berrocal 2006, p.63). El proceso de selección está en busca de mejores personas, que se adapten a un cargo porque va a reflejar en el cumplimiento de los objetivos y en el éxito de la organización.

También podemos encontrar investigaciones recientes de teóricos regionales sobre la selección del personal, como un proceso útil para alcanzar mayores niveles de competitividad, eficiencia, eficacia, productividad y satisfacción de trabajadores en el desarrollo de la actividad laboral; ya que, al contar con personal capacitado y motivado, es un factor de éxito.

Existen múltiples definiciones y enfoques alrededor del término selección de personal, encontramos varios autores que plantean:

La selección de personal es un proceso llevado a efecto mediante técnicas efectivas, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecue a las características presentes y futuras predecibles de un puesto y de una empresa concreta o específica.” Esta definición resalta el carácter temporal y el dinamismo existente en el

contexto actual de los procesos de trabajo, lo cual implica la flexibilidad de la fuerza a emplear. (Cuesta, 1999, p.9).

Para tener una mayor eficiencia en el proceso de selección, se debe seguir mediante etapas que son estructuradas de formas diferentes dependiendo del nivel, tipo y exigencias del cargo y de las características propias de la organización. Los siguientes actores nos plantean las fases a seguir para realizar dicho proceso. Para el proceso consta de ocho fases: 1) Preselección de candidatos, 2), Entrevista preliminar, 3), Pruebas, 4), Entrevistas profundas, 5), Entrevista con el superior, 6), Toma de decisión, 7), Contratación, 8), Acogida e incorporación (Pereda y Berrocal, 2006, p.62). También para otros autores el proceso lo estructuran en 10 fases: 1) Identificación de necesidades, 2), Definición del puesto de trabajo, 3), Determinación del perfil, 4), Evaluación del puesto de trabajo, 5), Diseño del proceso de selección, 6), Captación de las personas adecuadas, 7), Evaluación de las personas, 8), Toma de la decisión, 9), Comunicación a la persona seleccionada, y 10) Introducción a la compañía, (Rodríguez – Serrano 2004, p62). Y para mencionar los pasos por los cuales pasa los candidatos para el puesto, encontramos: 1) Decisión de contratar, 2), Examen médico/prueba de detección de drogas, 3), Supervisor/entrevista de equipo, 4), Selección preliminar en el departamento de RH, 5), Investigación de antecedentes, 6), Pruebas de empleos (aptitud/logros), 7), Entrevista inicial en el departamento de RH, y 8), Conclusión de la solicitud (Bohlander y Snell, 2008, p.63). Las fases de la selección del personal son muy importantes ya que permite observar los resultados, si se llevó todos los pasos adecuados para elegir a la persona adecuada para ocupar un cargo.

De acuerdo con las anteriores teorías y sus fases para llevar un adecuado proceso de selección, se realizó un análisis a la empresa de Ladrillos DEKO S.A.S, donde se pudo observar que, dentro de este proceso de selección de personal competente, eficiente y eficaz, que aporten

al cumplimiento de los objetivos de la organización, es necesario diseñar estrategias que permitan implementar procesos y fases en la realización de la selección de talento humano idóneo.

Se presenta información a continuación que se considera importante dentro de los procesos de selección y formación del personal, dentro de las organizaciones.

Proceso de selección

Donde el aspirante da a conocer sus habilidades ante el ante el reclutador, mostrando sus habilidades.

Etapas del proceso de selección

Según varios autores en el tema, aparecen unas etapas en las cuales se debe realizar un análisis de la vacante, características del puesto de trabajo y sus necesidades y la selección y análisis de las competencias y habilidades de quien gana el puesto de trabajo.

Reclutador

Persona encargada de realizar la selección del personal de trabajo, se debe enfocar en las necesidades de la empresa, del puesto de trabajo y el manejo del conocimiento para realizar los estudios pertinentes al puesto de trabajo y las personas con las habilidades necesarias para el cargo dentro de la empresa.

Medios de difusión

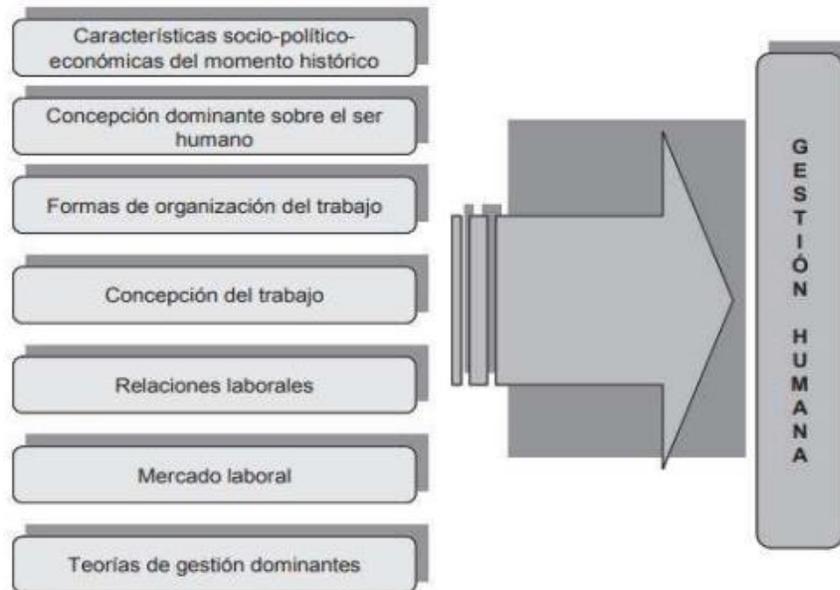
La forma en la cual la organización comunica en diferentes medios de comunicación la vacante ofrecida para que llegue a los aspirantes y la inversión que este trabajo requiere.

Selección del personal

Es el momento en el cual se acercan un número de aspirantes a realizar los diferentes procesos y es elegido el personal para ocupar el cargo.

Figura N° 1

Factores que intervienen en la gestión humana



Fuente: factores que intervienen en la gestión humana

Podemos observar que durante los diferentes procesos dentro de los cuales se desarrolla la selección del personal y manejo del personal en las organizaciones, es muy importante tener estrategias para el cumplimiento de las diferentes metas y fortalecer los mercados, métodos, eficacia y eficiencia en la producción y prestación de servicios, los factores que intervienen en la organización de las empresas como punto principal para mejorar el trato, ambiente laboral y las condiciones de los trabajadores como principal elemento en ser ordenado para su implementación y trabajo en las empresas alcanzando de la mejor manera que todo el grupo y conjunto empresarial se concentre en cumplir de la mejor manera sus objetivos.

Marco legal

Ley 590, 2000, art. 1 “Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa”.

La cual tiene por objeto promover el desarrollo integral de las microempresas y medianas empresas teniendo en cuenta las actitudes en la generación de empleo, desarrollo regional integración entre sectores, aprovechamiento de pequeños capitales y capacidad empresarial, incluye la estimulación de formación de mercados competitivos en su creación y funcionamiento e induce a mejores condiciones de entorno para la creación y operación, así como la dotación de factores que faciliten el acceso a mercados en la adquisición de materias primas, insumos, formación del capital humano, la existencia del desarrollo tecnológico y el acceso a los mercados. Promoviendo la ejecución y evaluación de políticas públicas y señala criterios que orienten al Estado a fortalecer la coordinación entre organismos o ayuda en el desarrollo de las organizaciones empresariales, apoyo a las microempresas y asegura la eficacia del derecho a la libre y leal competencia, creando bases de un sistema de incentivos. Teniendo en cuenta el tamaño y la actividad económica de la empresa podemos identificar como una pequeña empresa, puesto que cuenta con una planta de personal no superior a los 10 trabajadores y los activos totales son por valor inferior a 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes. (El Congreso de Colombia, Consejo Superior de Pequeña y Mediana Empresa.)

