

Propuesta de mejora en el sistema de selección del personal en la empresa Rampint S.A.S.

Ana María García Martínez

Jhon Edison Trujillo Cifuentes

Katherine Chaves Cueto

Lizbeth Karina Trillos Villamizar

Silvia Julieth Ortiz Motta

Director

Andrés Felipe Pérez

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

2022

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo al ser supremo quien trae iluminación y da la energía para desarrollar y culminar de manera exitosa este proceso.

A nuestras familias, quienes con su apoyo y acompañamiento proporcionaron la motivación para llevar hasta el final el proceso de preparación académica y obtener la meta tan anhelada.

A la directora, quien con su experiencia y conocimiento nos brinda su orientación en el desarrollo del proyecto.

A la empresa Rampint S.A.S, quien permitió tener acceso a la información para el desarrollo de las actividades planteadas en el proyecto.

Agradecimientos

Queremos en este espacio agradecer a ese ser supremo por darnos la vida, por cada una de sus bendiciones que cada día derrama sobre nosotros y que con su amor y misericordia infinita nos hace mejores personas, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a nuestros padres quien con sus valores nos inculcaron la disciplina misma que nos ha servido durante todo este proceso de entregarnos con paciencia amor y esfuerzo por cumplir un sueño que hoy vemos realizado.

También quiero agradecer a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia Unad, directivos y tutores que, con su orientación, enseñanza por formar profesionales con ética y profesionalismo forjaron en nosotros un inmenso cariño por nuestra carrera Administración de Empresas.

Finalmente quiero expresar mi más grande y profundo agradecimiento a la empresa Rampint S.A.S por confiar en nosotros, abrimos las puertas y permitirnos realizar todo el proceso investigativo dentro de sus instalaciones.

Resumen

Este trabajo se realizó con la finalidad de identificar las falencias que la organización Rampint SAS ha venido presentado en el proceso de selección de personal, debido a que en los últimos años la empresa tuvo un gran crecimiento en la región, pero no evoluciono con el uso de las tecnologías dejando el control a herramientas que no poseen la información suficiente sobre el perfil del cargo deseado, aun contando con el manual de funciones los candidatos acomodan su información en la base de datos para ser seleccionados por el sistema, permitiendo que se realicen las entrevistas y aunque la empresa cuenta con el personal calificado para realizar la selección en ocasiones se hace de forma masiva siendo difícil la identificación correcta, por lo tanto, la selección de candidatos que no cumplen con los requisitos haciendo que disminuya la productividad.

Lo anterior se evidenció por medio de una encuesta realizada a los empleados de recursos humanos y directivos, la cual contaba con 8 preguntas cerradas y con la opción de realizar observaciones que permitiera identificar las fallas en el proceso, y el cumplimiento de los objetivos.

Con los resultados obtenidos se identifica que la empresa efectivamente está realizando un mal procedimiento en la selección de su personal y que requiere un plan de mejora que ayude a identificar a los colaboradores más idóneos para cubrir la vacante no solo de portales sino de otras fuentes.

Palabras claves

Entrevista, perfil, selección, personal, técnicas

Abstract

This work was carried out with the aim of identifying the shortcomings that the organization Rampint SAS has been presenting in the personnel selection process, because in recent years the company had a great growth in the region, but did not evolve with the use of technologies leaving the control to tools that do not have enough information about the profile of the desired position, even with the manual of functions, the candidates put their information in the database to be selected by the system, allowing the interviews to be carried out and although the company has the qualified personnel to carry out the selection sometimes it is done in a massive way being difficult the correct identification, therefore, the selection of candidates that do not comply with the requirements causing the productivity to decrease.

The above was evidenced by means of a survey of human resources employees and managers, which had 8 closed questions and the option to make observations that would allow the identification of failures in the process, and the fulfilment of the objectives.

With the results obtained, it is identified that the company is indeed carrying out a bad procedure in the selection of its personnel and that it requires an improvement plan that helps to identify the most suitable collaborators to fill the vacancy not only from portals but also from other sources.

Keywords

Interview, profile, selection, staff, techniques

Tabla de contenido

Introducción	9
Planteamiento del Problema	12
Justificación	14
Objetivos.....	17
Antecedentes	18
Marco Teórico.....	21
Marco legal	25
Metodología de la Investigación.....	27
Resultados	29
Conclusiones	47
Recomendaciones	48
Referencias Bibliográfica.....	49
Anexos	51

Lista de Tabla

Tabla 1. Proceso de selección empresa Rampint	29
Tabla 2. Perfil profesional.....	31
Tabla 3. Métodos de comunicación de la vacante disponible.....	33
Tabla 4. Metodología en el proceso de selección	35
Tabla 5. Entrevista para el proceso de selección	37
Tabla 6. Filtros en la postulación de las vacantes	39
Tabla 7. Etapas del proceso de selección.....	41
Tabla 8. Persona a cargo de la selección del personal	43

Lista de gráficas

Gráfica 1. Proceso de selección empresa Rampint	30
Gráfica 2. Perfil profesional.....	32
Gráfica 3. Sistema donde se encuentra la vacante disponible	34
Gráfica 4. Metodología en el proceso de selección	36
Gráfica 5. Entrevista para el proceso de selección	38
Gráfica 6. Filtros en la postulación de las vacantes	40
Gráfica 7. Etapas del proceso de selección.....	42
Gráfica 8. Persona a cargo de la selección del personal	44

Introducción

En las organizaciones la selección de personal constantemente ha sido una tarea intensiva en tiempo y esfuerzo en el área de recursos humanos. Estos tienen la responsabilidad de elegir al aspirante más acorde al puesto de trabajo, aunque muchas veces la persona encargada de realizar la entrevista cuenta con demasiada documentación y seleccionar al empleado equivocado para un determinado puesto de trabajo, supone perder tiempo y dinero, dos elementos imprescindibles en cualquier organización, por pequeña que sea. Como efecto, han aparecido distintas técnicas para intentar implementar una metodología acorde en los candidatos, pero cuando se trata de humanos, la situación se vuelve muy incierta, lo que ocasiona que la metodología falle.

En este sentido para la empresa Rampint S.A.S. la selección de personal es muy importante por lo que implica diferentes situaciones claves para el buen funcionamiento de esta, en las cuales se encuentran las situaciones mentales, de conocimiento y de experiencia. Ya sea una empresa pequeña o mediana y que deba contratar personal debe fortalecer que sus elecciones sean las más acordes y con mayor ventaja para la empresa.

Teniendo en cuenta esto, se da a la tarea de revisar la selección del personal de la empresa Rampint S.A.S, en la cual se generará un plan de mejora que le permita a la empresa efectuar un proceso de selección de una manera formal, para que este mismo cuente con un apoyo físico y tecnológico que permita llevar a cabo el proceso de una manera eficaz y así llevar el control de una manera adecuada. Para esto se requiere realizar diferentes procesos implementando las diferentes técnicas de selección y así poder plasmar todo el proceso adecuadamente.

Además, es importante decir que la empresa Rampint S.A.S. maneja un modelo eficaz en el tema de selección de personal; la entrevista Face – Face o Cara – Cara es la más utilizada

para este proceso, ya que esta permite determinar la adecuación de los candidatos a la oferta laboral expuesta por la empresa. Esta es una manera práctica pero también completa de poder llevar un excelente proceso de selección, pudiendo cumplir así con los objetivos de la empresa en lo que corresponde a contrataciones idóneas que ayuden en la calidad y competitividad de la empresa.

