

**Planteamiento de una propuesta de mejora de la selección de personal para la
empresa Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda S.A. del municipio de
Pradera Valle**

Ingrith Tatiana Ruiz Ruiz

Yuliana Marcela Benítez Quinayas

Elisabeth Mancilla Montaña

Nidia Sonia Rodríguez Quiñones

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

2022

**Planteamiento de una propuesta de mejora de la selección de personal para la
empresa Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda S.A del municipio de
Pradera Valle**

Ingrith Tatiana Ruiz Ruiz

Yuliana Marcela Benítez Quinayas

Elisabeth Mancilla Montaña

Nidia Sonia Rodríguez Quiñones

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor:

Wilson Rodríguez Escamilla

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

2022

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado; a todo el equipo de tutores que ha hecho parte del equipo de trabajo para la presentación de las guías y materiales que contribuyen en desarrollo de cada fase, a los padres, madres e hijos de cada uno de los integrantes del grupo de trabajo, porque gracias a su amor, dedicación, acompañamiento permanente y paciencia infinita desde el seno de sus hogares, siempre han estado presente para inculcar en nosotros el esfuerzo y valentía para lograr, sacar a delante de este trabajo.

Agradecimientos

“A nuestros equipos docentes y en especial al asesor por su ayuda, paciencia y dedicación.

Agradecerles también a todas nuestras familias por darnos ánimo durante este proceso.

A mis amigos de toda la vida que me acompañan desde siempre.”

“A todas las personas que me apoyaron e hicieron posible que este trabajo y que desarrollara y presentara con éxito.”

“A dios, ya que su bendición permanente no hubiera sido posible alcanzar nuestro logros y metas propuestas, las cuales nos llevan a un objetivo en común”

Resumen

Plantear una propuesta de mejora para el proceso de selección de personal de la empresa Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda S.A”, teniendo en cuenta la problemática identificada, la cual permitirá de manera adecuada y oportuna vincular personal idóneo y calificado.

Mediante la presentación de este trabajo se pretende mostrar de forma clara la problemática encontrada en la empresa Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda S.A, la cual está relacionada con el proceso de selección de personal, donde no se ve una estructura adecuada para seleccionar candidatos que puedan permanecer durante un tiempo considerable en la empresa y así no se genere un alto índice de rotación.

Dentro de la propuesta de mejoramiento se busca crear un documento, el cual podrá ser utilizado como guía para el proceso de selección de personal, como por ejemplo la creación de un manual de funciones o un procedimiento de selección de personal

Palabras claves

Estructura, Selección, Manual

Abstract

Propose an improvement proposal for the personnel selection process of the company Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda S.A”, taking into account the identified problem, which will allow in an adequate and timely manner to link suitable and qualified personnel.

Through the presentation of this work, it is intended to clearly show the problems found in the company Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda SA, which is related to the personnel selection process, where there is no adequate structure to select candidates who can remain. for a considerable time in the company and thus does not generate a high turnover rate.

Within the improvement proposal, it is sought to create a document, which can be used as a guide for the personnel selection process, such as the creation of a functions manual or a personnel selection procedure.

Keywords

Structure, Selection, Handbook

Tabla de contenido

Lista de tablas	9
Lista de anexos.....	10
Introducción	11
Planteamiento del Problema	12
Descripción del Problema	12
Planteamiento del Problema	12
Pregunta problema	13
Justificación de la investigación	14
Objetivos	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
Antecedentes	16
Marco Teórico.....	19
Marco Legal	21
Ley 100 de 1993	21
Ley 50 de 1990	22
Decreto 1072 de 2015	22
Metodología	23
Los sujetos	23
Instrumentos.....	23
Procedimiento	24
Diseño	24
Resultados	26
Caracterización de los encuestados.....	26

Respuesta a las preguntas planteadas en la encuesta	31
Cronograma de Actividades.....	41
Presupuesto	42
Conclusiones	43
Recomendaciones	45
Referencias bibliográficas.....	47

Lista de tablas

Tabla 1 Cronograma de actividades 41

Tabla 2 Presupuesto investigación..... 42

Lista de anexos

<i>Anexos 1</i>	50
<i>Anexos 2</i>	53
<i>Anexos 3</i>	54
<i>Anexos 4</i>	55
<i>Anexos 5</i>	57
<i>Anexos 6</i>	60

Introducción

En el siguiente trabajo se podrá evidenciar el planteamiento de una propuesta de mejora para el proceso de selección de personal de la empresa Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda S.A, con el fin de generar estrategias que permitan la vinculación de personal idóneo que cumpla con los requisitos de las vacantes.

También se debe tener en cuenta que para que la propuesta de mejora sea utilizada de manera oportuna al momento de iniciarse un proceso de selección, pues deberá contar con parámetros, herramientas y estrategias, las cuales deberán quedar plasmadas en un documento, ya sea en la elaboración del manual de funciones o un procedimiento específicamente del proceso de selección del personal.

Planteamiento del Problema

No existe un proceso y/o estructura adecuada para realizar la selección de profesionales a asignar en cada área de trabajo, según perfil profesional

Descripción del Problema

En la empresa; Productora y comercializadora agrícola Varahonda S.A se identifica que el proceso de selección actualmente se lleva a cabo de una manera informal, por lo que el mismo no cuenta con un soporte físico que regule y permita realizar el proceso de manera completa, específica y llevando el control de manera correcta, por lo cual es necesario realizar una mejora en los diferentes procesos de selección implementando diferentes formatos para poder plasmar todo el proceso de manera clara y completa.

Planteamiento del Problema

Según Chiavenato, I. (2009) plantea que la selección busca entre diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita; y el proceso de selección, por lo tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia o el desempeño humano, así como la eficacia de la organización.

Actualmente, las organizaciones se enfrentan constantemente a una serie de desafíos que requieren de mano de obra calificada como elemento fundamental para hacerle frente a los retos que se presentan en sus entornos. Es por esto, que aquellas empresas que carecen de unos planes estratégicos de selección de personal pueden perder aspectos relevantes como: productividad, debido a que los colaboradores mal seleccionados no contarían con el perfil necesario para desempeñar cada una de las funciones establecidas en el cargo. Además, se puede complejizar la adaptación de los mismos al clima y cultura organizacional, debido a que no lograría cumplir de manera efectiva con las labores que demanda el puesto de trabajo; otro factor importante que se

debe considerar es que el proceso de selección y contratación exige una serie de gastos y recursos que si no son aprovechados de la mejor forma posible, la organización estaría malgastándolos y perdiendo ese capital humano, monetario y de tiempo que se emplea para esa labor.

Una consecuencia de lo anterior es la rotación de personal debido a que esta no sólo se origina por el reemplazo de empleados que no cubren las características que demanda el puesto. Sino también por factores interno y externos. Como factores internos algunos pueden ser: sueldo y prestaciones, condiciones físicas del área de trabajo, políticas de reclutamiento y selección, horarios de trabajo. Cualquiera de estos factores que esté provocando la rotación de personal en las empresas, representa un costo considerable para las organizaciones ya que no solo tendrá que invertir en el reclutamiento, selección, contratación y capacitación de los nuevos empleados, si no que pierde competitividad por la renovación de su plantilla laboral (Heróles, 2007).

Pregunta problema

¿Cómo estructurar el proceso de selección de personal en la empresa Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda SAS?

Justificación de la investigación

En la actualidad, las organizaciones se enfocan en vincular personal como cumplimiento de vacantes, en este proceso muchas veces se comete errores, como, por ejemplo, tener en cuenta candidatos recomendados, que no cumplen con la experiencia mínima, la edad suficiente, el nivel académico, entre otros factores, los cuales hacen del proceso un fracaso en su permanencia en la compañía.

Es por ello, que el propósito de este estudio es plantear una propuesta de mejora de la selección de personal para la empresa Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda S.A del municipio de Pradera Valle año 2022, donde se cuente con un procedimiento para el proceso de selección y vinculación de personal, donde se describan los procesos que se llevan a cabo para escoger al candidato que cumpla con el perfil y expectativas que requiere la organización.

El presente estudio es factible de llevarse a cabo, ya que se cuenta con el apoyo de la empresa y de los empleados quienes están dispuestos a dar la información necesaria para cumplir con los objetivos planteados del presente proyecto, además, se posee los recursos necesarios como son los técnicos (entrevistas, encuestas) y humanos (personal que labora en la empresa) para su ejecución.

Objetivos

Objetivo General

Plantear un proceso de mejora de selección de personal para la empresa Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda S.A. del municipio de Pradera Valle año 2022

Objetivos Específicos

Diagnosticar el proceso de selección de personal actual de la empresa, para identificar las falencias al momento de la vinculación de nuevos colaboradores.

Establecer estrategias en el proceso de selección de personal para el buen funcionamiento de la organización.

Identificar herramientas necesarias que permitan la construcción del proceso de selección de personal.

Antecedentes

Acevedo (2012) determinó que la admisión de personal es un proceso que permite suministrar personas que respondan a las funciones y actividades inherentes de cada empresa de forma eficaz y eficiente. El objetivo de los procesos de reclutamiento y selección de personal no es cubrir una plaza vacante, sino más bien, proporcionar empleo a una persona que cuente con los conocimientos, habilidades y actitudes que la organización necesita.

La empresa Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda S.A, la cual se encuentra ubicada en el municipio de Pradera Valle, viene realizando su proceso de selección y vinculación de personal sin ningún tipo de estructura o sin tener en cuenta los requisitos que debe cumplir cada candidato de acuerdo al cargo. A lo largo de los años se ha evidenciado que en la empresa objeto de estudio, no se ha realizado la planificación adecuada para la gestión del personal, puesto que, se registra una alta tasa de rotación de los cargos operativos, donde se está en constante contratación de personal, el cual permanece durante muy poco tiempo en la empresa conllevando a la carga laboral para los demás colaboradores y a la fatiga de los mismos

Por otra parte, la población del Municipio de Pradera Valle, en su gran mayoría, no cuentan con los estudios académicos básicos que requiere el perfil del cargo para el personal, más sin embargo la empresa al tener la necesidad de requerir personal para sus diferentes actividades, donde se ha visto en la obligación de tener en cuenta a dicha población para las convocatorias y procesos de selección que posteriormente serán contratadas.

Es por ello, que se inició un estudio e investigación respecto al proceso de selección y vinculación de personal con el que cuenta actualmente la empresa, con el propósito de diagnosticar e identificar los puntos débiles del proceso y así mismo brindar propuestas de

mejora para el mismo, aplicando correctamente las estrategias de vinculación y retención de personal.