Ley 1429, 2010, art. 63: “No se podrán contratar a los trabajadores por medio de actividades misionales y permanentes de terceras empresas, las cuales afecte los derechos legales prestacionales y constitucionales en las normas laborales vigentes”.

Organización Internacional de Normalización. (2015). Guía de responsabilidad social (ISO 9001): “La cual regula los elementos que debe tener una organización para tener un sistema de calidad efectivo y tener la garantía de sus servicios de calidad”

En su apartado 6.2 trata sobre los recursos humanos para satisfacer a sus clientes de manera eficaz, se debe considerar una calidad de recursos humanos competente en educación, formación, habilidades y experiencia, además de ser consciente de sus acciones, en relación con la calidad y estar satisfecho en su puesto de trabajo. En la detección de necesidades se debe dar formación en cada puesto para generar rendimiento, de la mano del departamento de recursos humanos debe haber un personal consciente que garantice que sus trabajadores son consecuentes con la importancia de sus acciones y contribuyan a conseguir los objetivos establecidos, además de contar con un personal satisfecho que se encuentre motivado, a gusto con su trabajo, que se le proporcione tranquilidad de estabilidad, en conjunto a compensaciones, política salarial por la realización eficiente de su trabajo y las buenas relaciones entre compañeros y jefes, que contribuyan a que el ambiente de trabajo sea agradable y satisfactorio.

Ley 100, 1993, art. 6: “Su propósito es garantizar los derechos de una persona para tener una calidad de vida digna, por medio de las empresas que garanticen un sistema de seguridad social integral cuando se adquiriera una relación laboral o capacidad económica y qué complemente con términos presentes de la ley garantizando cobertura que permita a todas las personas acceder al bienestar individual”.

Ley 1562, 2012, art. 2: “Por medio de esta ley se regulan los procedimientos de prevención protección y atención a sus empleados en dificultades en la realización de sus actividades laborales en causa de enfermedades o accidentes, la cual tienen derecho por haber vinculado un contrato de trabajo. (El Congreso de Colombia, ministerio de trabajo)”.

Resolución 2346, 2007: “Aplica a todas las empresas y empleadores en obligación de garantizar el programa de salud ocupacional, realizando evaluaciones médicas de medicina preventiva y del trabajo siendo instrumento para elaborar diagnósticos de la salud de los trabajadores en prevención de enfermedades y brindar calidad de vida, se realizará en evaluación pre - ocupacional o de preingreso, evaluaciones ocupacionales periódicas y evaluación médica de egreso. (Ministerio de protección social, Resolución 2346 de 2007)”.

(Constitución Política de Colombia [C.P.], 1991) o (C.P., 1991): “Teniendo en cuenta que todas las personas son iguales y nacen libres, así mismo recibirán la misma protección y tendrán derechos, libertades y oportunidades sin discriminación alguna, en cuanto origen, lengua, religión, opinión política, filosofía, entre otras, por lo cual se promoverá las condiciones de igualdad, optando medidas dónde proteja a personas que por su condición económica mental o física se encuentran en debilidad y sancionar a los abusos o maltratos que se cometen contra ellas, de acuerdo a la anterior identificamos el proceso de selección personal tanto en entidades públicas como privadas como un requisito de ingreso que no impliquen discriminaciones y sean proporcionales a las facultades que se están buscando”.

(Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.], 2007) o (C.S.T., 2007): (Modificado por el Art. 2 de la Ley 1496 de 2011) “Su finalidad es lograr justicia entre las acciones que surgen entre empleados y empleadores entre un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”. Es así como en nuestra empresa los trabajadores están sujetos a protección, a velar por sus derechos de acuerdo a sus atribuciones estando en jornadas laborales y cuando el empleador tenga la obligación de facilitarle permisos concernientes puede acogerse a incapacidades. Tener derecho al trabajo y Libertad escoger su profesión dentro de las normas. De igual manera se le brindaran todas las herramientas para poder desenvolverse en su puesto, garantizando además su salud, seguridad y las medidas y elementos de higiene para la protección de sus vidas, logrando que se

sientan comprometidos con sus deberes y funciones con un grado de sentido de pertenencia importante y una estabilidad de protección y garantía necesarias que fortalezcan el talento humano”.

Metodología de la investigación

Es el método que se utiliza para evaluar el proceso de selección del personal del que actualmente realiza la empresa de Ladrillos DEKO S.A.S de Combita, mediante la recopilación de datos e información, con el fin de plantear y diseñar una propuesta de mejora en cuanto al proceso de selección que está realizando la empresa a sus candidatos o futuros trabajadores. Se aplica mediante una encuesta de conocimiento virtual a una muestra de 27 de los trabajadores, sobre una población de 35 personas que hacen parte de la empresa.

Diseño de la investigación

El enfoque de la investigación es mixto implica combinar los enfoques de tipo cualitativo y cuantitativo, el cualitativo nos permite observar, conocer las opiniones y dar un enfoque con datos de opiniones, con el objetivo de obtener información expresada en palabras. En cuanto al tipo cuantitativo, nos permite obtener datos mediante promedios y emitir unos resultados por medio de encuestas combinadas y entrevistas, que nos facilita la recolección de información sobre el proceso de selección que aplica la organización.

Población y Muestra

Se seleccionaron a los empleados de diferentes áreas de la empresa Ladrillos DEKO S.A.S, para aplicarles la encuesta, los cuales se encuentran en la capacidad de responderla y de aportar la información necesaria para el planteamiento del problema sobre el proceso de selección del personal.

Trabajo de campo

Calculo tamaño de muestra

Figura N° 2

Fórmula para hallar la muestra.

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

Fuente: surveyMonkey.com

N = tamaño de la población

e = margen de error (porcentaje expresado con decimales)

z = puntuación z

La puntuación **z** es la cantidad de desviaciones estándar que una proporción determinada se aleja de la media. Para encontrar la puntuación **z** adecuada, consulta la tabla a continuación:

Cuadro N° 1.

Calificación de acuerdo con los resultados

Nivel de confianza deseado	Puntuacion z
80%	1.28
85%	1.44
90%	1.65
95%	1.96
99%	2.58

Fuente: Autoría propia

Análisis

Muestra; 27/35

Tamaño de muestra: 27

Nivel de confianza deseado: 95%

Margen de error: 5%

Total, población: 35

Puntuación: 1.96

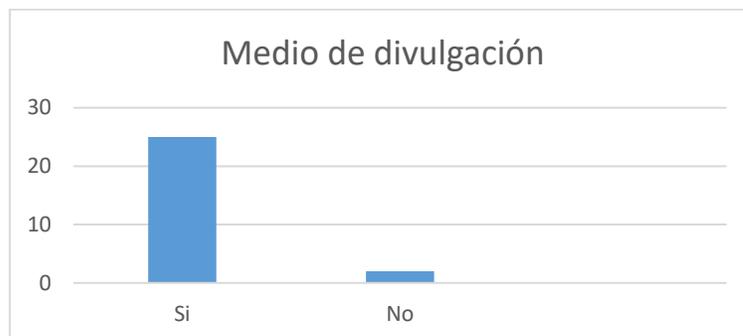
Total: 19.1

Según las encuestas realizadas y los datos, el tamaño de la muestra es de 19.1. debemos a futuro aumentar la muestra ya que la variación cambia y los objetivos principales se ven afectados, no se lograría al momento del análisis superar los valores de referencia requeridos para la resolución y aprobación de la población a poner en marcha el direccionamiento de la investigación.