La empresa Rampint S.A.S requiere mejorar en la metodología en el proceso de selección, debido a que se desea realizar cambios para innovar y aplicar un nuevo modelo del proceso de selección porque a medida que pasa el tiempo se necesita adaptarse a los cambios que la sociedad hace cada día.

En la actualidad, las empresas pasan por diversas alteraciones en el uso de un sistema amplificado selectivo de personal la idea es cambiar y adaptarse a los nuevos modelos que salen para que las empresas puedan retener al personal, de igual forma Rampint S.A.S. requiere ejecutar un nuevo modelo para el proceso de selección para así tener un buen sistema donde se pueda aplicar todos los medios tecnológicos y escoger a personal apto e idóneo para el cargo laboral que se solicita.

Es por esto, que mediante la investigación determinaremos cuales podrían ser las causas o fallas más comunes en el área del departamento de recursos humanos a la hora de seleccionar su personal y como podría mejorar su reclutamiento, teniendo en cuenta que actualmente existe un modelo que se ha adaptado muy bien en el tema de realizar la selección de personal, algo muy decisivo cuando sale la oferta y el perfil que se busca en el colaborador; filtrar los miles de CV enviados por los candidatos que cumplen y otros que no cumplen con el perfil necesitado; es aquí donde se pretende centrar los posibles cambios en los procesos y mejorar desde el momento crucial en la cual la vacante es expuesta al público objetivo.

Es necesario reconocer que la empresa busca siempre seleccionar al personal de acuerdo con los manuales establecidos los cuales especifican sus funciones, los años de experiencia requerida, los conocimientos y habilidades necesarias para el cargo, entre otras, los cuales mediante este trabajo se busca mejorar.

Planteamiento del Problema

El proceso de selección de personal de la empresa Rampint S.A.S en la ciudad de Barrancabermeja, se hace bajo unas estrictas medidas de competitividad laboral, que a medida que pase el tiempo nos valla dando la calidad esperada para la empresa dentro del mercado de la construcción de obras de ingeniería civil.

Dentro de este contexto nos encontramos con algunas deficiencias en el sistema de capacitación y compensación de la empresa, que sin duda alguna pone en riesgo la actividad laboral en todas las áreas, debido a que la carencia de la implementación oportuna y precisa de estas estrategias organizacionales, la empresa no avanza en la mejora del talento humano, siendo este de suma importancia a la hora de hacer la elección del personal más idóneo para cualquiera de los cargos.

Es preciso decir que dentro del proceso de selección del personal de la empresa Rampint S.A.S. deben incluir el cómo mitigar todos los temas relacionados con la gestión del talento humano, algunos de estos temas a analizar y solucionar son:

Planificación y organización

Selección personal

Vinculación y contratación

Inducción y entrenamiento de personal

Capacitación y desarrollo laboral

Clima organizacional

Análisis de algunas teorías de la gestión del talento humano para la empresa Rampint

La compensación

Evaluación de desempeño

Todos estos conceptos son importantes y hay que tenerlos en cuenta a la hora de solucionar problemas en la gestión del talento humano dentro de esta importante empresa del sector de obras de ingeniería civil, puesto que gracias al análisis de dicha información se podrá crear el plan estratégico de capacitación que vendrá en conjunto con el proceso de compensación y que gracias a estos se consentirá aprobar un plan completo de incentivos y capacitación.

Además, gracias a la organización y planeación del personal contratado, se podrá llevar a cabo una base datos más austera y precisa que le permita a la empresa en un futuro tener un mejor análisis en los balances contables de inversión en logística y educación, dentro de la implementación del plan de capacitación e incentivos para la empresa Rampint S.A.S.

Dentro de este mismo contexto no se puede dejar de hablar de uno de los temas fundamentales en la estrategia de la gerencia del talento humano y esta viene siendo el “Reclutamiento de candidatos” en donde la organización hace un esfuerzo importante para reunir y atraer al personal más idóneo para el cargo y con mayor proyección de ascendencia por mérito dentro de la empresa.

En conclusión y teniendo en cuenta lo dicho anteriormente es importante decir que la estructura organizacional depende de un sistema complejo de parámetros y conceptos, que, dependiendo de la aplicación oportuna de estos, se podrán ver resultados satisfactorios y que, por supuesto le darán un alto grado de calidad a la empresa gracias al personal laboral idóneo, filtrados por los distintos medios de reclutamiento, compensación e incentivos de la empresa.

Justificación

A la fecha las empresas hacen contratación de personal casi que, por inercia, por solicitud general, o simplemente porque hace parte del proceso de recursos humanos y es un compromiso, incluso se hacen contrataciones por simple recomendación o por ser parientes o familiares de otros empleados, esto ha generado que el proceso de reclutamiento de personal no sea específico ni especializado.

La selección de personal tiene un objetivo, una finalidad, esta es la de beneficiar a las organizaciones y postulantes, haciendo oferta al mejoramiento en los procesos de reclutamiento de postulantes y dando como resultado la decisión por el candidato correcto y preciso que pueda mantenerse de la forma más eficiente dentro de su cargo en la empresa.

Es muy útil que las organizaciones cuenten con un proceso documentado de reclutamiento que funcione como manual, un proceso de selección de personal registrado dentro del sistema de gestión de calidad que describa a cabalidad los pasos que se llevan a cabo para escoger a un candidato perfecto que se adhiera al perfil que requiere la empresa. Los procesos que se realizan de forma correcta dan los resultados esperados, así, haciendo aplicación de esto en la selección de personal se formaran equipos de trabajo sólidos con alto desempeño en sus actividades.

A partir de lo anterior se puede afirmar que la empresa no cuenta con un proceso estructurado de selección de personal y que dicho reclutamiento se hace de forma rutinaria y sin tener en cuenta ninguno de los métodos existentes para contratar al candidato con mejor perfil.

Este documento investigativo pretende evidenciar como se realiza el proceso de reclutamiento actualmente, al mismo tiempo conocer si el personal ya contratado está ocupando

el puesto adecuado para poder realizar sus labores y cómo influye esto en los indicadores generales de la organización.

El siguiente esfuerzo investigativo es posible realizarse, se cuenta con el permiso de la empresa y de los colaboradores quienes están de acuerdo con brindar la información necesaria y suficiente para lograr los objetivos establecidos en el proyecto, adicionalmente se cuenta con las herramientas necesarias y metodologías aprendidas para poder desarrollarlo.

Para la empresa Rampint S.A.S., es de gran vitalidad realizar cambios en todo el departamento de RR.HH en cuestión de selección reclutamiento y retención del personal, debido a que en la actualidad vivimos en un mundo que está en constante cambios, esto es generado gracias a la globalización que se ha encargado de realizar mejoras a nivel mundial en diversos temas que tenga que ver con la parte social, cultural, comercial, entre otros, teniendo siempre en cuenta a las empresas para estos cambios, porque se encargan de mejorar los sistemas empresariales para la mejora productiva y financiera, esto trata de enfocarse en la mano obra que está dentro de una organización; es decir, los empleados. Aplicando cambios como en la parte innovadora y tecnológica hace que el trabajo de los empleados sea más eficiente mejorando la metodología que se aplica en el momento de realizar la fase de selección de personal, es de gran importancia ya que eso refleja cómo es la misión y visión de la empresa para sus empleados como para ellos mismos, también acortan el proceso para seleccionar el personal idóneo para el cargo y mantener al personal motivado, por ende la empresa seleccionada para realizar la investigación requiere mejorar en el proceso selección y reclutamiento de personal involucrando la motivación e innovación de los medios de la gestión de talento humano, para esa forma aplicar un buen sistema de gestión.