Por otro lado, están las actuales condiciones del mercado laboral, donde los trabajadores son capaces de desempeñar nuevas tareas y conformar nuevos equipos de trabajo, esto les obliga a ser más flexibles y versátiles, a disponer de amplios conocimientos teórico-prácticos y a una correcta comprensión del mundo en que cada uno vive y trabaja.

En algunas empresas del sector agrícola a nivel nacional como por ejemplo, la empresa Palmicultora Palmas de Tumaco S.A.S, empresa del sector agrícola ubicada en la vereda Imbilí de la zona rural de Tumaco Nariño, se evidencia rotación constante del personal, especialmente en el área operativa, donde se encuentran los colaboradores que desempeñan el cargo de cosechadores del fruto de la palma de aceite; la población que se contrata para la ejecución de las actividades del cargo anteriormente mencionado, no logran adaptarse fácilmente y renuncian al cargo para el cual fue contratado, generando esto un incremento en el índice de rotación; es aquí donde se tiene que tener en cuenta dentro del proceso de selección y vinculación de personal, los requisitos que demanda el cargo, como por ejemplo, experiencia en actividades de campo, ya que, la actividad de cosecha requiere de gran esfuerzo físico, y vincular una persona que se halla desempeñado en actividades de mínimo esfuerzo, pues se va retirar rápidamente, sin ni siquiera haber cumplido su periodo de prueba, debido, a que las condiciones para las cuales fue contratado no son las mismas en las que se ha desempeñado.

Por otro lado, se encuentra la empresa agrícola Huerto Frutal, la cual carece de un proceso de planificación para la selección de personal, pese a que no comparten ideales o a lo mejor objetivos en común, existen muchos problemas de planificación para los procesos de selección de personal, y adicional a eso problemas entre miembros de la empresa, donde las

relaciones interpersonales no son las mejores, es decir el clima organizacional no es propicio para los colaboradores, debido los malos tratos, tanto de superiores como de operativos.

Marco Teórico

Los procesos de búsqueda o selección de personal, son en realidad muy importantes para las empresas, además es algo que conlleva diferentes motivos, los cuales son diversos, pero que a su vez es sumamente importante para el desarrollo económico y estructural de la empresa. Por lo cual, se busca tener siempre elaborado un buen plan de selección de personal

La planificación. Hace referencia a medio y largo plazo, en cuanto a la disposición de recursos Humanos para atender las necesidades de desarrollo de la empresa y las variaciones surgidas por causas vegetativas o previstas por otras razones, este conjunto de funciones tiene que guardar perfecta armonía con la planificación estratégica de la empresa y debe ser configurada para obtener los mejores resultados económicos. (Ramos Ramos, P. Coord. 2015), todo esto permite que se evidencia aún más que la planificación hace parte muy importante de estos procesos en la empresa.

Pese a las herramientas que se poseen en el ambiente laboral y gestión administrativa se vienen presentado problema más recurrente de las empresas al reclutar personal, donde las compañías y/o empresas se dejan guiar más por la intuición y con los estudios e investigaciones realizadas por la revista semana.

De acuerdo con la más reciente Encuesta de perspectivas de empleo de ManpowerGroup Q3 2021, 70 % de las empresas en Colombia tienen dificultades para cubrir puestos de trabajo. Por ello, cada vez resulta más complicado para las compañías encontrar el talento ideal.

Hay diversos factores, entre ellos las habilidades y los roles más demandados, además de las condiciones de trabajo o la diferencia de edades de los colaboradores, entre otros. Sin embargo, independientemente de las exigencias del mercado laboral, es en la gestión de los

recursos humanos de cada organización en que pueden suceder errores que impiden encontrar al talento ideal. (Artículo revista semana 2011)

Marco Legal

El proceso de vinculación de personas a las empresas está regido principalmente por el código sustantivo de trabajo, aquí, es donde están compiladas cada una de las obligaciones, derechos, deberes, prohibiciones, entre otros aspectos que son de mucha importancia al momento de contratar personal; adicional a este código, encontramos otras leyes que influyen en el proceso de selección y vinculación; a continuación se podrán evidenciar cada una de estas como propósito de exponer su influencia en los procesos.

Código sustantivo del trabajo: es un documento el cual nace con la finalidad de proteger las partes involucradas en la ejecución de un contrato laboral, es decir, al empleado y empleador; lo que se busca con este código es brindar protección al colaborador por parte del estado para que no se violen sus derechos y se obligue a las organizaciones a cumplir con las obligaciones básicas que tienen como empleadores.

Ley 100 de 1993: Se crea el sistema de seguridad social integral en Colombia, con el propósito de que cada uno de los colombianos goce de una calidad de vida, a través del cumplimiento progresivo de cada uno de los planes que promueve el estado; en esta ley se establece la obligatoriedad de prestar servicio de atención en salud, dispone el sistema general de pensiones y el sistema general de riesgos laborales.

La Constitución Política de Colombia, indica que el estado debe proteger en todas sus modalidades a cada uno de sus ciudadanos, y en su artículo 25 resalta que el trabajo es una obligación social y es protegida por parte del estado, adicional indica que toda persona tiene derecho a ser vinculada laboralmente en condiciones justas y con calidad de vida, tanto para sí mismo como para su núcleo familiar.

Ley 50 de 1990 Esta ley hace parte del derecho laboral colombiano y en ella se introducen reformas al código sustantivo de trabajo, adicional se incluyen otras disposiciones en el ámbito laboral y a la seguridad social en Colombia. Su principal propósito es liberar las relaciones laborales con el fin de mejorar la condición de las empresas del país.

Decreto 1072 de 2015: este decreto obliga a todas las empresas del país, sin importar su posición en el mercado (tamaño) a implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo; su objetivo principal es prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, a las cuales están expuestos cada uno de los trabajadores, reduciendo el número de accidentes o su impacto a la organización y al empleado.

Metodología

Los sujetos

Los sujetos de estudio para esta investigación son los colaboradores del área Operativa de la empresa Varahonda S.A, ubicada en el municipio de Pradera Valle del Cauca. Siendo una muestra de estudio aproximada de 30 personas, en su mayoría son de sexo masculino, comprendidos entre las edades entre los 20 a 58 años, con un promedio de educación de básica primaria culminado, provenientes de la clase social media baja, con un nivel de economía promedio, donde la mayoría ocupa labores de campo.

Instrumentos

Para evaluar el proceso de selección y contratación del personal que realiza la empresa Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda S.A; se utilizará una encuesta en modalidad online, usando el tipo de investigación descriptiva, mediante la compilación de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea conocer, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos compilados. Con la encuesta se trata de "obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en una investigación, y esto sobre una población o muestra determinada. Esta información hace referencia a lo que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, esperan, desean, quieren u odian, aprueban o desaprueban, o los motivos de sus actos, opiniones y actitudes" (Visauta, 1989: 259). A diferencia del resto de técnicas de entrevista la particularidad de la encuesta es que realiza a todos los entrevistados las mismas preguntas, en el mismo orden, y en una situación social similar; de modo que las diferencias localizadas son atribuibles a las diferencias entre las personas entrevistadas.

Procedimiento

Para llevar a cabo la investigación se ejecutarán los pasos siguientes:

Crear un banco de cuestionamientos para estructurar las preguntas que integraran el método de compilación de información, la cual es la encuesta.

La estructuración de las preguntas deberá contener tres elementos fundamentales, información básica (nombre, edad, sexo, educación, cargo) información central (cuestionamientos relacionados al problema de la investigación) y por último el esquema de selección múltiple con única respuesta.

La encuesta se aplicará mediante la herramienta “formularios” de Google la cual permitirá mayor eficacia a la hora de contestar las preguntas con el fin de facilitar el acceso a la realización de la misma.

Se generará un link que se enviará a través de medios de comunicación como como correos electrónicos, WhatsApp o telegram para asegurar su realización, la cual no tomará más de 5 minutos por encuestado.

Seleccionar un grupo determinado de colaboradores para la aplicación de las encuestas.

Recopilación de la información mediante la encuesta, para así compilar y analizar de manera oportuna la información recolectada.

Diseño

La presente investigación es de tipo cuasi experimental, según León y Montero (2011), explica que esta busca contrastar una relación de causa y efecto entre variables de estudio, presenta al final de la misma el impacto de una variable independiente sobre la variable dependiente, el grupo de estudio se escoge previamente sin una selección aleatoria. Abarca todo tipo de recolección científica de datos con el ordenamiento, tabulación, interpretación y

evaluación de estos. Lo anterior nos permitirá definir si los colaboradores incorporados por la empresa Varahonda S.A. están laborando en esta organización porque realmente les aporta una serie de beneficios que estimulan sus necesidades personales, sociales y de autorrealización o si solo están en este lugar por la carencia de requisitos para adquirir una vacante en esta empresa.

Resultados

Se realiza la aplicación de una muestra de treinta encuestas a los trabajadores, de la empresa Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda S.A.

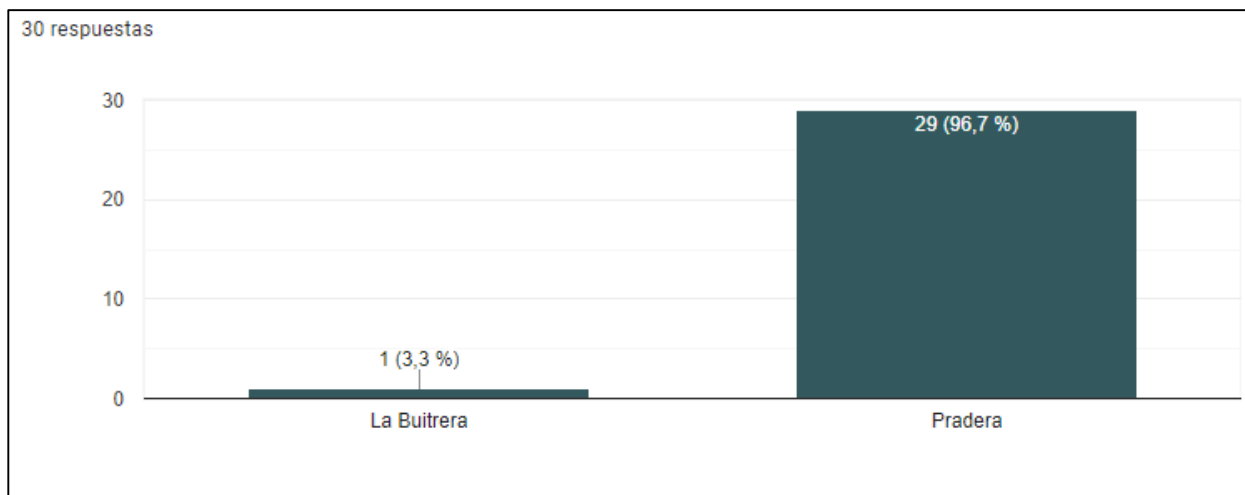
Esta herramienta contribuye al desarrollo de la investigación acerca de la estructura del proceso de selección de personal; dando a conocer un breve análisis cualitativo de dichos procesos y quienes hacen parte del mismo como tal.