Análisis de Resultados

Figura N° 3

Pregunta 1: ¿Por cuál medio se enteró de la vacante?



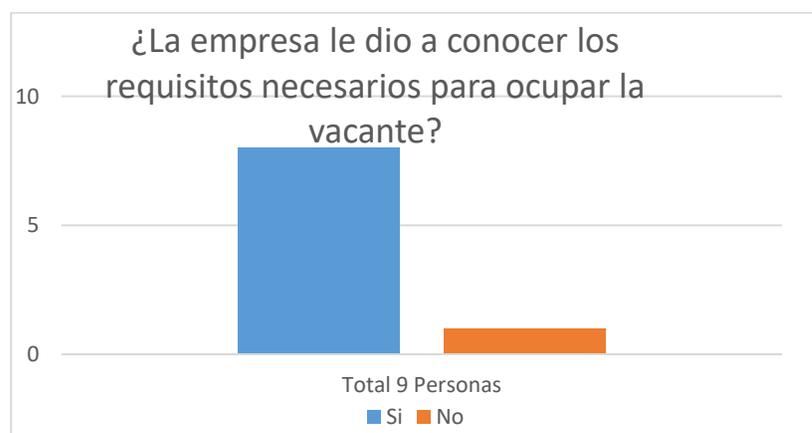
Fuente: Autoría propia

Teniendo en cuenta las respuestas obtenidas, se puede evidenciar que los trabajadores de la empresa DEKO S.A.S se enteraron de las vacantes por medio de un familiar, un amigo, conocido o por una persona que pertenece a la compañía.

Se observa que el 100% de los empleados encuestados han dado con respuestas en común acuerdo, todos respondieron de la misma manera, de acuerdo a su opinión personal.

Figura N° 4

Pregunta 2: ¿La empresa le dio a conocer los requisitos necesarios para ocupar la vacante?

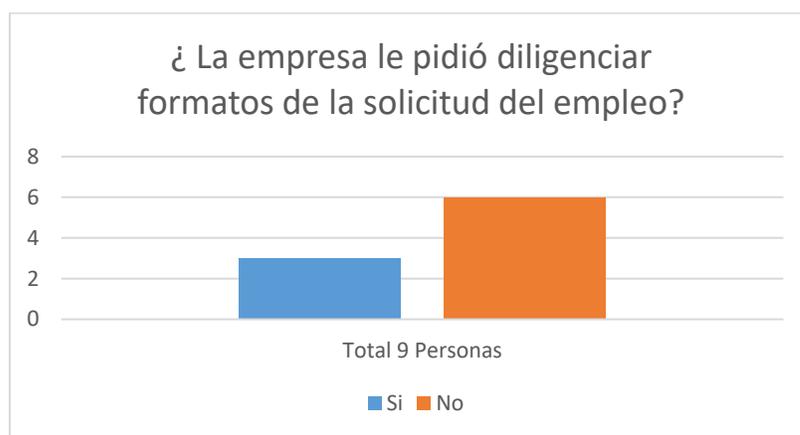


Fuente Autoría propia

La respuesta de los empleados nos da a conocer que la organización si está pidiendo requisitos necesarios para los nuevos integrantes. Según los resultados se observa que el 90% de los encuestados, tiene conocimiento de los requisitos que pide la empresa para su contratación y solo el 10% no tiene conocimiento o no se le solicito documentación.

Figura N° 5

Pregunta 3: ¿La empresa le pidió diligenciar formatos de la solicitud del empleo?

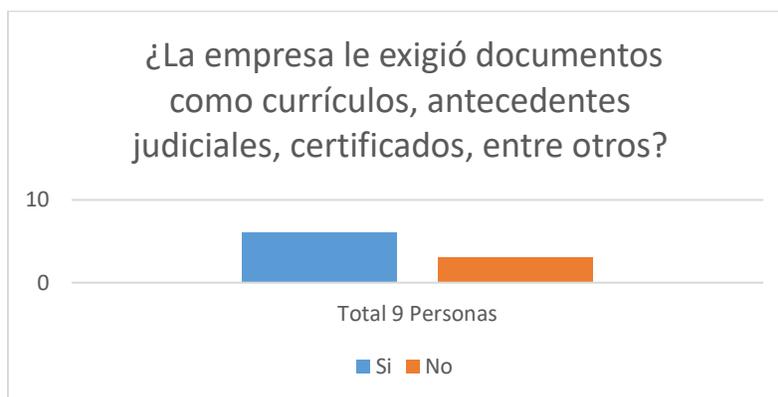


Fuente: Autoría propia

Observamos a continuación que la empresa no les hizo diligenciar formatos de solicitud de la vacante de la organización. En un principio se observa que dentro de las respuestas el 60% de los encuestados no diligencio ningún tipo de formato para la vacante y el 40% manifiesta que si lleno un formato, aunque no se puede asegurar de que tipo fue.

Figura N° 6

Pregunta 4: ¿la empresa le exigió documentos como, currículos, antecedentes judiciales, certificados, entre otros?

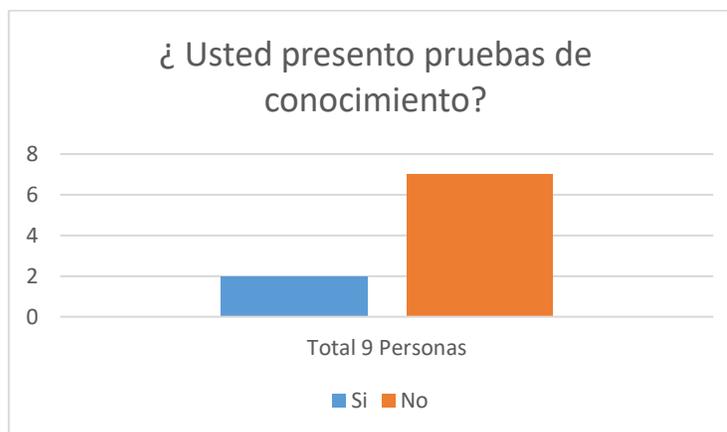


Fuente: Autoría propia

La organización si está exigiendo documentos que son importantes para la elección de una persona adecuada para una vacante. Dentro del análisis de los resultados se puede observar que dentro de la empresa si se solicitó a los empleados la diferente documentación que acredita su conocimiento en un 60% dentro de las vacantes, asegurando así que se pueda realizar un mejor trabajo de acuerdo a lo esperado por las dos partes y en un 30% de los encuestados ha manifestado no haber presentado este tipo de documentación. Se debe crear una lista de chequeo para poder llevar un mejor control dentro de los procesos de contratación.

Figura N° 7

Pregunta 5: ¿usted presento pruebas de conocimiento?