Entonces, debemos tener presente que al buscar el personal idóneo y resaltar las habilidades, destrezas y hasta los conocimientos previos, se debe ejecutar un buen procedimiento que optimice la selección acorde a los puestos de trabajo, al área y la industria o sector que dé lugar en el momento; teniendo siempre presente que el reclutamiento del candidato requiere de unos costos que pueden reducirse si se consigue el perfil ideal haciendo que este cargo no esté en constante cambio y así no verse afectado el índice de rotación del personal.

Objetivos

Objetivo general

Crear propuesta de mejora en el sistema de selección del personal en la Empresa Rampint S.A.S.

Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico interno y externo en el sistema de selección del personal en la Empresa Rampint S.A.S.

Reconocer los diferentes procesos presentes en el sistema de selección del personal en la Empresa Rampint S.A.S.

Delinear propuesta que permita la mejora en el sistema de selección del personal en la Empresa Rampint S.A.S.

Antecedentes

Desde el año 4.000 a.C. se han originado construcciones como las pirámides de Egipto, después construcciones como la muralla china, estructuras romanas, entre otras. Todo esto ha demostrado la importancia de la ciencia de la Ingeniería civil para el desarrollo de los pueblos. Equipo de redactores de Arkiplus.com. Consultado el 29/03/2022.

Pero no fue sino hasta el siglo 18 en Francia en donde ingenieros y físicos de varias partes del mundo dieron origen al funcionamiento y resistencia de instrumentos, la mecánica analítica, la teoría de la elasticidad, álgebra matricial y el cálculo. Contribuyendo así a la creación de la teoría estructural moderna con principios científicos matemáticos. Equipo de redactores de Arkiplus.com. Consultado el 29/03/2022.

En este sentido es importante subrayar que la arquitectura es esencial, porque gracias a esta se realiza el estudio que prevé que las estructuras no colapsen, y sean utilizables durante muchos años. Equipo de redactores de Arkiplus.com. Consultado el 29/03/2022.

En Colombia con el auge del petróleo llegaron al país empresas extranjeras produciendo un crecimiento en la Industria y con esta la selección del personal acorde para el desempeño de tareas que para la época de los años 20 se hacía de manera masiva observando sus manos, contextura descartando aquellos que no cumplían con unos estándares para los trabajos expuestos al sol y a tareas duras.

Tal vez esta cultura que tuvo frutos en una época con poco conocimiento de cómo se debía seleccionar a las personas en la industria petrolera ha marcado por años a los trabajadores que allí quieran laborar y las empresas que quieran contratar un buen personal.

En Rampint S.A.S., el proceso de selección, vinculación y contratación del personal hasta el momento se ha realizado a través de entrevistas, luego analizadas por el gerente y finalmente

se selecciona a la persona que se quedará, de esta manera muchas veces la persona seleccionada no cuenta con las habilidades necesarias para la posición.

Además, la empresa no ha contado con un proceso mejorado y organizado para tal fin, aunque se han establecido las rutas, no se han analizado los puestos y perfiles que se necesita, por lo cual se ha contratado personal por parte del gerente que a primera vista parece ser acorde al puesto de trabajo a los cuales se les invierte tiempo y recursos, pero que se quedan en la empresa durante un breve periodo de tiempo y esto da como resultado una alta rotación.

Este estudio se adecua como apoyo para reconocer las falencias que pueda presentar el proceso de selección y contratación del personal en la empresa Rampint S.A.S., López, (2017) en su trabajo titulado “Reclutamiento, selección e inducción de personal en Inciteco S.A.S.” la finalidad de este estudio es llevar a cabo mejorar la dirección del recurso humano de la empresa Inciteco S.A.S., utilizando métodos analíticos y descriptivos para diagnosticar los procesos y tecnologías utilizadas por la empresa, para luego investigar los problemas de gestión de recursos humanos para encontrar posibles soluciones.

Se puede concluir que las empresas basadas en la experiencia tienden a necesitar estructurar sus procesos de gestión y cuando estos procesos son corregidos, se puede mejorar la productividad y la organización interna; en el reclutamiento, cuanto mayor sea el número de candidatos seleccionados, más efectivas serán las elecciones debido a la diversidad ya que, esta representa cercanía a las características buscadas por la empresa, que son críticas para definir parámetros de selección y alinearse con la política de la empresa, una de las claves para crear valor es a través de las nuevas contrataciones, el proceso inicial es primordial a la hora de medir el desempeño de cualquier empleado, reduciendo la incertidumbre y asegurando que aporten valor a los procesos internos en cualquier área de la empresa.

Esto nos ayuda a demostrar la importancia de desarrollar una propuesta que le permita implementar y/o mejorar el proceso de selección y contratación y que nos sirva como guía para implementar dicho proceso en Rampint S.A.S.

Marco Teórico

El concepto clave lo engloba la palabra compuesta “selección de personal”, que es un proceso por el cual una empresa elige entre una lista de participantes a la persona o grupo de personas que se ajustan mejor con las especificaciones o el perfil de un cargo o puesto vacante considerando las condiciones actuales de la empresa. Esta decisión resalta el valor de la selección, las decisiones sobre a quién elegirán de igual forma deben ser eficientes y encontrarse dentro de las limitaciones establecidas por las leyes locales en igualdad de oportunidades. Dicho lo anterior se establecen algunas metas para este proceso.

Continuando se puede manifestar que la selección de personal es un proceso que tiene como objetivo identificar a los mejores participantes para un puesto de trabajo, en el cual se harán evaluaciones de sus capacidades, rendimiento y otros aspectos relevantes en el perfil solicitado.

La selección se puede dar como proceso de comparación o de decisión. Como un proceso de comparación se da entre dos variables, la variable X que son los requisitos del puesto vacante y la variable Y que es el perfil con las características de los candidatos. La variable X, da la descripción y análisis del cargo, en cambio la segunda se obtiene a través de la utilización de técnicas de selección. Según Chiavenato (1988: 239). Como proceso de decisión se da después de la comparación, cuando se miden las características exigidas por la vacante y las de los participantes o candidatos, puede llegar a ocurrir que más de uno cumpla con los requisitos y sean merecedores de ser elegidos, acá es donde se toma la decisión y se basa en 3 modelos.

Modelo de selección se usa cuando existen más de un candidato para una sola vacante, se hace comparación entre candidatos y se da una aprobación o rechazo. El modelo de colocación es el más apetecido, pues no se da lugar al rechazo ya que solo existe un candidato para cubrir un

solo puesto. Y por último el modelo de clasificación, en este se da el escenario de varios candidatos y varias vacantes, se clasifica cada candidato según sus características y el puesto para el cual su desempeño sería el óptimo y esperado.

Existe un modelo general para un proceso de selección que contempla lo siguiente:

Evaluación de necesidades: se deriva de la planificación del área de R.H donde se especifican los candidatos necesarios y los requisitos del puesto a ocupar.

Análisis del puesto de trabajo: El área de calidad es encargada de hacer dicho análisis de puestos de trabajo en cada empresa, de aquí se derivan los puntos clave para saber cómo será el candidato ideal.

Captación: Se elige una forma de reclutamiento de personal.