La población seleccionada de la empresa Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda S.A. a través de un link dan respuesta a cada una de las preguntas relacionadas claramente con el proceso de selección que realiza para vincular personal, de las diferentes áreas.

Caracterización de los encuestados

Figura 1

Lugar de residencia del encuestado



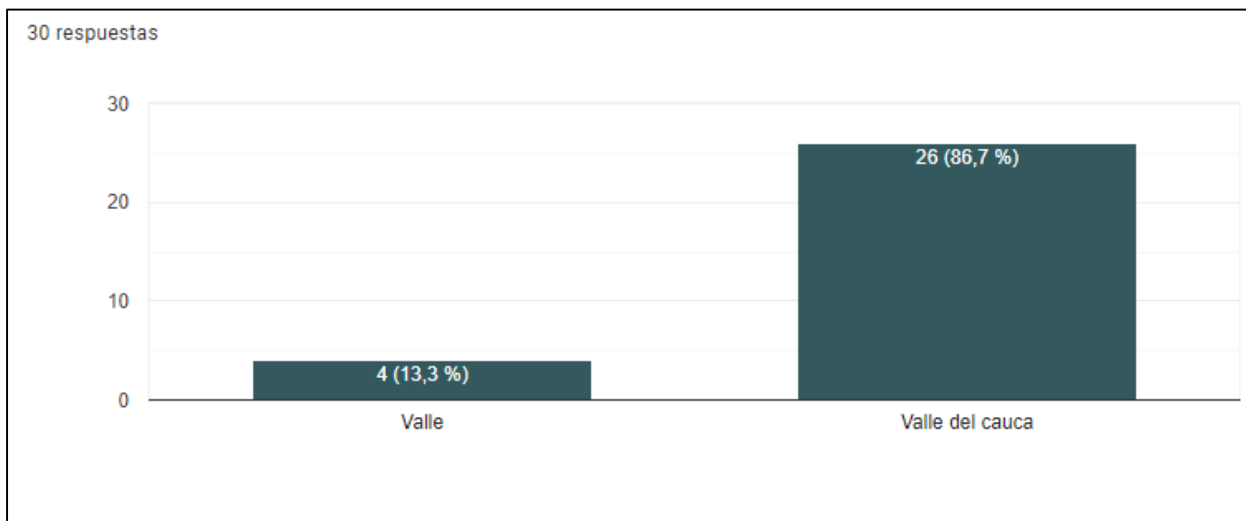
Nota: el grafico representa el lugar de residencia de los encuestados

Se puede observar que teniendo en cuenta que el 96,7%, el cual corresponde veintinueve trabajadores y/o colaboradores viven o son procedentes del municipio de pradera valle; Es un punto a favor para la empresa y más aún para ellos como trabajadores, ya que los favorece

económicamente, y tan solo el 3.3% equivalente, a un trabajador o colaborador vive en el corregimiento de la Buitrera.

Figura 2

Departamento de residencia

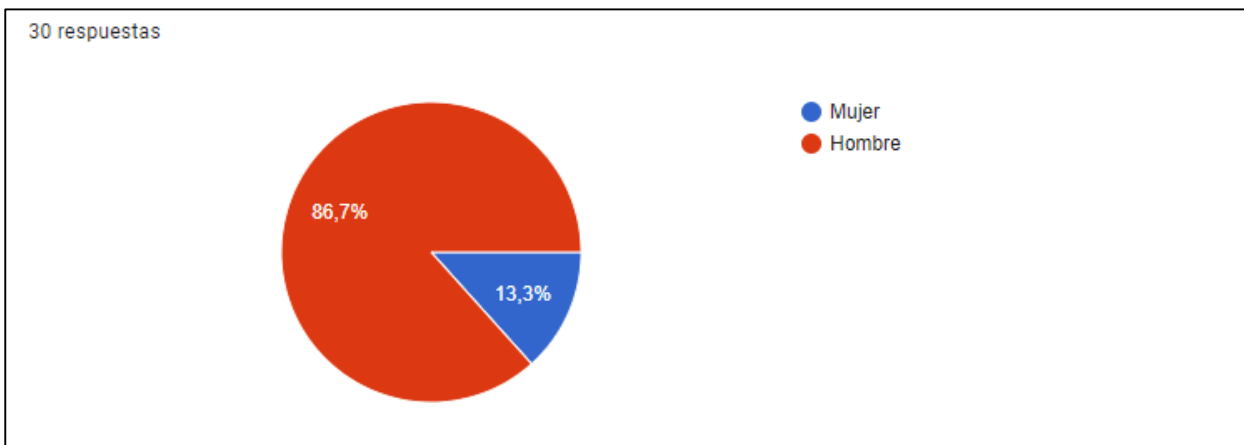


Nota: el gráfico representa el departamento de residencia de los encuestados

De acuerdo a la gráfica anterior, el 100% de los encuestados pertenece al departamento del Valle del Cauca.

Figura 3

Tipo de genero

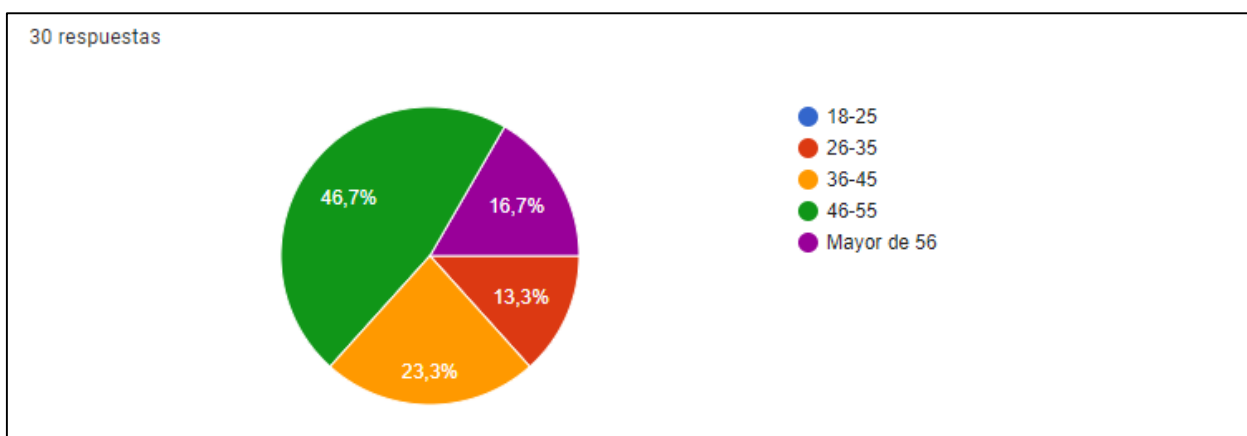


Nota: el gráfico representa el tipo de genero de los encuestados

La gráfica muestra que el 86,7%, de los trabajadores o colaboradores son de género masculino, de los cuales veintiséis y el 13,3% restante de la población encuestada es de género femenino, en lo que se relacionan solo, cuatro trabajadoras o colaboradoras. y que a su vez esto da conocer que la mayor población contratada en los procesos de selección de personal son hombres y que es la población que a lo mejor requiere en mayor cantidad y con más frecuencia la empresa.

Figura 4.

Edad

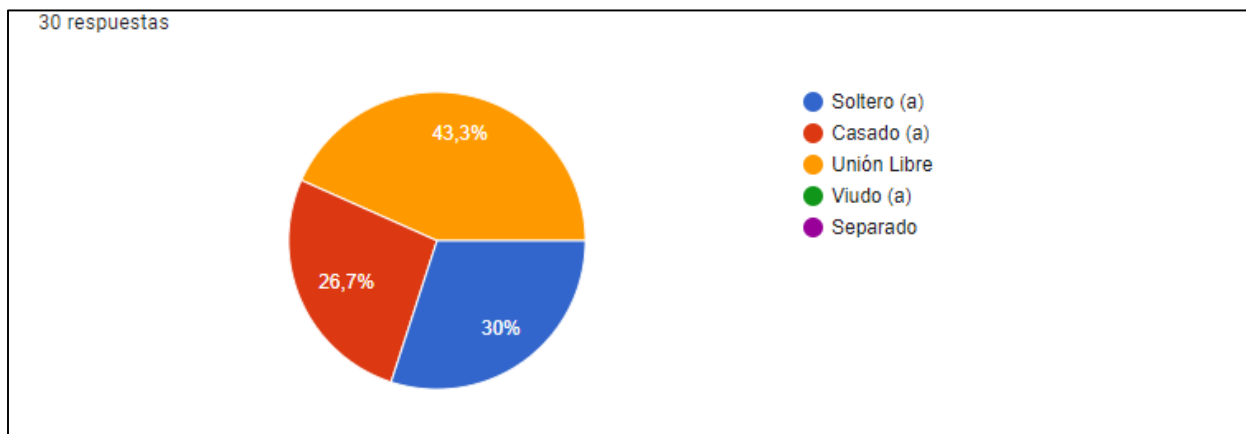


Nota: el gráfico representa el rango de edad de los encuestados

El mayor número de personas contratadas durante los procesos de selección de personal de acuerdo a los resultados es del 46,7% , el cual oscilan en un rango de edades de 46 a 55 años El 23,3% estan de 36 a 45 años; el 16,7% son mayores de 56 años y el 13,3% estan entre los 26 a 35 años de edad. que de alguna manera permite mostrar la poblacion en edad de trabajar en el pais, pero tambien de alguna manera la estructura de estos proceso de selección no vinculan a la poblacion mas joven.