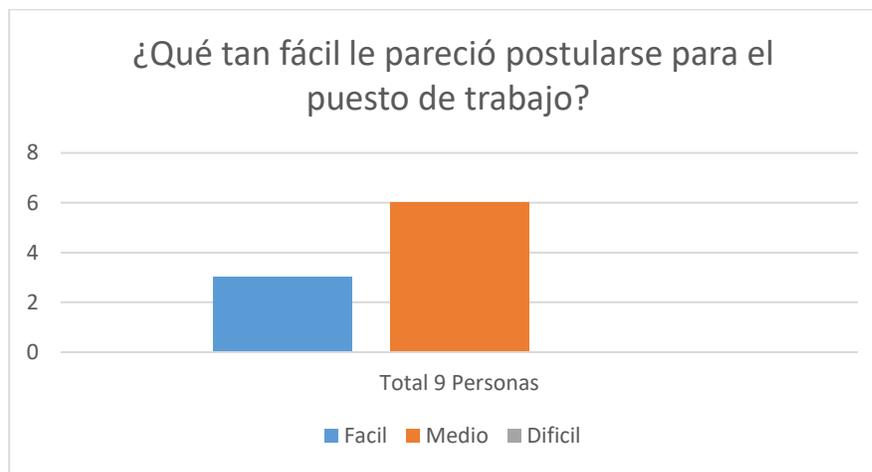


Fuente: Autoría propia

Como se observa a continuación la empresa a todos los empleados no se le realizaron pruebas de conocimiento para realizar la selección adecuada del personal para desarrollar una labor dentro de la organización. Encontramos entonces que el 80% de los encuestados no presento ningún tipo de prueba ara la vacante solicitada en su momento y solo el 20% afirmo haber presentado algún tipo de prueba. En estos casos por lo general se han venido integrando a la empresa personas más conocidas por los propietarios, que personal en general, por lo cual se presentan este tipo de situaciones. En general los municipios y poblaciones pequeñas presentan este tipo de característica en cuanto a la contratación del personal, ya que se pretende incrementar los ingresos y economía del sector en principio.

Figura N° 8

Pregunta 6: ¿Qué tan fácil le pareció postularse para el puesto de trabajo?

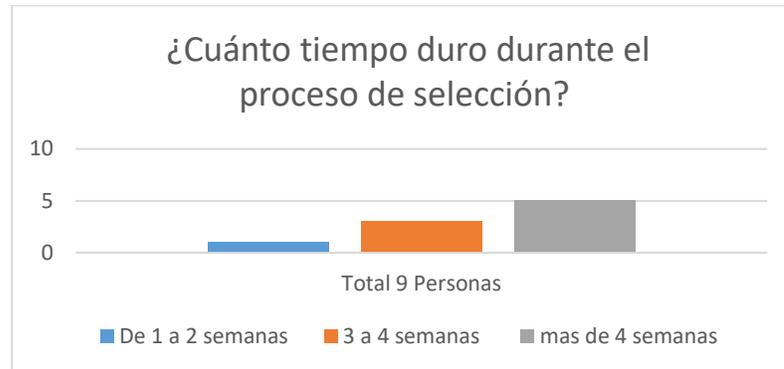


Fuente: Autoría propia

La empresa para las personas que se postulan se observa que no esta tan fácil postularse para una vacante. Según se puede observar y dentro de los resultados encontrados, un 70% de los encuestados asegura que no es tan fácil postularse a un cargo dentro de la empresa y solo el 30% afirma que es fácil, esto quiere decir que en su mayoría se han presentado dificultades al momento de aspirar a un cargo dentro de la empresa por varios motivos, dentro de los cuales están el tamaño de la empresa, ser una empresa muy joven, no contar con una estructura definida y la inversión es muy baja para el sector en el que se encuentra ubicada.

Figura N° 9

Pregunta 7: ¿Cuánto tiempo duro el proceso de selección?

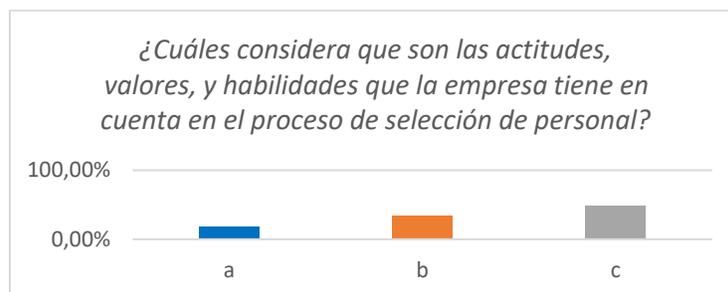


Fuente: Autoría propia

En la organización se ha encontrado que dura en un promedio mayor a 4 semanas el proceso de selección de una persona para una vacante. Podemos observar que ha sido demasiado el tiempo en el cual se realiza el proceso de ingreso y selección a la empresa DEKO S.A.S, ya que en un 60% se ha respondido que ha sido bastante el tiempo, un 30% está el promedio de 2 a 3 semanas y solo un 10% es menor el tiempo del proceso de selección. Todo esto ha sido por causa de la falta en delimitación de los procesos, organización de las áreas y expertos en el tema.

Figura N° 10

Pregunta 8: ¿Cuáles considera que son las actitudes, valores, y habilidades que la empresa tiene en cuenta en el proceso de selección de personal?

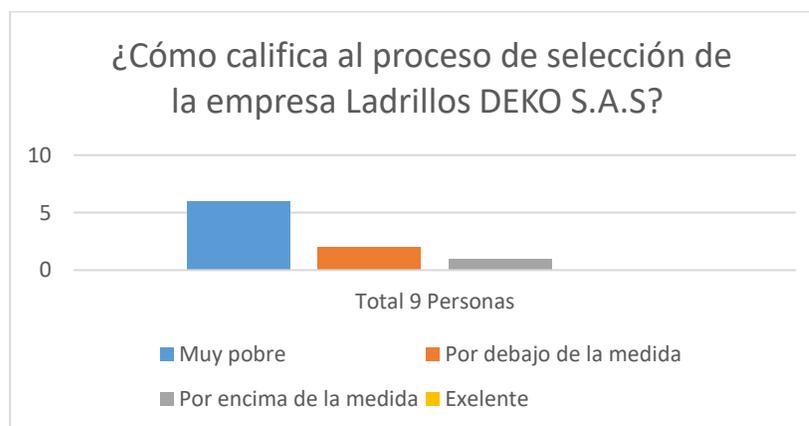


Fuente: Autoría propia

De acuerdo con las respuestas de los participantes las actitudes, valores y habilidades son las del respeto, responsabilidad, amabilidad, dedicación, valentía, desempeño, honestidad, amabilidad, agilidad y compromiso. Según lo observado dentro de las encuestas realizadas, aunque es una empresa relativamente joven y nueva dentro del mercado, se ha destacado por cumplir con los objetivos de la empresa y dar a conocer su eficiencia a sus clientes. Este tema es importante, ya que de su desarrollo en valores se proyecta a formar una empresa con características que potencien su desarrollo y cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Figura N° 11

Pregunta 9: ¿Cómo califica el proceso de selección Ladrillos DEKO S.A.S?