Preselección: Se identifican quienes son los candidatos que cumplen con los requisitos los cuales continuarán en el proceso de selección.

Entrevista: Aquí se hace un filtro entre los candidatos seleccionados, entrevista dirigida según los análisis de puesto de trabajo realizados al inicio del proceso.

Pruebas psicotécnicas: Se evalúan por medio de un psicólogo que mide el perfil del candidato.

Pruebas profesionales o de idiomas: pruebas realizadas según los requisitos del cargo, para medir que el candidato esté al nivel del cargo solicitado.

Entrevista final: al superar las pruebas se hace una entrevista decisiva.

Ofrecimiento del puesto: se hace el acto de firma de contrato a partir de este momento el proceso de inclusión del nuevo colaborador.

Acogida en la empresa: aquí se incluye al trabajador netamente y se le hace un correcto proceso de presentación e inducción a la compañía.

Estos son algunos de los conceptos a tener en cuenta para la realización de este proyecto de investigación, debido que genera más fuerza argumentativa para la sustentación del tema seleccionado para evaluar la gestión del talento humano.

Para este trabajo se tiene en cuenta las teorías que componen a la selección del personal por tanto se tiene en cuenta el siguiente concepto:

Gómez L y otros (2008) enfatizan que contratar o no un candidato para cada cargo es un proceso de toma de decisiones. Este proceso generalmente implica identificar las cualidades requeridas para completar con éxito el trabajo, y luego cada candidato es evaluado en esas cualidades.

Según Zayas Agüero (2010), elección no significa elegir a una persona que discrimina a otra, sino que ofrece la oportunidad de orientar y categorizar a las personas según su potencial y ayudar en las relaciones, apoyo necesario para nutrir y desarrollar a los candidatos. La cuestión ética no se trata de elección, sino de cómo elegir dónde se ubican los procesos, reglas, objetivos y comportamientos humanos éticos, resaltando la necesidad de principios que guíen el proceso de selección personal, con los siguientes objetivos principales:

Evaluar a los candidatos en función de su formación y desarrollo profesional.

Dotar a la organización de la mano de obra de calidad que necesita para poder alcanzar sus objetivos.

Optimizar las relaciones entre las personas y el trabajo para lograr una mayor productividad y satisfacción entre los empleados

Ciertos autores argumentan que para la selección de personal es un proceso importante para una organización que implica tener en cuenta a una persona calificada para el cargo e influya en la eficacia de la organización.

Al estudiar, el punto de vista del autor Agüero para clasificar el concepto que sostiene de una manera más amplia y completa, pues considera que el proceso de selección esta más allá de la acción de elegir e incluir tanto a hombres como a mujeres.

La selección de personal tiene que verse como un proceso comparativo donde se comparan dos variables en conocer los requisitos del puesto y las características individuales de cada candidato. La primera parte para seleccionar al personal se trabaja por medio de la hoja de vida y la descripción del puesto, la segunda se basa en la obtiene mediante la aplicación de técnicas de selección que aplique la compañía.

Marco Legal

“International Labour Organization” OIT (Organización Internacional del Trabajo) es un organismo perteneciente a las naciones unidas; es la regulación encargada en desenvolverse, controlar, inspeccionar, vigilar y guiar el manejo dado por los entes gubernamentales de los países inscritos en materia sobre el uso de las leyes internacionales con relación al trabajo y garantizar el cumplimiento a nivel mundial, en ellas se dictan pautas básicas que permiten avalar y proteger la justicia de las personas respecto al trabajo adecuado.

En la constitución política de Colombia de 1991 en el artículo 25. “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”

Mediante la ley 1444 de 2011, el estado colombiano hace una modificación a su estructura y con ella se crea el Ministerio de la Protección Social, dando lugar al Ministerio del Trabajo, el cual asume con total disposición que será el sostén e impulso para garantizar los derechos de los trabajadores en cuanto prestaciones sociales, jornada laboral, salario y la planificación que llevará a cabo en temas de empleabilidad en el país, las cuales fueron plasmadas en la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Código sustantivo de trabajo es acogido por el decreto ley 2663 del 5 de agosto de 1950, publicado en el diario oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del estado de sitio promulgado por el decreto extraordinario No 3518 de 1949. Este contiene normas que determinan los diferentes contratos para los trabajadores de empresas públicas o privadas, al igual que los derechos y deberes que poseen.

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 de 2015, se podría llamar o reconocer como un libro base donde se almacena todas las reglas existentes en Colombia con

relación al trabajo, y se hace especial porque allí se reglamenta los temas de seguridad y salud en el trabajo -SST que antes no habían sido consideradas, teniendo en cuenta que esta es la enseñanza por la cual se encarga de reconocer las enfermedades profesionales ocurridas por las labores que el trabajador desempeña, al igual que los accidentes e incidentes, permitiendo un manejo adecuado en dichas labores para salvaguardar la vida, la salud física y mental de los trabajadores.

Para proceso de selección en el sector público se regula mediante decreto 256 de 1994 en el artículo 2 dice: “El proceso de selección tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública y el ascenso de los empleados, con base en el mérito, mediante sistemas que permitan la participación democrática, en igualdad de oportunidades, de todos los colombianos que demuestren poseer los requisitos para desempeñar los empleos” dejan claro que es un concurso el cual se da como prioridad a los trabajadores internos con el fin de promover sus habilidades, conocimiento y tiempo en la institución.

Es importante que la convocatoria sea anunciada ante los medios necesarios y dispuestos para dar a conocer a los participantes sobre los requisitos necesarios con el objetivo de garantizar una participación parcial.

Metodología de la Investigación

La metodología de investigación que se define en el proyecto se realizará a través del método descriptivo, el cual se podrá identificar el proceso de selección y contratación de personal con el que cuenta actualmente la empresa Rampint S.A.S. y la posibilidad de mejoras que se deben realizar, impactando positivamente el área de recursos humanos, también con este método se puede verificar las diferentes variables en el proceso de esta selección y así brindando una orientación completa y ordenada para poder enfocar más el proceso en lo que se relaciona con las necesidades y el beneficio generado para la empresa con las nuevas alternativas para la selección y reclutamiento.

Estas herramientas se lograrán a través del método cualitativo, ya que permite el uso de encuestas, entrevistas, opiniones y descripciones, lo que nos proporciona una mirada más completa y perspicaz al tipo de proceso de selección que se ha manejado hasta este instante y validar los cambios que se precisan si llegara a ser necesario.

Población

Para este proyecto tendremos en cuenta los empleados de recursos humanos y directivos de la empresa Rampint S.A.S

Muestra

Para este proyecto se lleva a cabo un muestreo de enfoque probabilístico, en el cual se tendrá en cuenta a los empleados de recursos humanos y directivos serán de vital importancia para implementar mejoras en el sistema de selección del personal en la Empresa Rampint S.A.S.

Hay que tener en cuenta que el proceso de selección de personal consta de ciertos criterios o pasos en el que el empleador por medio de su equipo de trabajo de gestión humana y reclutamiento les hace a los candidatos al puesto de trabajo, por medio de varias técnicas que le

darán al equipo el suficiente material para posterior a esto hacer los respectivos análisis en donde se podrá concluir gracias a estos cual participante es el más idóneo para el cargo.