Figura 5

Estado civil

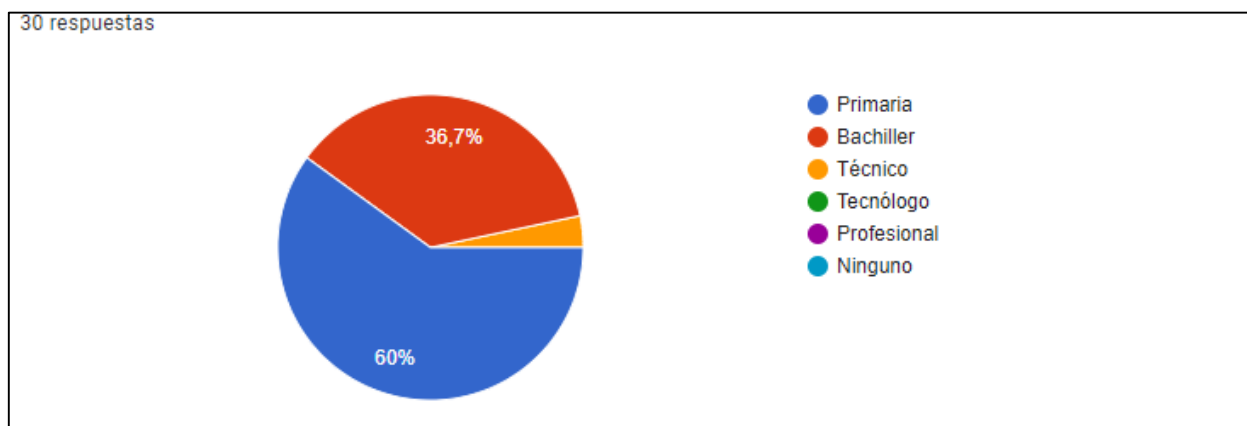


Nota: el gráfico representa el estado civil de los encuestados

Se puede observar que del total de los encuestados se logra evidencia que el 43,3% viven en unión libre; el 30% son solteros y el 26,7% están casados.

Figura 6

Nivel de estudio



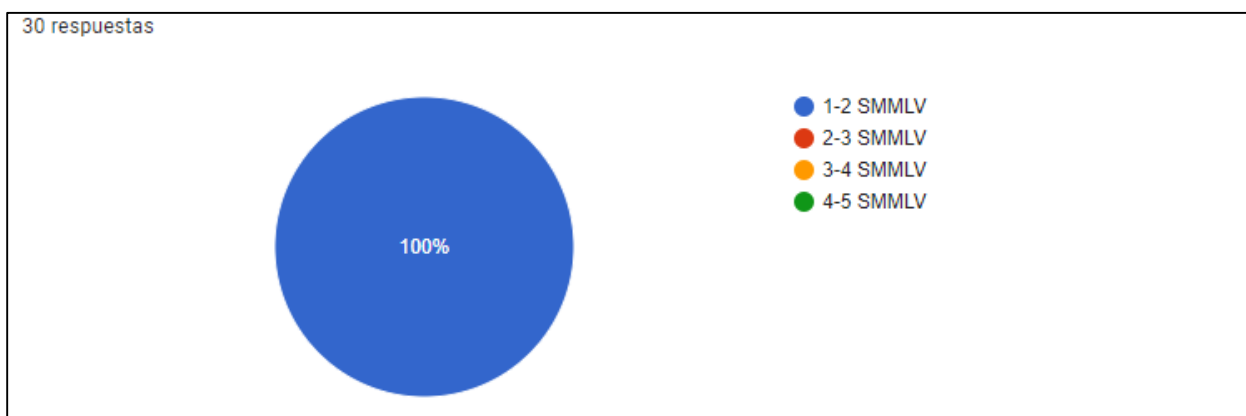
Nota: el gráfico representa el nivel de estudio de los encuestados.

Desafortunadamente, en su gran mayoría la población de trabajadores de la empresa Varahonda no ha logrado obtener un título profesional, lo que también dificulta de alguna manera su ascenso o crecimiento personal y profesional en la empresa; haciendo a su vez que desconozcan el verdadero propósito de un plan estructurado de proceso de selección para su vinculación laboral, se denota que la mayor población de empresa solo logró un nivel educativo

de la básica primaria y que el 3,3% alcanzó el título de técnico. De acuerdo al número de trabajadores encuestados.

Figura 7

ingresos

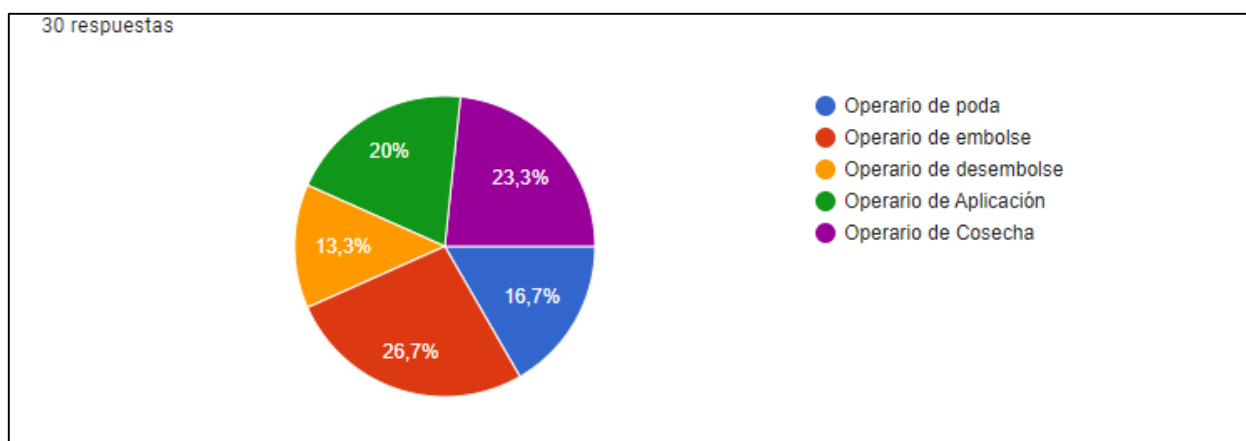


Nota: el gráfico representa el nivel de ingresos de los encuestados.

De acuerdo a la gráfica, se puede observar que los ingresos del total de los encuestados están en el rango de 1 a 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes, por otro lado, no se evidencia incentivos económicos teniendo en cuenta lo que devengan.

Figura 8

Ocupación



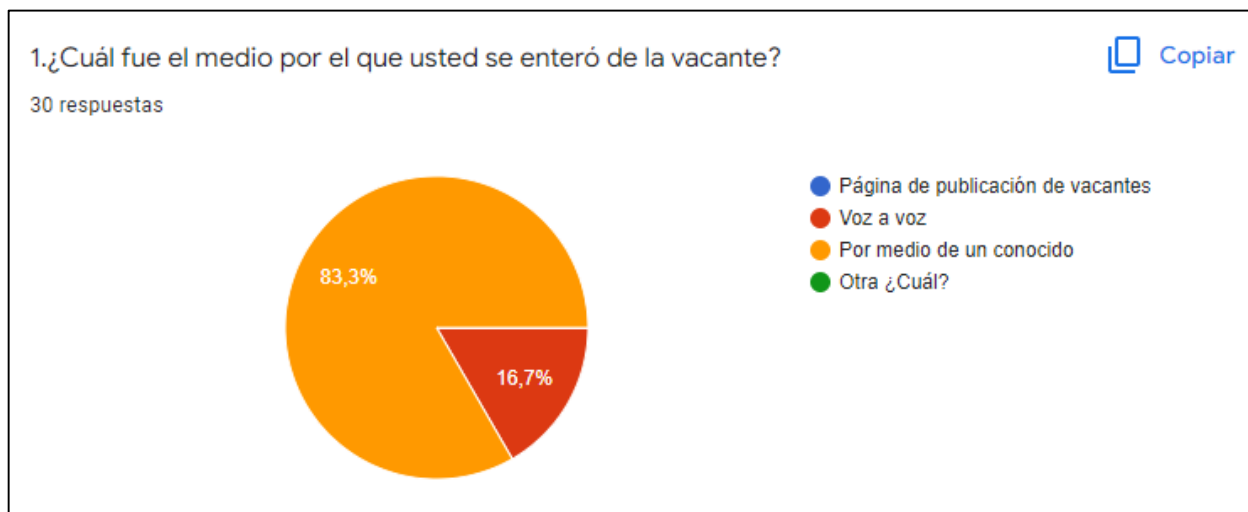
Nota: el gráfico representa la labor que realiza el encuestado.

Entre las actividades que se desarrollan en el área de producción de la empresa, el 26,7% son operarios de embolse, el cuál es el mayor número de trabajadores que se requieren en la empresa, y para los que probablemente con mayor frecuencia de estructurar los proceso selección y formación de personal. Por otro lado, están los operarios de cosecha son un 20% que teniendo en cuenta esto la estructura para los procesos para la contratación y selección de personal no serían de manera continua si no de acuerdo a los tiempos de cosecha de los cultivos, los operarios de aplicación, 31 16,7% son operarios de poda y el 13,3 restante son operarios de desembolse.

Respuesta a las preguntas planteadas en la encuesta

Figura 9

Medio de divulgación de vacantes



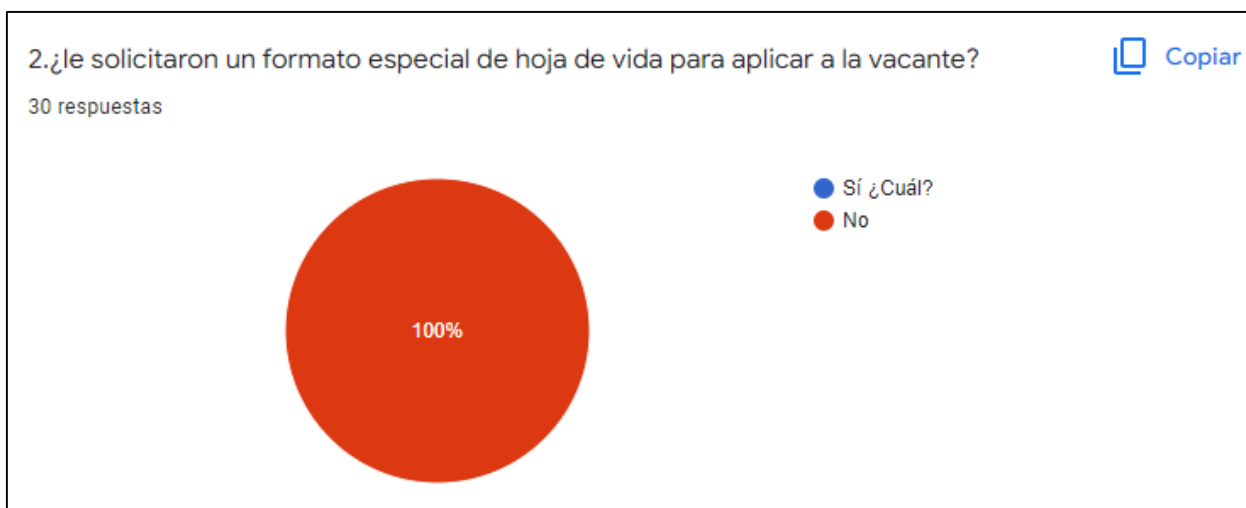
Nota: el gráfico representa el medio por donde se conocen las vacantes.