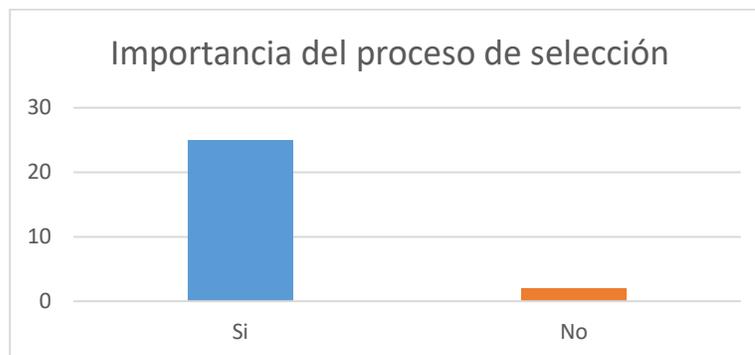


Fuente: Autoría propia

Los empleados consideran que el proceso de selección es muy pobre ya que no hay una investigación profunda del cargo ni de la persona. Según las respuestas dadas por los encuestados, aún no están delimitados los cargos con sus respectivos perfiles, ya que es una empresa relativamente joven, no cuenta con una estructura delimitada en general, se ha creado con el objetivo de incrementar la economía de la región y los ingresos personales de sus propietarios y como solución a una de las necesidades de la población y el departamento.

Figura N° 12

Pregunta 10: ¿Considera que el proceso de selección de personal, es importante para la empresa Ladrillera DEKO S.A.S?



Fuente: Autoría propia

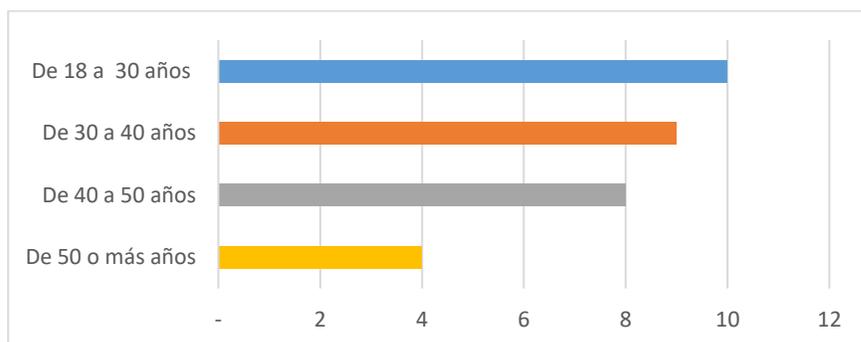
Las respuestas de los empleados fue que, si; es muy importante este proceso, ya que se puede elegir a un mejor candidato para ejercer una labor dentro de la organización, esto permite obtener buenos o malos resultados dependiendo a la elección. Dentro de los resultados se puede analizar que no solo para la empresa es muy importante el proceso de selección del personal, sino para todas las empresas en general, además los trabajadores son objetivos en sus respuestas, ya que piensan en pro del futuro de la empresa y su estructura. Según el análisis de la encuesta se debe realizar unas estrategias donde se concientice al grupo laboral de la importancia y aplicación de los procesos de selección del personal, generando confianza, eficiencia y eficacia para todos. 100% de acuerdo con la opinión.

Resultados encuesta 2

Esta encuesta se realizó por 26 personas que respondieron las preguntas propuestas, fue un grupo de personas relacionadas con la empresa DEKO S.A.S del municipio de combita, por lo que se analizará cada una de estas y el contenido de estas en relación con la selección de personal. Se busca tener una mayor efectividad de la información a la hora de encontrar información oportuna en relación a los procesos de selección de personal dentro de una empresa. Se debe tener en cuenta que son personas que han laborado en un puesto de trabajo en una empresa y tienen conocimiento en el tema.

Figura N° 13

¿Qué tan fácil le pareció postularse para el puesto de trabajo? Marque las opciones que considere.



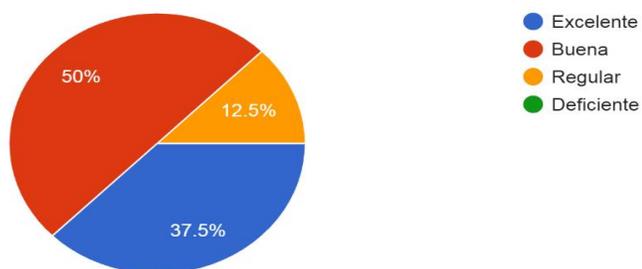
Fuente: Autoría propia

Se observa y analiza el resultado, donde podemos observar que cerca del 39% de las 26 personas encuestadas, es decir 10 personas responden que sería mejor que la empresa de Combita en el departamento de Boyaca realizara una mayor divulgación y expansión en medios diferentes para dar a conocer las vacantes laborales. Se demuestra que la mayoría de personas que se postulan son personas entre los 18 a los 30 años de edad, también se postulan un 26% de los encuestados entre 30 a 40, el 20% de los encuestados piensan en realizar campañas para dar a

conocer las vacantes y solo el 15% mayores de 50 años piensan en postularse, aunque no conocen las condiciones, se puede pensar que los contrataran.

Figura N° 14

En general: ¿Que tan satisfecho están con el proceso de reclutamiento? Marque las opciones que considere.

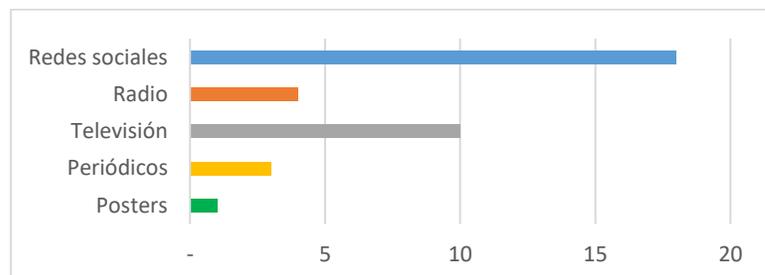


Fuente: Autoría propia

Según se puede observar el 50% de los encuestados está satisfecho con los procesos de selección, ya que consideran que se realiza de forma adecuada, es un signo de necesidad de organización para los empleados, y capacitación de personal idóneo para realizar esta labor de la mejor manera ya que es necesario revisar los procesos y organizarlos, en segundo lugar, se observa al 37,5% que considera que es un trabajo excelente y por ultimo al 12,5% que consideran que los procesos son regulares.

Figura N° 15

¿Qué canales serían los mejores para llegar a buscar más personas con diferentes perfiles laborales? Marque las opciones que considere.



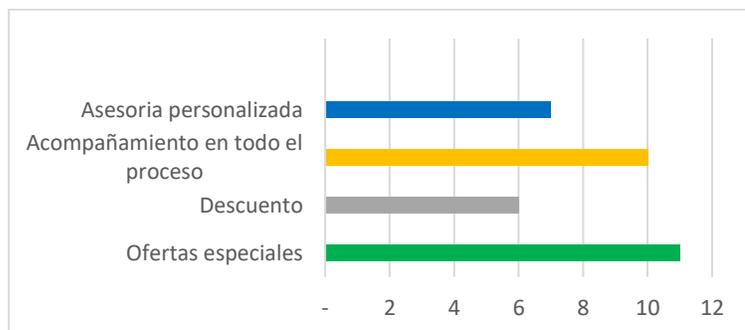
Fuente: Autoría propia

Según los resultados obtenidos, las redes sociales son el mejor canal de divulgación con un 75% de aceptación, ya que es una herramienta para todas las labores y empresas de diferentes sectores porque permite evidenciar y crear información más completa, oportuna y con mayor relevancia para los interesados. Se considera que se puede divulgar las vacantes y su respectivo perfil según lo solicitado por la empresa. El 12% opinan sobre medio televisivo, el 8% en divulgación por radio, el 3% opinan sobre la divulgación en el periódico y solo el 2% se quedan con los posters.