Con relación a lo anterior se procede a proponer los siguientes métodos y técnicas que le darán a la empresa Rampint S.A.S. un salto de calidad y mejora a la hora de realizar el mejor proceso de selección de personal, dichas técnicas a emplear son las siguientes:

Métodos

Método inductivo

Método estadístico

Técnicas

Encuesta

Observación

Resultados

A continuación, se evidencian los resultados obtenidos a través de la encuesta realizada

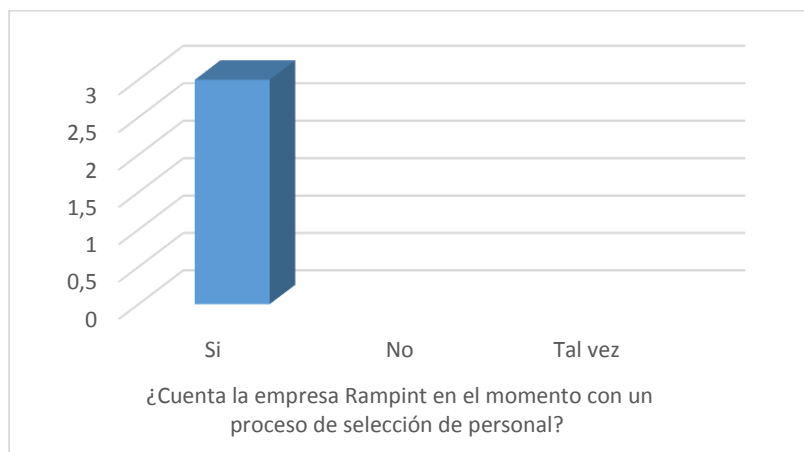
Análisis de los Resultados

Tabla 1.

Proceso de selección empresa Rampint

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad
1	¿Cuenta la empresa Rampint en el momento con un proceso de selección de personal?	Si	3
		No	
		Tal vez	
Total encuestados			3

Nota. La siguiente tabla muestra la pregunta planteada sobre el proceso de selección y su respuesta. Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 1.*Proceso de selección empresa Rampint*

Nota. La siguiente gráfica muestra el resultado que la empresa si cuenta con un proceso de selección. Fuente: Elaboración propia.

Según lo expresado en la gráfica, la empresa Rampint si cuenta con un proceso de selección; sin embargo, se debe examinar cual es el proceso de selección que aplica y realizar mejoras con el objetivo de beneficiar a los empleados.

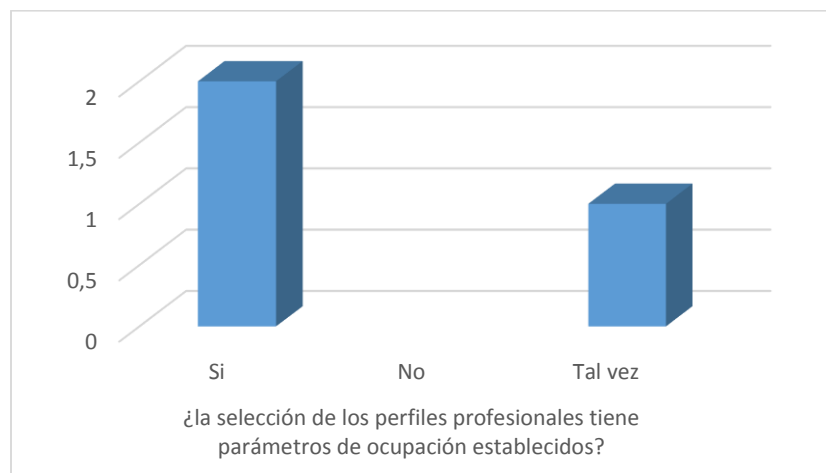
Tabla 2.*Perfil profesional*

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad
2	¿La selección de los perfiles profesionales tiene parámetros de ocupación establecidos?	Si	2
		No	
		Tal vez	1
Total encuestados			3

Nota. La siguiente tabla muestra la pregunta planteada sobre si la selección de los perfiles profesionales tiene parámetros establecidos. Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 2.

Perfil profesional



Nota. La gráfica representa el número de entrevistados que dieron respuesta si, no y tal vez.

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos para la selección de los perfiles profesionales en la empresa Rampint, dos de las tres personas respondieron que si aplica unos parámetros ocupacionales y uno de las tres responde tal vez; es decir, esta persona no conoce sobre esos parámetros, la mejor opción es mantener informados a todos los empleados del área de recursos humanos sobre los estándares para la selección de personal.

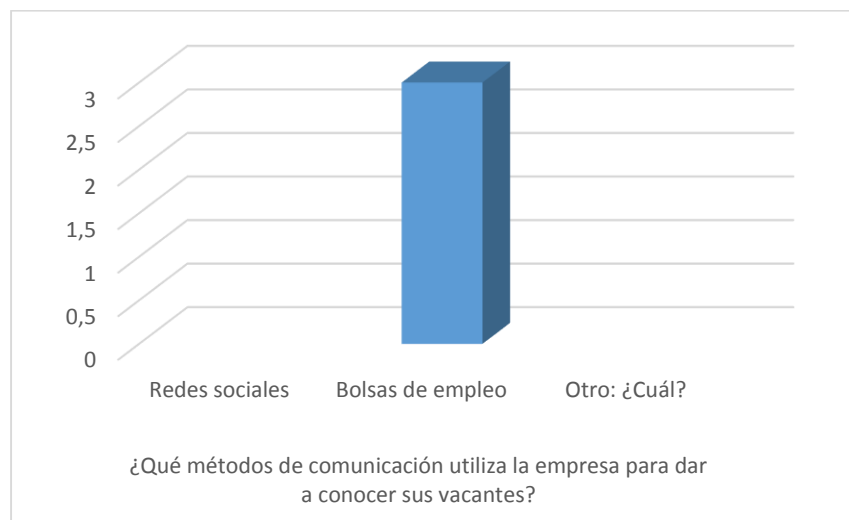
Tabla 3.*Métodos de comunicación de la vacante disponible*

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad
3	¿Qué métodos de comunicación utiliza la empresa para dar a conocer sus vacantes?	Redes sociales Bolsas de empleo Otro: ¿Cuál?	3
Total encuestados			3

Nota. La siguiente tabla muestra la pregunta planteada sobre la manera en que la empresa da a conocer la publicación de la vacante. Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 3.

Sistema donde se encuentra la vacante disponible



Nota. La siguiente gráfica muestra el resultado que la empresa solo publica la vacante por medio de bolsa de empleo. Fuente: Elaboración propia.

El método que aplica la empresa Rampint para la publicación de las vacantes es por medio de una bolsa de empleo, donde la empresa tiene convenio con la bolsa de empleo para dar aviso de las vacantes que tiene disponible con la descripción del cargo y los requisitos que necesita la persona para realizar la postulación.