Para la divulgación de una vacante la empresa utiliza más medios no formales como la voz a voz, el cual se considera como una falla en la estructura y proceso adecuado de selección, contratación y/o vinculación del personal en la empresa, y se puede deducir con la aplicación de

esta herramienta de recolección de datos importantes que no está definida de forma para los procesos de selección en la empresa.

Figura 10

Formato de hoja de vida



Nota: la gráfica representa la preferencia de utilizar un formato de hoja de vida.

La solicitud de formatos especiales de hojas de vida para la postulación de la vacante es algo a rescatar, ya que es sumamente importante que cada empresa tenga de forma clara y establecida un formato para iniciar el proceso del postulado al cargo en cuestión.

Figura 11

Responsable de la recepción de las hojas de vida



Nota: la gráfica representa la responsabilidad del área de gestión humana en cuanto a la recepción de las hojas de vida.

Se logra obtener información muy importante y relevante para la empresa y que de alguna manera forman parte del proceso de vinculación del personal que se postula a cada vacante, ya que se tiene más del 50% de los encuestados, los cuales manifiestan haber entregado su hoja de vida en el área de gestión humana de la empresa. Cabe aclarar que el 26.7% restante de los encuestados que respondieron que no entregaron su hoja de vida directamente al área de Gestión Humana es porque son colaboradores que fueron vinculados cuando se creó la empresa y en ese entonces no estaba creada el área GTH, pero se puede evidenciar que en la actualidad si cuentan con este departamento y cumple su función de recepcionar las hojas de vida.

Figura 12

Realización de entrevista



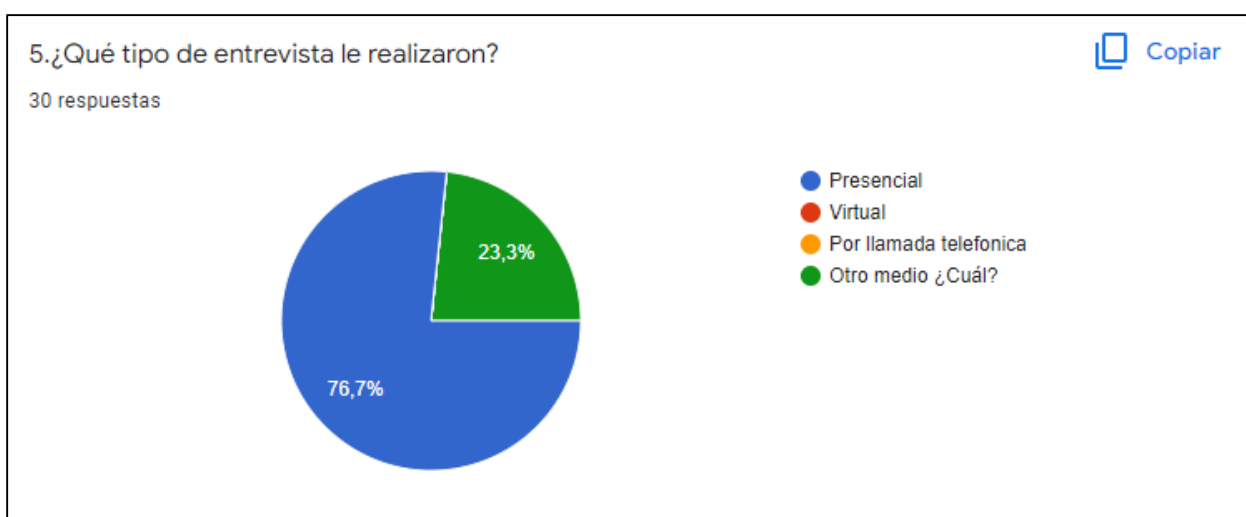
Nota: el gráfico representa la importancia de realizar entrevista a los candidatos

Aunque el 76.7% de los encuestados fueron entrevistados para ocupar el cargo el cual actualmente desempeñan, se evidencia que existe una brecha del 23.3% de personas que no tuvieron un acercamiento directo con el responsable del proceso para conocer aspectos como

experiencia requerida para el cargo, conocer las aspiraciones del candidato para pertenecer a la empresa y así poder tener una percepción de la persona que será vinculada. Esto indica, que se debe mejorar el proceso de programación de entrevista tanto con el área de gestión humana como del jefe inmediato, ya que este último es quien nos da el concepto de continuidad en el proceso de selección de un candidato.

Figura 13

Tipos de entrevista



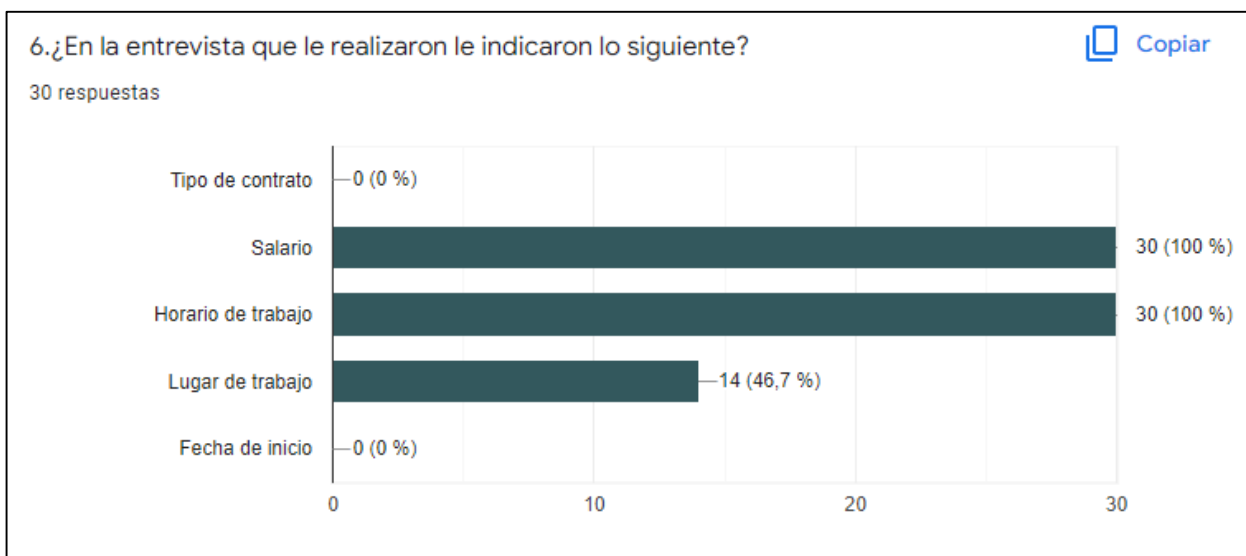
Nota: el gráfico representa los tipos de entrevistas

La entrevista presencial permite al entrevistador el acercamiento directo con el candidato, es aquí donde se conocen aspectos como educación, forma de expresarse del candidato (aunque no sea indispensable para el cargo, se puede identificar el contexto en el que se desenvuelve), aspiraciones que tiene frente a la empresa, conformación del núcleo familiar, entre otros que son de suma importancia al momento de vincular personal. En el caso de la empresa de estudio se evidencia que se practicó la entrevista presencial al 76.7% y se utilizó otro medio que representa un 23.3%, este último se relaciona con la informalidad del proceso adecuado de selección, es decir que ese 23.3% se debe a que cuando los colaboradores se dirigen a la empresa a llevar su

hoja de vida no les hacían una citación programada para la entrevista presencial sino que se aprovechaba ese momento para hacer cuestionamientos rápidos sobre experiencia y se le decía al candidato que era contratado.

Figura 14

Condiciones contractuales de la vacante



Nota: el gráfico representa las condiciones mínimas que ofrecen las vacantes

Cuando se inicia el proceso de selección se tienen establecidas las condiciones contractuales para el cargo, mismas como tipo de contrato, salario, horario de trabajo, lugar de trabajo, la fecha de inicio de labores, área a la que va a pertenecer, periodo de prueba, duración del entrenamiento, programación a inducción, entre otros aspectos que son importantes para la vinculación adecuada de personal. En cuanto a la empresa de estudio se evidencia que le informan a sus candidatos hoy colaboradores, en su gran mayoría aspecto como salario y horario de trabajo seguido del lugar de trabajo; los dos primeros son importantes pero no indispensables al momento de contratar personal, puesto que las personas también buscan una estabilidad laboral con el tipo de contrato con el cual será vinculado, esto les genera a ellos un poco de tranquilidad

ya que conocen el tiempo que podrán permanecer en la empresa y así cumplir algunos proyectos que puedan tener. Otro aspecto importante es informar la fecha de inicio de labores, ya que los candidatos se programan para iniciar sus actividades y no solo el candidato sino también la empresa, para poder realizar un cronograma adecuado de capacitación y entrenamiento.