Figura N° 16

¿Qué procesos se deben llevar a cabo para que las personas apliquen a estas convocatorias?

Marque las opciones que considere.

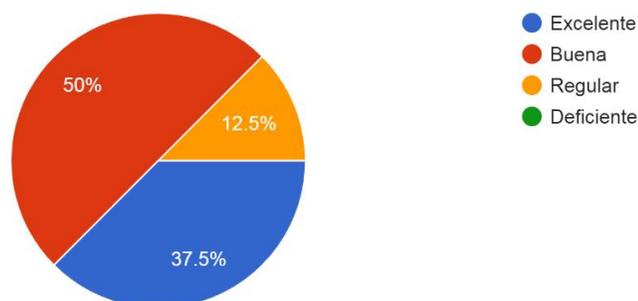


Fuente: Autoría propia

Los procesos que se deben llevar a cabo para comenzar aplicar en las diferentes vacantes de la empresa en Combita, según la encuesta son las ofertas especiales y el acompañamiento en todo el proceso. Por lo tanto, es necesario que, si se quiere empezar a dar más publicidad de las convocatorias en Combita Boyacá, se debe realizar un estudio previo de la oferta y demanda laboral, de acuerdo a las condiciones, perfiles y capacidades de las empresas y sus ofertas laborales. Se puede observar que en su mayoría en los grupos en edad laboral prefieren un acompañamiento durante los procesos y esto sería más viable para la empresa.

Figura N° 17

¿Cree usted que la empresa LADRILLOS DEKO S.A.S es una opción excelente, buena, regular o deficiente para contratar personal en las instalaciones de recursos humanos?

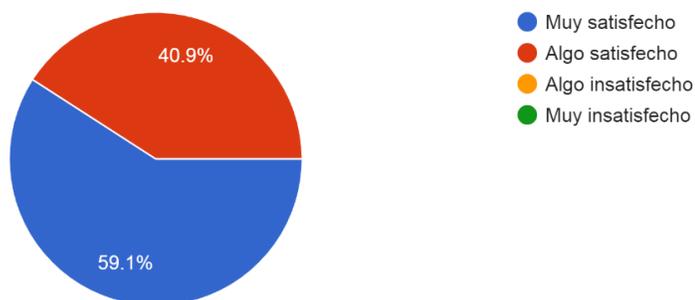


Fuente: Autoría propia

Ladrillos DEKO S.A.S con las respuestas que se han dado en la encuesta es claro que ofrece buenas oportunidades en cuanto a las ofertas laborales, la mitad de los encuestados respondieron que es buena, aunque no es una empresa muy grande puede brindar mayor oportunidad laborar en su organización y estructura. Aunque algunos encuestados demuestran no estar de acuerdo, ya que piensan que no se puede tener oportunidad laboral dentro de la empresa, por este motivo se debe analizar que está sucediendo con el proceso o si no se está cumpliendo.

Figura N° 18

¿Qué tan satisfecho está con el proceso de reclutamiento?

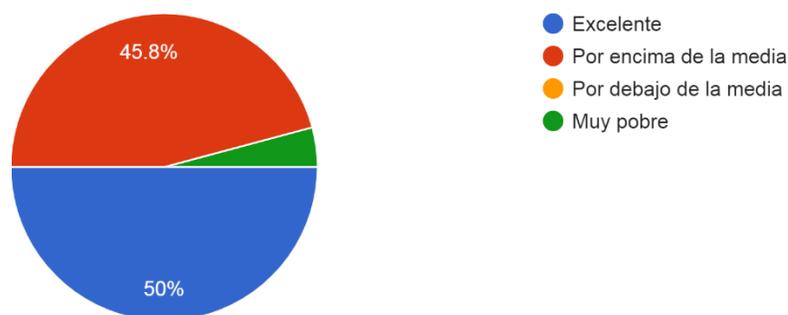


Fuente: Autoría propia

Se puede deducir que de acuerdo a los datos ofrecidos la gran mayoría de las personas están muy satisfechas con el servicio que ofrece esta organización, por lo que se puede decir que el proceso de reclutamiento satisface las necesidades de las personas. Pero aun así se observa un porcentaje mayor al 40%, en el cual debemos analizar por qué se da y cuáles son los elementos que lo componen para encontrar las falencias de los procesos y crear las estrategias adecuadas y corregirlas.

Figura N° 19

¿Cómo califica a Ladrillos DEKO S.A.S?



Fuente: Autoría propia

La mitad de los encuestados califican a Ladrillos DEKO S.A.S como Excelente y solo una persona como Muy pobre por lo que podría ser por un descontento con el lugar o el servicio, por lo tanto, no se puede tomar como orientación, al compararlo con las otras 25 respuestas que se han dado. Se debe realizar un análisis más completo para encontrar las falencias, verificar las fuentes de respuesta a la encuesta y arrojar un informe que nos permita rectificar las fallas que se han encontrado, lo ideal sería que todos tuvieran conceptos constructivos hacia la empresa y no prejuicios que afectan al municipio en general.

Diseño de propuesta para el proceso de selección del personal de la Ladrillera DEKO S.A.S del municipio de Combita

Dentro de los resultados encontrados durante la investigación y aplicación de los diferentes instrumentos de investigación, se ha logrado analizar que la empresa Ladrillera ha venido desarrollando una serie de actividades y procesos que logran encaminar la selección del personal de cierta manera para dar respuesta a las necesidades básicas de la misma y que a su vez crea estrategias que nos permiten identificar el diseño de un plan de procesos para ayudar a la organización de la empresa y mejorar su desempeño ante sus competidores, su población y el logro de sus metas.

El presente trabajo fue elaborado con el objetivo de realizar un análisis y proponer una propuesta al proceso de selección para la empresa Ladrillos DEKO S.A.S, con la aplicación de métodos y herramientas que permitan realizar un buen proceso de selección con el fin de seleccionar a las personas adecuadas, la cual se analizaron las siguientes fases:

Figura N° 20

Fases del proceso de selección.



Fuente: Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana.

Para la empresa Ladrillos DEKO S.A.S el proceso de selección se realizará siguiendo la estructura de Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010).

Proceso de Selección de Personal

Fase 1: Análisis de la hoja de vida.

Fase 2: Entrevista.

Fase 3: Pruebas.

Fase 4: Verificación de antecedentes y experiencia laboral.

Fase 5: Informe de resultados.

Para este diseño se han tenido en cuenta autores que nos permiten conocer los diferentes procesos y categorías que podremos utilizar dentro del diseño de la propuesta, aprovechando así el potencial humano, Chiavenato argumenta que dentro de la selección de personal existen una serie de modelos, dentro de los cuales podemos aplicar:

Modelo de selección

Hay varios candidatos y sólo una vacante a ocupar. Cada candidato es comparado con los requisitos que exige el puesto y sólo se presentan dos alternativas: la aprobación o el rechazo. Si el candidato es aprobado se le debe admitir. Si es reprobado, se le elimina del proceso de selección porque existen otros candidatos para el puesto vacante y sólo uno de ellos podrá ocuparlo (2009, p. 140).