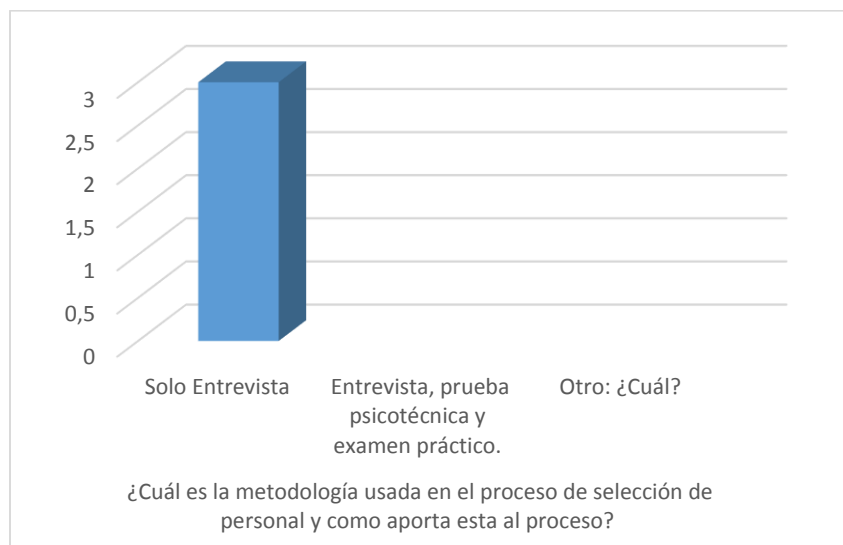
Tabla 4.*Metodología en el proceso de selección*

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad
		Solo Entrevista	3
4	¿Cuál es la metodología usada en el proceso de selección de personal y como aporta esta al proceso?	Entrevista, prueba psicotécnica y examen práctico.	
		Otro: ¿Cuál?	
Total encuestados			3

Nota. La siguiente tabla muestra la pregunta sobre cuál es la metodología usada en el proceso de selección de personal. Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4.

Metodología en el proceso de selección



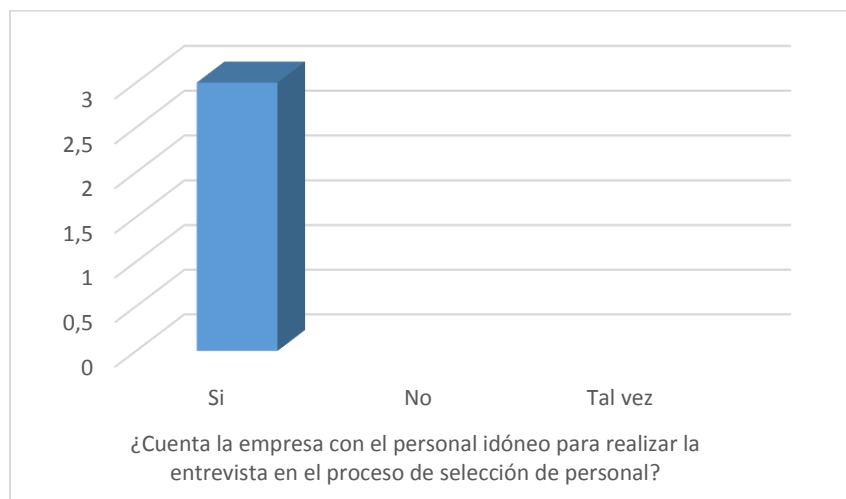
Nota. La siguiente gráfica muestra el resultado que la empresa solo practica entrevista en la metodología del proceso de selección. Fuente: Elaboración propia.

La empresa Rampint solo tiene una metodología que se aplica y está adaptada a los lineamientos, tres de las personas encuestas respondieron solo entrevista, por ende, no aplican otro medio de como seguir el proceso de selección solamente tiene un solo paso; es decir que se tiene que mejorar la metodología.

Tabla 5.*Entrevista para el proceso de selección*

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad
5	¿Cuenta la empresa con el personal idóneo para realizar la entrevista en el proceso de selección de personal?	Si No Tal vez	3
Total encuestados			3

Nota. La tabla muestra la pregunta realizada para determinar si el personal que realiza la entrevista a los candidatos es el más capacitado. Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 5.*Entrevista para el proceso de selección*

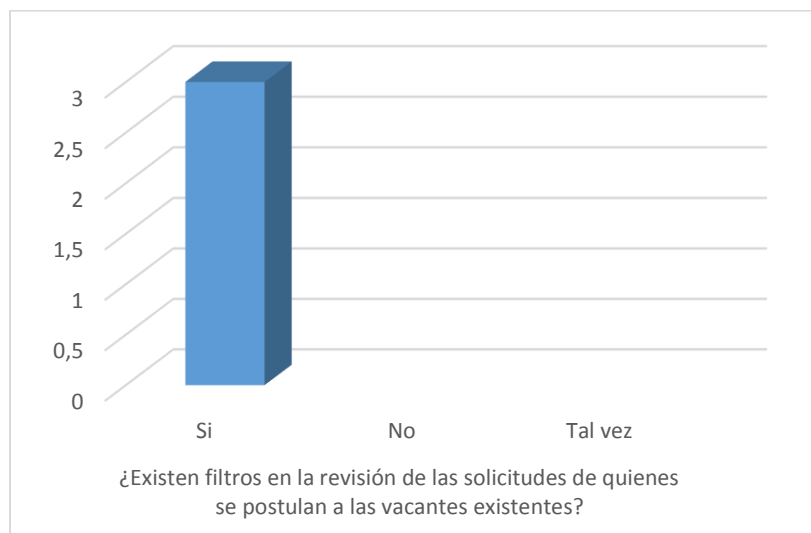
Nota. La gráfica muestra que según los resultados obtenidos la empresa si cuenta con el personal calificado. Fuente: Elaboración propia.

La empresa cuenta con un personal altamente capacitado para realizar las entrevistas y seleccionar la persona idónea para la vacante disponible.

Tabla 6.*Filtros en la postulación de las vacantes*

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad
6	¿Existen filtros en la revisión de las solicitudes de quienes se postulan a las vacantes existentes?	Si No Tal vez	3
Total encuestados			3

Nota. La tabla evidencia la pregunta planteada sobre si existen filtros en la revisión de las solicitudes los postulantes a las vacantes. Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 6.*Filtros en la postulación de las vacantes*

Nota. La gráfica representa que la empresa si cuenta con filtros en la revisión de las solicitudes de los candidatos. Fuente: Elaboración propia.

Cuando se realiza la publicación de la vacante en la bolsa de empleo que usa la empresa en este caso la bolsa empleo con la que se tiene convenio es Sena, ellos tienen un sistema de filtros donde envía las hojas de vidas con los que cumple los requisitos.

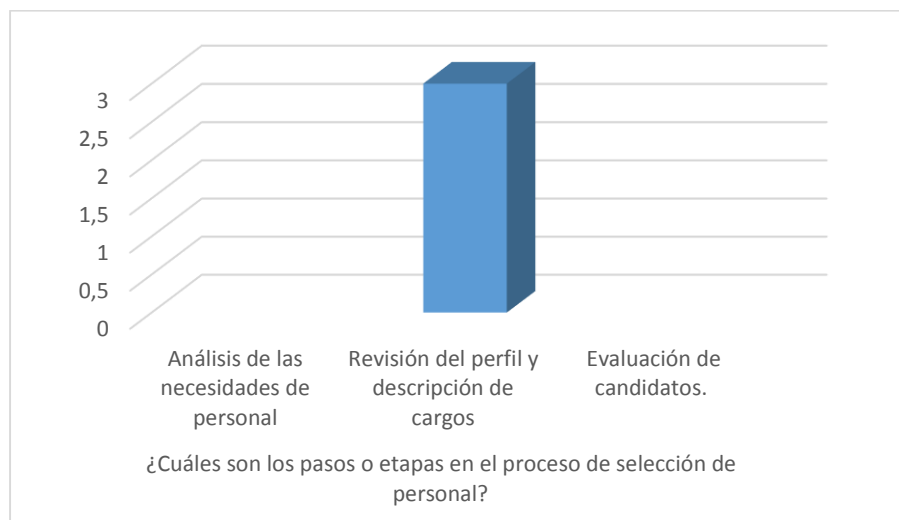
Tabla 7.*Etapas del proceso de selección*

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad
7	¿Cuáles son los pasos o etapas en el proceso de selección de personal?	Análisis de las necesidades de personal Revisión del perfil y descripción de cargos Evaluación de candidatos.	3
Total encuestados			3

Nota. La siguiente tabla muestra la pregunta planteada sobre el motivo por el que se abren las vacantes. Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 7.