Figura 15

Aplicación de pruebas de conocimiento

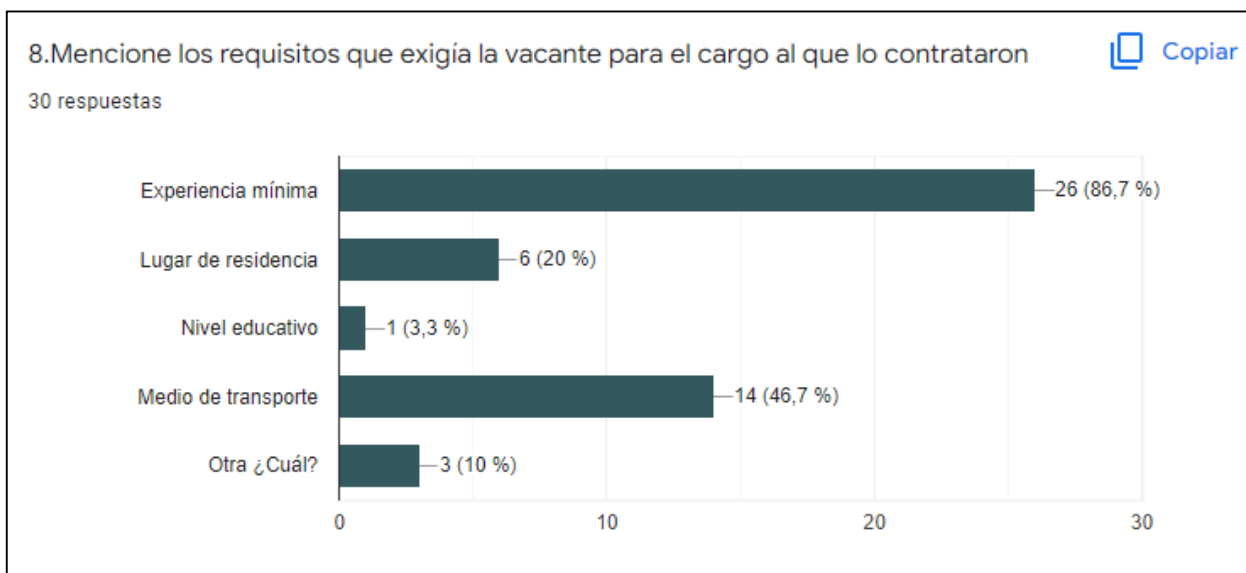


Nota: la gráfica representa la importancia de aplicar pruebas de conocimiento,

Las pruebas de conocimiento se crean de acuerdo al cargo y a los conocimientos que debe poseer el candidato frente a la vacante que se está ofreciendo, son de suma importancia para saber las competencias que tiene el candidato y además nos permite identificar los conocimientos básicos para los programas de capacitación y formación. En el caso de la empresa estudio se evidencia que no cuentan con un modelo de pruebas de conocimiento para aplicar a los candidatos, esto impide saber si la persona si quiera sabe leer y/o escribir, lo cual es una habilidad básica que debe tener una persona si quiera para firmar un contrato y ser capacitado.

Figura 16

Requisitos exigidos para las vacantes



Nota: la gráfica representa los requisitos mínimos que se solicitan de un candidato

Toda vacante debe tener establecidos los requisitos que debe cumplir un candidato; de acuerdo a los resultados de la encuesta se puede evidenciar que para la empresa de estudio es primordial el requisito de experiencia, contar con medio de transporte, el lugar de residencia y en un porcentaje mínimo la educación; de acuerdo a esto, es primordial que la empresa establezca cuales son los requisitos que deben tener los candidatos para aplicar a las vacantes, ya que con esto se puede contribuir a los demás procesos de la organización, es decir, que si se va a establecer como requisito la formación académica al menos que la persona sepa leer y escribir, ya que facilitará el diligenciamiento de formatos, el entendimiento de las capacitaciones y las evaluaciones que se realicen en los procesos de formación.

Figura 17

Exámenes médicos ocupacionales



Nota: la gráfica representa la realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso

Los exámenes médicos ocupacionales de ingreso son fundamentales para toda empresa, ya que permite conocer el estado y las condiciones de salud en las que se encuentra el candidato; es una actividad tanto de recursos humanos como de SST. En el caso de la empresa estudio se refleja que el un 96.7% de los encuestados se les realizaron exámenes médicos de ingreso, quiere decir que se cumple a cabalidad con uno de los requisitos fundamentales en el proceso de selección; en cuanto al 3.3% restante, de acuerdo a indagación se logra evidencias que son colaboradores antiguos, que fueron vinculados cuando se creó la empresa y en ese entonces no se practicaban este tipo de exámenes a los colaboradores.

Figura 18

Realización de inducción general de la empresa

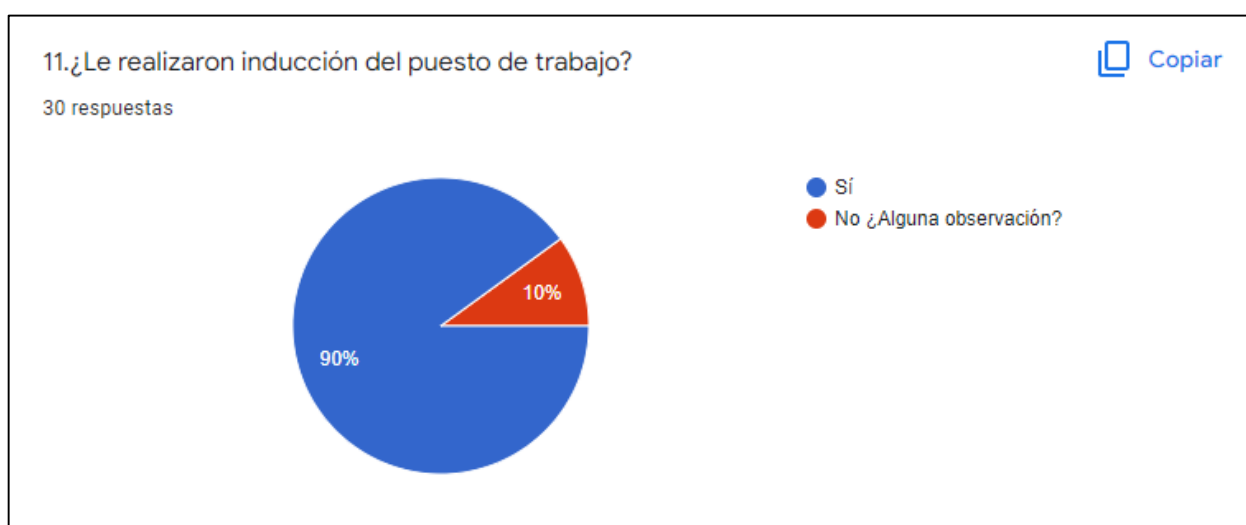


Nota: la gráfica representa la realización de inducción general corporativa.

La inducción es un proceso de acercamiento del colaborador y la empresa, se expone la información general de la misma para que este conozca el empleador que lo contrato, su trayectoria en el mercado y su proyección. En cuanto a la empresa de estudio se observa que no le informan al colaborador esta información que es tan importante, puesto que con esta acción se logra tener un sentido de pertenencia por parte de estos hacia la organización.

Figura 19

Realización de inducción del puesto de trabajo



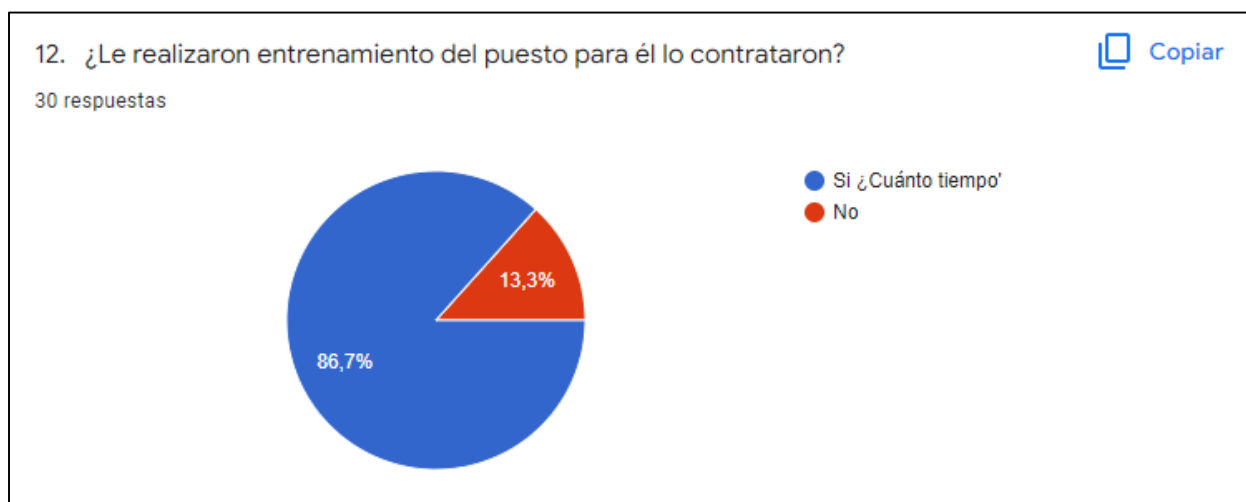
Nota: la gráfica representa la realización de la inducción del puesto de trabajo,

El proceso de inducción del puesto de trabajo permite al colaborador conocer cada una de las actividades y responsabilidades respecto al cargo para el cual fue contratado; este debe estar a cargo de un responsable quien guiará y explicará cada uno de los procesos productivos con los que cuenta la empresa. En el caso de la compañía de estudio se observa que el 90% de los encuestados tuvieron su respectiva inducción en el puesto de trabajo a cargo de su supervisor, adicional; en cuanto al 10% restante indican que no recibieron inducción, sino que le explicaron

las actividades que debía realizar el mismo día que ingresaron, esta es una brecha que se debe mejorar.

Figura 20

Realización de entrenamiento en el puesto de trabajo



Nota: la gráfica representa la realización del entrenamiento en el puesto de trabajo.