Y de acuerdo con este modelo lo que se debe seguir dentro de los procesos en forma organizada sería:

Cuadro N° 2

Proceso a implementar en la empresa.



Fuente: autoría propia

Dentro de cada uno de los pasos a seguir, se tienen en cuenta las posibilidades de la empresa, presupuestos y preparación y personal adecuado para los mismos.

Conclusiones

Como conclusión cabe destacar que la empresa Ladrillos DEKO S.A.S de Combita Boyacá tiene personal altamente capacitado para satisfacer las necesidades teniendo en cuenta la selección de personal y los diferentes procesos que se llevaran a cabo con la necesidad de satisfacer tanto al empleador como al trabajador

La empresa tiene buenas herramientas en las cuales se basan de diferentes características en el factor humano generando buena actitud y compromiso, esta empresa busca el mejoramiento continuo de los procesos compitiendo con calidad, lealtad, honestidad en cuanto a las instalaciones de recursos humanos.

Los procesos dentro de las organizaciones cualesquiera que sean, hacen parte de su estructura y en especial todos aquellos que tiene que ver con el desarrollo y gestión del talento humano, ya que de ellos depende en su mayoría el desarrollo, cumplimiento de las necesidades del grupo laboral y en general afecta para conveniencia al sector en donde se desarrollan.

Recomendaciones

Después de realizar el análisis de la información, se pudo detectar que la empresa Ladrillera DEKO S.A.S está presentando una estructura básica, sin delimitación u organización de los diferentes procesos de selección del personal de trabajo que está afectando su desarrollo, crecimiento y cumplimiento con sus objetivos, ya que no cuenta con un personal 100% idóneo para el desarrollo y cumplimiento de las diferentes actividades, por lo tanto se recomienda realizar un análisis de la situación organizacional y estructural del área encargada de talento humano y colaborar con la elaboración de las estrategias a seguir para el diseño de una propuesta que ayude a mejorar sus procesos de selección de personal para la empresa.

Con respecto a la empresa Ladrillos DEKO S.A.S es conveniente contar con un equipo de talento humano, para realizar estas campañas por medios tecnológicos, publicitarios, creación de redes en los cuales todas las personas conozcan estos procesos de reclutamiento y así poderles brindar los conocimientos de cada proceso en el cual puede aplicar a ofertas laborales.

Con respecto a la selección del personal se debe implementar canales para que la información llegue hacia todas las personas y así conozcan las oportunidades que brinda la empresa Ladrillos DEKO S.A.S ya sea en plataformas digitales, página web, por medio de teléfono, esto con el fin de generar una selección adecuada de personal que este altamente capacitado para ejercer sus labores en la empresa de Combita Boyacá.

Actualizar las páginas en las que está publicando las vacantes para que cada vez que las personas ingresen y revisen encuentren nueva información enviándole a los usuarios como es el proceso de selección de personal y que proceso se debe llevar a cabo.

Referencias bibliográficas

Chiavenato, I (2001). Administración de Recursos Humanos.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las

Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas.

<https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

Gerencie.com (2019). Reglamento interno de trabajo. [https://www.gerencie.com/reglamento-](https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html)

[interno-de-trabajo.html](https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html)

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-

307). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del

factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11)

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos:

10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones

actuales. Editorial UOC. (pp.169-198). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11)

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=1>

Ministerio de Trabajo. (2020) ¿Qué es la seguridad social?

[https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-](https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social)

[proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social](https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social)

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos:

un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial

UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Organizaciones. McGraw-Hill. (pp.329-375).<http://www.ebooks7->

[24.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344](http://www.ebooks7-24.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344)

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

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=5>

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10>

Viloria, M. (2017). Consentimiento informado. Sitio web:

https://issuu.com/viloriaria/docs/consentimiento_informado_grupo_35

<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v19n32/v19n32a10.pdf>

Anexos

Anexo N° 1

Anexo A

Diseño del instrumento de recolección de información (encuestas)

Formato de encuesta: es con fines de recolección de información y de tipo anónimo, no tendrá ningún tipo de repercusión sobre las labores de los trabajadores dentro de la empresa Ladrillera DEKOS S.A.S.

1. ¿Por cuál medio se enteró de la vacante?

Su respuesta

2. ¿La empresa le dio a conocer los requisitos necesarios para ocupar la vacante?

Si _____ No _____

3. ¿La empresa le pidió diligenciar formatos de la solicitud del empleo?

Si _____ No _____

4. ¿la empresa le exigió documentos como, currículos, antecedentes judiciales, certificados, entre otros?

Si _____ No _____

5. ¿usted presento pruebas de conocimiento?

Si___ No___

6. ¿Qué tan fácil le pareció postularse para el puesto de trabajo?

Fácil___ Medio___ Difícil___

7. ¿Cuánto tiempo duro el proceso de selección?

1 a 2 semanas___

2 a 3 semanas___

Más de 4 semanas___

8. ¿Cuáles considera que son las actitudes, valores, y habilidades que la empresa tiene en cuenta en el proceso de selección de personal?

Su respuesta

9. ¿Cómo califica el proceso de selección Ladrillos DEKO S.A.S?

Muy pobre___

Por debajo de la media___

Por encima de la media___

Excelente___

10. ¿Considera que el proceso de selección de personal, es importante para la empresa

Ladrillera DEKO S.A.S? Su respuesta

Anexo N° 2**Anexo B***Formato encuesta parte 1*

FORMATO DE ENCUESTA DE INGRESO A LA EMPRESA DEKO S.A.S

La siguiente encuesta de carácter anónimo. Sus respuestas serán utilizadas únicamente con fines informativos y no tendrán repercusión alguna sobre la evaluación de su desempeño, por lo cual solicitamos responder cada pregunta con la mayor veracidad.

Acceder a Google para guardar el progreso. Más información

*Obligatorio

1. ¿Por cual medio se enteró de la vacante? *

Tu respuesta

2. ¿La empresa le dio a conocer los requisitos necesarios para ocupar la vacante?

Sí

No

3. ¿La empresa le pidió diligenciar formatos de la solicitud del empleo?

Sí

No

4. ¿La empresa le exigió documentos como currículos, antecedentes judiciales, certificados, entre

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 3**Anexo C***Formato encuesta parte 2*

otros?

- Sí
- No

5. ¿Usted presentó pruebas de conocimiento?

- Sí
- No

6. ¿Qué tan fácil le pareció postularse para el puesto de trabajo?

- Fácil
- Medio
- Difícil

7. ¿Cuánto tiempo duro durante el proceso de selección?

- 1 y 2 semanas
- 2 y 3 semanas
- más de 4 semanas

8. ¿Cuáles considera que son las actitudes, valores y habilidades que la empresa tienen cuenta en el proceso de selección de personal?

Tu respuesta

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 4**Anexo D.***Formato encuesta Parte 3*

9. ¿Cómo califica al proceso de selección de la empresa Ladrillos DEKO S.A.S?

- Muy pobre
- Por debajo de la medida
- Por encima de la Medida
- Excelente

10. ¿Considera que el proceso de selección de personal es importante para la empresa Ladrillos DEKO S.A.S?