Etapas del proceso de selección



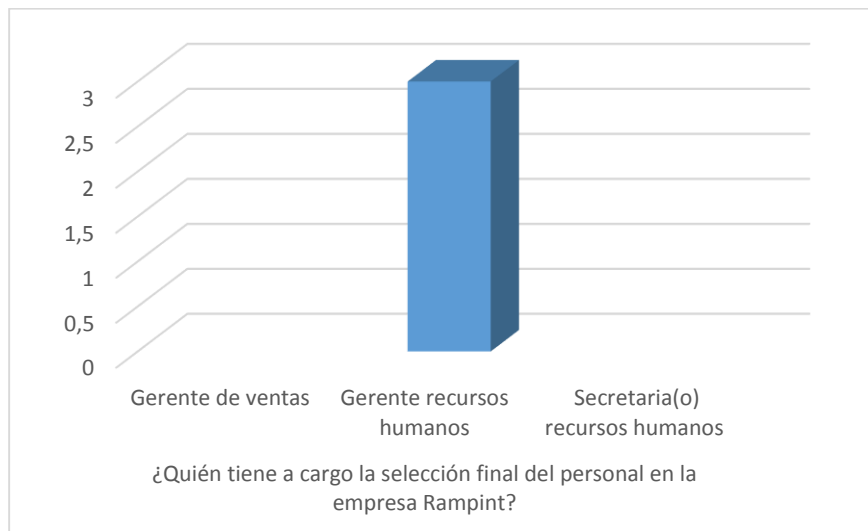
Nota. La siguiente gráfica muestra el resultado que la empresa utiliza 1 revisión del perfil y descripción de cargos. Fuente: Elaboración propia.

Las etapas o pasos que aplica la empresa Rampint para el proceso de selección es únicamente revisión del perfil y descripción del cargo, por tanto, al analizar la respuesta se concluye que la empresa debe mejorar los aspectos relevantes en cuanto al proceso de seleccionar.

Tabla 8.*Persona a cargo de la selección del personal*

Número	Pregunta	Respuesta	Cantidad
8	¿Quién tiene a cargo la selección final del personal en la empresa Rampint?	Gerente de ventas Gerente recursos humanos Secretaria(o) recursos humanos	3
Total encuestados			3

Nota. La siguiente tabla muestra la pregunta sobre quien tiene a cargo la selección final del personal. Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 8.*Persona a cargo de la selección del personal*

Nota. La gráfica indica que el gerente de recursos humanos es la última persona y con la decisión final para la selección de personal. Fuente: Elaboración propia.

La persona encargada de la selección final para que trabaje en la empresa Rampint es el gerente de recursos humano, esta es la persona a cargo de dar el veredicto o tomar la decisión de quien es la persona idónea para el cargo de la vacante disponible.

Propuesta de mejora en el sistema de selección del personal en la empresa Rampint S.A.S.

Teniendo en cuenta que la empresa Rampint S.A.S. no cuenta con un proceso de capacitación debidamente estructurado y que además valla de la mano junto con el plan de compensación, es preciso decir que se prevé abordar un método que permita realizar adecuadamente la compensación del personal de la empresa, pero que también nos permita eficacia y eficiencia a la hora de implementar el plan de capacitación e incentivos.

En esta misma línea se procede a mostrar los puntos requeridos de este importante plan de capacitación:

Programar al equipo de personal contratado y proyectado, en el que se incluya un informe a cargo del líder de talento humano y los demás líderes de las distintas dependencias, para que posteriormente este informe sea presentado a la oficina de contabilidad y lo puedan incluir en el presupuesto anual que maneja la empresa.

Llevar a cabo un plan justificado y patentado que asegure el desarrollo y la formación del personal de trabajo, este debe realizarse por medio del líder de talento humano quien es el encargado de realizar el plan de capacitación por año de la empresa, pero que además estos temas serán avalados por cada líder directo de la empresa y que a su vez se va alimentando mensualmente según las obligaciones evidenciadas dentro de este mismo plan.

Evaluar enfáticamente a cada trabajador teniendo en cuenta su avance dentro del área que se esté ejecutando el análisis del programa de capacitación.

Analizar la posibilidad de emplear personal experto en materia del servicio dentro de la empresa.

Incluir un programa de beneficios por cumplimiento dentro del plan de formación por cargo.

Implementar una plataforma virtual en donde el personal de la empresa pueda realizar cursos educativos en donde les ayude a mejorar sus habilidades laborales.

Poner en funcionamiento acciones correctivas, preventivas y o de mejora teniendo en cuenta el resultado del proceso del programa de capacitación implementado.

Conclusiones

Con este proyecto logramos identificar la problemática de mejorar el proceso de selección de la empresa Rampint S.A.S, en donde para esta fase se aplicaron las técnicas de encuesta y observación, la cual se le aplico al coordinador de talento humano, la secretaria(o) de talento y al gerente general de la empresa, en donde cada uno dio respuesta a las 8 preguntas planteadas, ya después se realizó la tabulación de datos arrojados por medio de grafica en Excel, y a la cual se le realizó un análisis, dando así un resultado en que cada persona entrevistada sabe del manejo de selección de personal de la empresa. Sin embargo, es recomendable contar una estructura de entrevista donde se verifique y se evidencie el conocimiento del personal a contratar, garantizado de esta manera que la contratación a realizar es apropiada para el cargo a ocupar y que beneficiara a la empresa.

Por otra parte, se establecer beneficios para el personal que tome capacitaciones y formaciones con el fin de mejorar e implementarlas en pro de Rampint S.A.S., esto conlleva a que se cuente con un personal capacitado para los procesos y segmentos dentro de la empresa, junto a esto tener principalmente en cuenta dentro del análisis del personal a contratar las experiencias y el conocimiento adquirido previamente, el cual será un gran beneficio para la empresa.

Recomendaciones

Para la empresa Rampint S.A.S, una recomendación pertinente es poder abrir la convocatoria para los puestos de trabajo a otras entidades y no solo trabajar con el Sena, ya que hay muchos egresados de las universidades ya sean públicas o privadas, y hay diferentes instituciones que generar personas de calidad a la cual se les puede brindar la oportunidad de pertenecer al equipo de trabajo de la empresa. De igual manera se recomienda establecer una evaluación dirigida a cada trabajador dependiendo de la estructura laboral a la que aplica, esto permitiría seleccionar un personal adecuado en cada área que tiene establecidas Rampint S.A.S., por otra parte, es necesario que al momento de analizar el perfil a contratar se garantice el conocimiento óptimo para poder realizar las labores a desarrollar dentro de la empresa Rampint S.A.S.

Por último, se recomienda llevar un registro o brindar un informe de los perfilamientos realizados anual o mensualmente; evidenciando los contratos realizados y aquellos que no se concluyeron, con el fin de determinar los parámetros que se están analizando al momento de realizar el perfilamiento para cada sección requerida de personal por parte de Rampint S.A.S.