El entrenamiento en el puesto de trabajo es una actividad a cargo del jefe inmediato y de los responsables de cada área en la que se requiere la explicación de temas específicos para la realización de las diferentes actividades para el cual fue contratado el colaborador. En cuanto a la empresa de estudio, se evidencia que el 87.6% de colaboradores recibió un entrenamiento del puesto de trabajo cumpliendo con uno de los aspectos primordiales en la vinculación de personal; tan solo el 13.3% no recibió un entrenamiento establecido, sino que, de acuerdo a indagación con los encuestados, informan que cuando ingresaron los entrenaron el mismo día y fueron aprendiendo en el proceso

Cronograma de Actividades

Tabla 1 Cronograma de actividades

Cronograma de actividades															
Meses	Febrero			Marzo				Abril			Mayo				
	7-14	15-22	23-28	1-8	9-16	17-24	25-31	1-8	9-14	15-21	22-30	1-9	10-17	18-25	26-29
Actividades															
Elección de la empresa a estudiar															
Diagnóstico Inicial de la empresa															
Identificación de la problemática															
Determinación de la población y de la muestra															
Diseño y aplicación de la muestra															
Análisis de la información obtenida															
Diseño del proceso de selección del personal															
Elaboración y presentación documento final															

Nota Fuente: elaboración propia (2022)

Presupuesto

Tabla 2 *Presupuesto investigación*

Presupuesto				
Recursos	Descripción	Cantidad	Valor Unitario	Valor total
Equipos de computo	Equipos propios	5	1.300.000	6.500.000
Internet	Mensual	5	70.000	350.000
Investigadores	Estudiantes	5	0	0
Salidas de campo	Desplazamientos	5	50.000	250.000
Papelería	Global	1	50.000	50.000
			Total	\$ 7.150.000

Nota Fuente: *elaboración propia (2022)*

Conclusiones

Después de haber llevado a cabo este trabajo en equipo, donde se analizó información y se investigó a fondo sobre la empresa Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda SAS, podemos concluir que bajo el planteamiento del problema se ejecutaron diferentes acciones de gestión para obtener resultados, los cuales nos permitieran conocer y analizar porcentajes para saber cómo encaminar la empresa, para poder crecer y entender cuáles son sus fortalezas y debilidades, en cuanto a las gestiones que se realizan desde el área de talento humano, ya que son de gran importancia, teniendo en cuenta que con las diferentes estrategias se incrementa la competitividad de la empresa, esto se debe a que se adquieren mejoras en productividad de los empleados de la organización, acompañado de un buen clima laboral.

Es importante destacar cada orientación recibida por nuestro tutor durante el desarrollo de este trabajo, con el fin de tener una dirección y retroalimentación que nos permitieran alcanzar nuestros propósitos y aprendizaje continuo, como también es gratificante para nosotros debatir diferentes conceptos entendiendo las diferentes perspectivas de cada uno y saber llegar a un acuerdo, sabiendo que el día de mañana podremos aplicar esto en el ámbito laboral y trabajar en equipo para llegar a ser unos grandes profesionales que aplicaremos todo lo aprendido para generar un gran impacto en la sociedad.

La investigación realizada la empresa, Productora y comercializadora agrícola Varahonda S.A del Municipio de Pradera Valle, fue en realidad un trabajo que contribuyo de manera significativa con el desarrollo educativo, profesional y personal de cada participante.

El integrarse durante la investigación en la estructura de sus procesos de selección y contratación permitió conocer que esta no se encontraba estructurada de manera adecuada y

demás relacionado o implantado de acuerdo a lo dispuesto en el código sustantivo de trabajo colombiano.

Los logros adquiridos en esta investigación son considerados como una herramienta valiosa para implementar en el desarrollo de la profesión la administración de empresas así también, el poder llegar a la búsqueda de alternativas de soluciones, o herramientas que contribuyan al mejoramiento de los procesos que existen en una empresa.

Recomendaciones

Una vez analizados los resultados arrojados por la encuesta, se proponen acciones de mejora para el proceso de selección y contratación de personal para la empresa Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda S.A., para la cual se realizan las siguientes recomendaciones:

La hoja de vida es la carta de presentación del candidato que desea aplicar a las vacantes que ofrecen las organizaciones, es por esto que se recomienda solicitarla ya sea en formato minerva en las diferentes presentaciones que se manejan o en diseño libre de acuerdo a lo que el candidato desee mostrar.

El área de gestión humana deberá ser la responsable de custodiar las hojas de vida que lleguen, ya que aquí se suministra información personal y confidencial de los candidatos; adicional le permitirá tener un backup y/o copia de seguridad de hojas de vida para los casos en que se presenten las vacantes.

La entrevista presencial siempre ha sido una técnica que permite conocer directamente al candidato, realizarle cuestionamientos y así determinar si es apto o no para la vacante; pero hoy día se ha podido evidenciar que las entrevistas virtuales, de video llamada o llamada telefónica permiten agilizar los procesos de contratación dependiendo el tiempo establecido o la urgencia para la vinculación de personal. Por esta razón se recomienda utilizar los diversos medios para llegar a los candidatos y realizarle la entrevista, adicional se debe establecer un formato de entrevista, el cual quede como constancia del proceso y se incluya en la hoja de vida del colaborador. Se propone formato de entrevista el cual se adjunta como anexo.

Las pruebas de conocimiento son primordiales para identificar las competencias y/o habilidades básicas y/o generales que requiere un puesto de trabajo; en el caso de los cargos

operativos como mínimo se debe establecer una prueba que permita evidenciar conocimientos de escritura y lectura, puesto que en toda organización se va a requerir en algún momento el diligenciamiento de un formato, ya sea de asistencia o propiamente del cargo. En este caso, se propone una prueba de conocimiento básica para identificar las habilidades anteriormente indicadas, la cual se puede aplicar a candidatos que concursen en cargos como operario de producción.

El proceso de inducción corporativa se debe realizar a todo trabajador que es vinculado laboralmente en una organización, este proceso debe estar estructurado de tal forma en que se le suministre información relacionada con la empresa en cuanto a su razón de ser, el mercado en el que se desenvuelve, su actividad económica, los años de constitución, sus orígenes e historia; adicional de la inducción específica del cargo, donde se le debe informar acerca del puesto de trabajo, el jefe inmediato, los horarios de trabajo, entre otros aspectos que son de suma importancia. En el caso de la empresa de estudio, se evidencia que no cuentan con el proceso debidamente documentado ni con formatos que soporten la realización de la misma. Por esta razón, se establecerá un formato de inducción de acuerdo a la información que el colaborador deberá conocer.

El entrenamiento en el puesto de trabajo permite al colaborador conocer las diferentes actividades que realizará en la ejecución de su labor, es indispensable que se cuente con un formato donde se registre el entrenamiento que se le está dando al colaborador, ya que por procesos de auditoría y en algunos casos para certificaciones, este tipo de evidencias sumarán puntos al área de gestión humana, en cuanto al correcto vínculo de personal a la empresa.

Referencias bibliográficas

- Barbosa, P. (2018). Ideas gubernamentales. <https://ideas-gubernamentales.blogspot.com/2018/03/marco-teorico-de-la-gestion-del-talento.html>
- Chiavenato I (2009). Gestión del talento humano. McGraw-hill/interamericana editores, S.A. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chiavenato I (2009). Gestión del talento humano. McGraw-hill/interamericana editores, S.A. [https://www.eumed.net/ce/2011b/arc.html#:~:text=\(2009\)%20plantea%20que%20la%20s%20elecci%C3%B3n,como%20la%20eficacia%20de%20la](https://www.eumed.net/ce/2011b/arc.html#:~:text=(2009)%20plantea%20que%20la%20s%20elecci%C3%B3n,como%20la%20eficacia%20de%20la)
- Código sustantivo de trabajo (2011). Autorizado por el ministerio de protección social – Colombia. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación.(pp 47-93) <https://elibro-net.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.169-198). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-307). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>
- 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. <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.).

Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

Ley 100 de 1993. (2021).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

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.56-65). <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 macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.66-68). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Naranjo Arango, Rodrigo. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). Pensamiento & Gestión, (32), 83-114. Retrieved April 21, 2022, from

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005&lng=en&tlng=es)

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>

Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, & Conde, Mayrene. (2010). Desempeño laboral y

estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la

Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales, 16(3), 493-505. Recuperado en 21

de abril de 2022, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.

Publicaciones revista semana (2011). Estos son los problemas más recurrentes de las empresas al reclutar personal. <https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/estos-son-los-problemas-mas-recurrentes-de-las-empresas-al-reclutar-personal/202121/>

Reyes, H. (2007, julio 07). La rotación de personal cuesta caro. Expansión.

<https://expansion.mx/midineroy/2007/6/la-rotacion-de-personal-cuesta-caroy>

Varahonda S.A. (2022).<http://varahonda.com/>

Anexos

Anexos I*Estructura de la encuesta*

Formato de encuesta para conocer el proceso de selección de personal de la empresa

Productora y Comercializadora Agrícola Varahonda S.A.

Introducción

Esta encuesta tiene como objetivo principal obtener información acerca de los procesos de selección de personal y su estructura administrativa que contribuyen en la economía de las familias del municipio de pradera, a opinión se aplica la Ley 1581 de 2012 constituye el marco general de la protección de los datos personales en Colombia.

Indicaciones

A continuación, se le presentará una serie de preguntas, las cuales se debe responder a su criterio

Aspectos Generales

Ciudad de residencia: _____

Departamento de residencia: _____

Género: Hombre ___ Mujer ___

Edad: 18-25 ___ 26-35 ___ 36-45 ___ 46-55 ___

Prefiero no decirlo – Otro--

56 >__

Estado civil: Soltero ___ Casado ___ Unión

Cuál es su nivel estudio: Primaria ___ Bachiller ___

libre ___ Viudo ___ Separado ___

Técnico ___ Tecnólogo ___ Profesional ___ Ninguno ___

Cuáles son sus ingresos: 1-2 SMLMV ___

Cargo que ocupa: Operario de Poda ___ Operario de

2-3 SMLMV ___ 3-4 SMLMV ___

Embalse ___ Operario de desembalse ___ Operario de

Aplicación ___ Operario de Cosecha___

Preguntas

¿Cómo te enteraste de la oferta de trabajo?

Página de publicación de vacantes _____

Voz a voz _____

Por medio de un conocido _____

Otra ¿Cuál? _____

¿Le fue asignado un formato especial de hoja de vida para aplicar a la vacante?

Sí _____ ¿Cuál? _____ No _____

¿Su hoja de vida fue recibida por el área de gestión humana?

Sí _____ No _____ ¿Quién? _____

¿Usted fue citado a entrevista para el cargo que fue seleccionado?

Sí _____ No _____

¿Qué tipo de entrevista le realizaron?

Entrevista presencial__

Entrevista telefónica__

Entrevista online__

Entrevista de panel__

Entrevista grupal__

¿Durante la entrevista que le realizaron le dieron a conocer lo siguiente?

Tipo de Contrato _____

Salario _____

Horario de Trabajo _____

Lugar de Trabajo _____

Fecha de inicio _____

¿Usted presentó pruebas de conocimiento para el cargo que fue seleccionado?