Tu respuesta

Enviar

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Anexo N° 5

Anexos E. Resultados de la pregunta 1



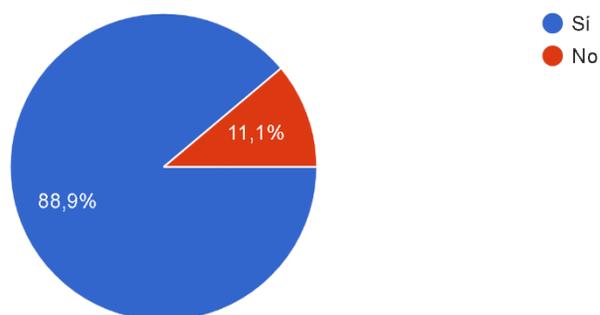
Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 6

Anexos F. Resultados de la pregunta 2

2. ¿La empresa le dio a conocer los requisitos necesarios para ocupar la vacante?

9 respuestas

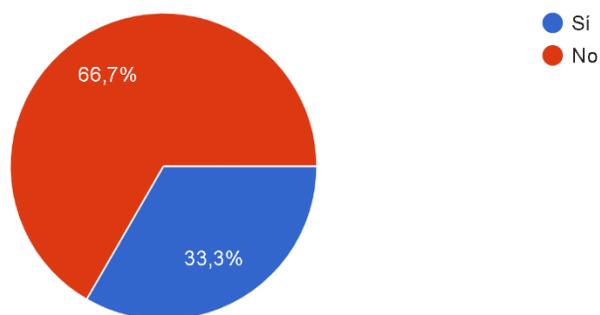


Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 7**Anexos G. Resultados de la pregunta 3**

3. ¿ La empresa le pidió diligenciar formatos de la solicitud del empleo?

9 respuestas

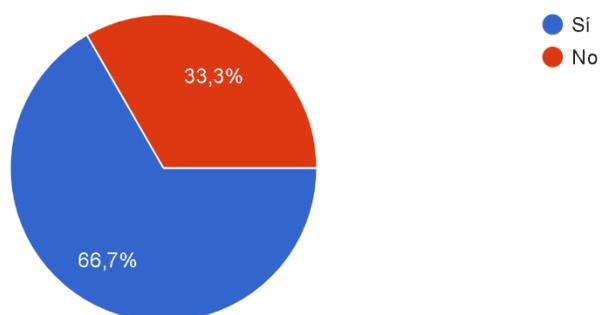


Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 7**Anexos H. Resultados de la pregunta 4**

4. ¿La empresa le exigió documentos como currículos, antecedentes judiciales, certificados, entre otros?

9 respuestas



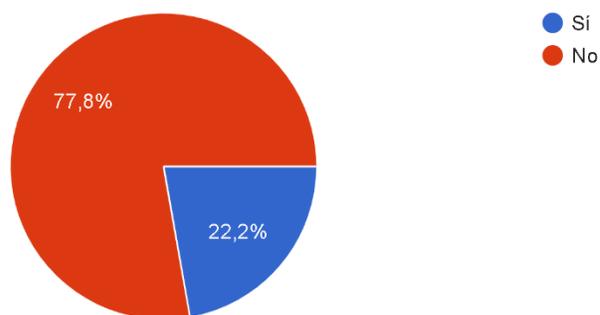
Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 8

Anexos I. Resultados de la pregunta 5

5. ¿ Usted presento pruebas de conocimiento?

9 respuestas



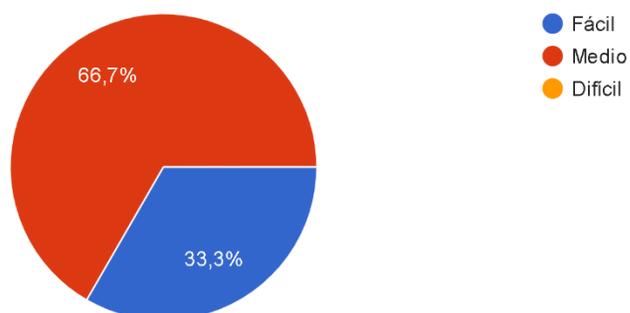
Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 9

Anexos J. Resultados de la pregunta 6

6. ¿Qué tan fácil le pareció postularse para el puesto de trabajo?

9 respuestas

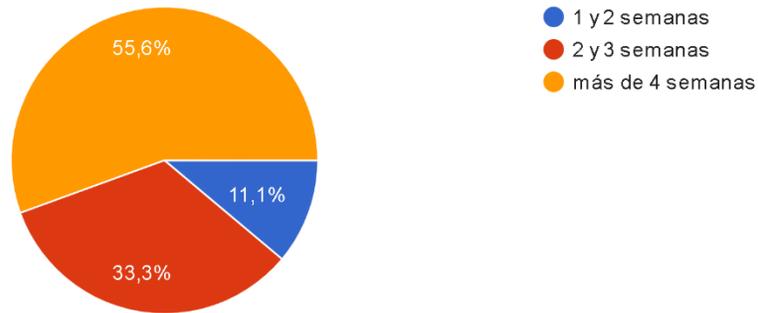


Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 10**Anexos K. Resultado de la pregunta 7**

7. ¿Cuánto tiempo duro durante el proceso de selección?

9 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 11**Anexos L. Resultados de la pregunta 8**

8. ¿Cuáles considera que son las actitudes, valores y habilidades que la empresa tienen cuenta en el proceso de selección de personal?

9 respuestas

Respeto, responsabilidad, amabilidad, dedicación

Respeto, valentía, responsabilidad, desempeño

Respeto, responsabilidad, dedicación

Respeto, desempeño, dedicación

Dedicación, responsabilidad, honesto, amable

Desempeño, dedicación, responsable, amable

Ágil, Responsable, dedicación, desempeño

Respeto, Agilidad, dedicación, amabilidad

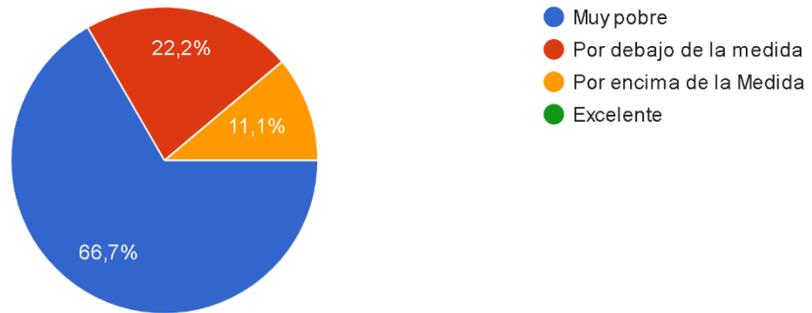
Respeto, compromiso, dedicación, desempeño

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 12**Anexos M. Resultados de la pregunta 9**

9. ¿Cómo califica al proceso de selección de la empresa Ladrillos DEKO S.A.S?

9 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 13**Anexos N. Resultados de la pregunta 10**

10. ¿Considera que el proceso de selección de personal es importante para la empresa Ladrillos DEKO S.A.S ?

9 respuestas

Si porqué las personas son muy importantes para la organización

Si por que sin las personas no funciona una empresa

Si porque es donde se puede escoger a una persona mas indicada a un cargo

Si porqué se selecciona a un mejor candidato

Si ya que es donde se define a una mejor empleado

Si ya que es donde se selecciona a una mejor persona para un cargo

Es muy importante ya que de esto depende del desempeño de la empresa

Ya que se define a un trabajador para desempeñar un cargo

Donde se elijen a los mejores candidatos para desempeñar un cargo

Fuente: Elaboración propia.