Para concluir, se recomienda a la empresa Rampint S.A.S. tener en cuenta y aplicar la propuesta de mejora para la selección del personal en la empresa que se describe en este documento.

Referencia Bibliográfica

- Cabezas J. Varela R. (2021). (pp.180-210). *OVI. Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal*. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>
- El aprendizaje basado en escenarios como estrategia de desarrollo de competencias para afrontar el proceso de selección de personal PDF: Silvia Nazareth Prieto Preboste, José Manuel Chamorro Laborda: *Tecnología, Ciencia y Educación*, 21, 1 2022
- Fernández López, F. (2016). *Contratación laboral (UF0341)*. Editorial Tutor Formación. (Pp 47-93) <https://elibro-et.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207>
- Gan, F. (2013). *Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC. (pp.250-291). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). *Selección de personal*. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/62722>
- Gerencie.com (2019). *Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas*. Recuperado de <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>
- Gómez- Mejías L y otros (2008). *Gestión de recursos humanos*. Pearson-prentice hall S.A. España
- Marco Teórico – *Reclutamiento*: <http://reportepracticafinal608.blogspot.com/2018/05/2-marco-teorico-reclutamiento.html>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). *Los macro - procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle.

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

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). *Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC.

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

Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas PDF:

Pamela Alonso, Silvia Moscoso et al.: *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31, 2, 8 2015

Zayas Agüero, P.M.:(2010). *Los fundamentos teórico-metodológicos de la selección de personal*,

Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2010e/826

Anexos

Anexo A. *Diseño del cuestionario*

1. ¿Cuenta la empresa Rampint en el momento con un proceso de selección de personal?
2. ¿la selección de los perfiles profesionales tiene parámetros de ocupación establecidos?
3. ¿Qué métodos de comunicación utiliza la empresa para dar a conocer sus vacantes?
4. ¿Cuál es la metodología usada en el proceso de selección de personal y como aporta esta al proceso?
5. ¿Cuenta la empresa con el personal idóneo para realizar la entrevista en el proceso de selección de personal?
6. ¿Existe algún filtro en la revisión de las solicitudes de quienes se postulan a las vacantes existentes?
7. ¿Cuáles son los pasos o etapas en el proceso de selección de personal?
8. ¿Quién tiene a cargo la selección final del personal en la empresa Rampint?

Encuesta de Selección de Personal para la Empresa la Empresa Rampint S.A.S.

La presente encuesta tiene como propósito conocer la percepción que tienen el encargado del departamento de talento humano acerca del uso de la metodología aplicada para el proceso de selección de un empleado.

Realizado por: coordinador de talento humano

1. ¿Cuenta la empresa Rampint en el momento con un proceso de selección de personal?
 - a) Si (x)
 - b) No
 - c) Tal vez

2. ¿la selección de los perfiles profesionales tiene parámetros de ocupación establecidos?
 - a) Si (x)
 - b) No
 - c) Tal vez

3. ¿Qué métodos de comunicación utiliza la empresa para dar a conocer sus vacantes?
 - a) Redes sociales
 - b) Bolsas de empleo (x)
 - c) Otro: ¿Cuál?

4. ¿Cuál es la metodología usada en el proceso de selección de personal y como aporta esta al proceso?
- a) Solo Entrevista (x)
 - b) Entrevista, prueba psicotécnica y examen práctico.
 - c) Otro: ¿Cuál?
5. ¿Cuenta la empresa con el personal idóneo para realizar la entrevista en el proceso de selección de personal?
- a) Si (x)
 - b) No
 - c) Tal vez
6. ¿Existen filtros en la revisión de las solicitudes de quienes se postulan a las vacantes existentes?
- a) Si (x) el mismo Sena realiza esos filtros y solo se envían las hojas de vida de los que cumple los requisitos
 - b) No
 - c) Tal vez
7. ¿Cuáles son los pasos o etapas en el proceso de selección de personal?
- a) Análisis de las necesidades de personal
 - b) Revisión del perfil y descripción de cargos (x)
 - c) Evaluación de candidatos.

8. ¿Quién tiene a cargo la selección final del personal en la empresa Rampint?

- a) Gerente de ventas
- b) Gerente recursos humanos (x)
- c) Secretaria(o) recursos humanos

Realizado por: secretaria de talento humano

1. ¿Cuenta la empresa Rampint en el momento con un proceso de selección de personal?

- a) Si (x)
- b) No
- c) Tal vez

2. ¿la selección de los perfiles profesionales tiene parámetros de ocupación establecidos?

- a) Si (x)
- b) No
- c) Tal vez

3. ¿Qué métodos de comunicación utiliza la empresa para dar a conocer sus vacantes?

- a) Redes sociales
- b) Bolsas de empleo (x)
- c) Otro: ¿Cuál?

4. ¿Cuál es la metodología usada en el proceso de selección de personal y como aporta esta al proceso?
- a) Solo Entrevista (x)
 - b) Entrevista, prueba psicotécnica y examen práctico.
 - c) Otro: ¿Cuál?
5. ¿Cuenta la empresa con el personal idóneo para realizar la entrevista en el proceso de selección de personal?
- a) Si (x)
 - b) No
 - c) Tal vez
6. ¿Existen filtros en la revisión de las solicitudes de quienes se postulan a las vacantes existentes?
- a) Si (x) el Sena realiza esos filtros
 - b) No
 - c) Tal vez
7. ¿Cuáles son los pasos o etapas en el proceso de selección de personal?
- a) Análisis de las necesidades de personal
 - b) Revisión del perfil y descripción de cargos (x)
 - c) Evaluación de candidatos.

8. ¿Quién tiene a cargo la selección final del personal en la empresa Rampint?
- a) Gerente de ventas
 - b) Gerente recursos humanos (x)
 - c) Secretaria(o) recursos humanos

Realizado por: gerente general

1. ¿Cuenta la empresa Rampint en el momento con un proceso de selección de personal?
- a) Si (x)
 - b) No
 - c) Tal vez
2. ¿la selección de los perfiles profesionales tiene parámetros de ocupación establecidos?
- a) Si
 - b) No
 - c) Tal vez (x)
3. ¿Qué métodos de comunicación utiliza la empresa para dar a conocer sus vacantes?
- a) Redes sociales
 - b) Bolsas de empleo (x)
 - c) Otro: ¿Cuál?

4. ¿Cuál es la metodología usada en el proceso de selección de personal y como aporta esta al proceso?
- a) Solo Entrevista (x)
 - b) Entrevista, prueba psicotécnica y examen práctico.
 - c) Otro: ¿Cuál?
5. ¿Cuenta la empresa con el personal idóneo para realizar la entrevista en el proceso de selección de personal?
- a) Si (x)
 - b) No
 - c) Tal vez
6. ¿Existen filtros en la revisión de las solicitudes de quienes se postulan a las vacantes existentes?
- a) Si (x) se encarga el área de talento humano y el Sena que realiza los filtros
 - b) No
 - c) Tal vez
7. ¿Cuáles son los pasos o etapas en el proceso de selección de personal?
- a) Análisis de las necesidades de personal
 - b) Revisión del perfil y descripción de cargos (x)
 - c) Evaluación de candidatos.
8. ¿Quién tiene a cargo la selección final del personal en la empresa Rampint?

- a) Gerente de ventas
- b) Gerente recursos humanos (x)
- c) Secretaria(o) recursos humanos