Sí____ ¿Cuál? _____ No____

Describa los requisitos que exige la vacante para el cargo que al que fue seleccionado

Experiencia mínima__

Lugar de residencia__

Nivel educativo__

Medio de transporte__

Toda las anteriores__

¿Le solicitaron y/o presento exámenes de ingreso laboral?

Sí____ No____

¿Le realizaron inducción general de ingreso a la empresa?

Sí____ No____

¿Recibió entrenamiento para el cargo que fue seleccionado?

Sí____ No____

Duración del entrenamiento

¡Agradecemos su participación en la realización de la presente encuesta!

Anexos 2

Link de acceso a la encuesta

<https://forms.gle/U57ASbz9ZztMGDmx6>

Anexos 3

Formato de entrevista

	FORMATO DE ENTREVISTA JEFE INMEDIATO	CÓDIGO: FGH-001-PGH-001
		FECHA DE EMISION: Mayo 15 de 2022
		VERSIÓN: 1

FECHA: _____
 NOMBRE DEL ENTREVISTADOR: _____
 CARGO DEL ENTREVISTADOR: _____
 NOMBRE DEL CANDIDATO: _____

De acuerdo a lo evidenciado en la entrevista con el candidato, por favor marcar con una (x) la casilla que considere aplica a su desempeño durante la entrevista en cada uno de los ítem a evaluar

Entrevista jefe inmediato						
1. FORMA DE EXPRESION						
CONFUSO NO SE EXPLICA BIEN		EXPRESIÓN POBRE, ALGO DISPERSO EN SUS EXPLICACIONES		SE DA A ENTENDER SIN GRAN FLUIDEZ	BUENA EXPRESIÓN LÓGICA, CLARA, HABLA CON FLUIDEZ	HABILIDAD PARA EXPRESARSE, DINÁMICO CONVINCENTE
2. EDUCACIÓN						
FALTA DE ENTRENAMIENTO BÁSICO PARA EL PUESTO		NO POSEE LA EDUCACIÓN NECESARIA, PUEDE MEJORARLA DENTRO DE LA EMPRESA		POSEE LA EDUCACIÓN NECESARIA PARA EL PUESTO	POSEE LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS Y ESTA MEJORANDOLOS CON MÁS ESTUDIO	CONOCIMIENTOS EXCEPCIONALES PARA EL PUESTO
3. INTERES OCUPACIONAL						
NO TIENE NINGUNO PUEDE TRABAJAR EN CUALQUIER COSA		TIENE POCO INTERES POR DETERMINADA ACTIVIDAD		DESEA TRABAJAR EN UN PUESTO PROPIO DE SU EXPERIENCIA	HACE HINCAPIE POR COLOCARSE DENTRO DE SUS CONOCIMIENTOS	DEFINE CLARAMENTE LO QUE PREFIERE DE ACUERDO A SU ESPECIALIDAD
4. EXPERIENCIA						
NO TIENE NINGUNA NO HA TRABAJADO		TIENE EXPERIENCIA MÍNIMA, CASI NULA		TIENE CIERTA EXPERIENCIA, NO ESPECIFICA HA DESEMPEÑADO DISTINTOS TRABAJOS	SE HA DEDICADO A UN MISMO TRABAJO, LO CONOCE BIEN	ES UN VERDADERO ESPECIALISTA
5. ESTABILIDAD EN TRABAJOS ANTERIORES						
CAMBIOS CONSTANTES DE TRABAJO SIN MOTIVO APARENTE		CAMBIO VARIAS VECES DE EMPLEO, DEJÁNDOSE LLEVAR POR OFERTAS INSEGURAS		HA CAMBIADO PARA MEJORAR	NO CAMBIA DE EMPLEO SIN MOTIVO, PERMANENCIA PROMEDIO 2 AÑOS	HA CAMBIADO POR BENEFICIO ECONÓMICO Y DESARROLLO, PERMANENCIA 3 AÑOS
6. ACTITUD EN ENTREVISTA						
RETRAIDO, ASOCIAL		UN POCO TIMIDO Y RESERVADO		PROPORCIONA DATOS NECESARIOS PERO NO EXCESIVO	AMISTOSO, FACILIDAD PARA ESTABLECER AMISTAD	SOCIABLE, TRATA A NUEVOS CONOCIDOS COMO SI FUERA VIEJOS AMIGOS
7. POTENCIAL						
BAJO, ES SUMISO Y NO SE ESFUERZA		REGULAR, DESEA PROGRESAR SIN HACER MUCHO ESFUERZO		BUENO QUIERE PROGRESAR Y SE ESFUERZA, NECESITA ENTRENAMIENTO	SUPERIOR, FUERTES ASPIRACIONES PARA TODO SU DESEMPEÑO	EXCELENTE, BUSCA AUTOREALIZARSE, SUPERACIÓN CONSTANTE.
CONCEPTO SOBRE EL CANDIDATO:						
Señale con una X si continua con el proceso						
CONCEPTO FINAL :	SE ADAPTA AL PERFIL			NO SE ADAPTA AL PERFIL		
Justifique su Concepto:						
Firma del Entrevistador						

Nota Fuente: elaboración propia (2022)

Anexos 4*Propuesta de conocimiento para el personal operativo*

NOMBRE: _____

FECHA: _____

Primera Parte – Escritura (El cuadro equivale a 1 punto)Numero de cedula:
_____Número de Teléfono y Celular:
_____Lugar de residencia:
_____Nivel Académico:
_____Está estudiando actualmente:
_____En que empresas ha laborado:
_____Tiene Hijos (edades)
_____Con quien vive en el momento:
_____Como llega su hoja de vida:
_____¿Porque desea trabajar en esta
empresa?:
_____**Escribe esta frase**Hay pájaros que vuelan a gran altura

Puntos: _____

Escribir las siguientes frases

El auto tiene ruedas

El auto tiene cuatro ruedas

Puntos: _____

Escribir los siguientes números

8 - 3 - 9 - 6 - 2 - 5 - 1 - 7 - 4 - 10 - 29 - 51 - 25 - 43 - 19 - 12 - 16 - 13 - 18 - 14

Puntos: _____

Segunda parte – Lectura

La persona que aplica la prueba escuchará la lectura de los siguientes numerales, quien seguirá la misma para obtener el resultado

Lectura de números

8 - 3 - 9 - 6 - 2 - 5 - 1 - 7 - 4 - 10 - 29 - 51 - 25 - 43 - 19 - 12 - 16 - 13 - 18 - 14 - 11 - 20 - 15 - 17 - 70 - 58 - 36 - 63

Puntos: _____

Lectura de Letras

i - n - e - b - r - s - d - q - a - g - o - h - n - a - b - d - n - m - p - t - d - u - j - R - l - d - m - l - u - b
- g - p - Z - t - M - q - y - l - B - D - V - F - K - ñ - x - a - g - g - u - n - p - ch - A - g - a - u - n - b
- m - v - q - N - c

Puntos: _____

Lectura de palabras

Oso - nido - sal - hoyo - bebida - jazmín - sucio - muelle - acuarela - gigante - plancha - alma -
Sangre - fraile - guitarra - agüita - crueldad

Puntos: _____

Lectura de frases

Yo me lavo solo
El auto tiene ruedas
Hay pájaros que vuelan a gran altura
Animales herbívoros son a aquellos que viven a diario de hierbas

- Puntos: _____

Anexos 5

Inducción corporativa

Evaluación de Inducción Corporativa

Nombre: _____

Cargo: _____

Fecha: _____

Marque con una "X" la respuesta correcta

Reseña Histórica

¿Cuál fue el año de constitución de la empresa?

Se constituyó en el año 2000

Se constituyó en el año 1992

Se constituyó en el año 1993

Ninguna de las anteriores.

Todas las anteriores.

¿Cuál fue la fuente de negocio que perfiló a la empresa hacia mercados internacionales?

Negocios con macadamiza, moral de castilla, manzana Ana y los brevos

Aguacate y Tomate.

Guanábana, mango en sus variedades Keit y Tommy, aguacate en sus variedades Hass y Reed.

Todas las anteriores.

¿Cuáles fueron las primeras unidades de negocio?

Agrícola Varahonda S.A y Varahonda Oriente.

Valle de los Españoles y Guadalajara.

Agrícola Varahonda S.A y Valle de los Españoles

Agrícola Varahonda S.A y Guadalajara

Gestión del talento humano

Uno de estos, no es uno de nuestros valores, selecciónalo:

Integridad en su gente

Respeto por el ser humano
Responsabilidad social y sostenible
Trabajamos en equipo con disciplina
El talento humano es nuestro principal patrimonio

Si quieres conocer el Reglamento Interno de Trabajo donde lo puedes conocer:

La página de internet de VARAHONDA S.A.

En el correo corporativo

En las carteleras de cada uno de los centros operativos (españoles y Guadalajara)

Google.

Las incapacidades se deben reportar al área de gestión humana en un tiempo de:

Máximo dos días después de dar inicio a la incapacidad.

Al momento en que se le entregue la incapacidad

Al finalizar la incapacidad

Ninguna de las anteriores

Seguridad y salud en el trabajo (SST)

Se debe iniciar evacuación cuando la alarma suene de manera continua:

Verdadero.

Falso.

El COPASST es:

Un comité paritario cuyo objetivo es recibir las quejas y los reclamos de los trabajadores para transferirlas a la compañía.

Es el comité encargado de investigar todos los incidentes y accidentes laborales que ocurran en la organización.

Comité paritario y mecanismo de participación y consulta de los empleados, que tiene como objetivo promover por la implementación del sistema de gestión y seguridad en el trabajo.

A y B.

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Verdadero.

Falso.

El permiso de trabajo es para tareas de alto riesgo:

Verdadero.

Falso.

Los requisitos del Protocolo de Bioseguridad COVID-19, deben cumplirse en:

En el transporte de casa al trabajo y su retorno.

En el hogar.
En el lugar de trabajo.
Todas las anteriores.
Ninguna de las anteriores.

Operaciones

A qué sector productivo pertenece la Compañía:

Industria manufacturera
Transporte, almacenamiento y comunicación
Agropecuario (se refiere al sector agrícola o pecuario)
Servicio público de aseo, acueducto, alcantarillado y actividades de mercado corporativo.

Para el inicio de actividades es necesario

Realizar una inspección de las herramientas, equipos e insumo.
Verificar la programación rutas o puntos a atender.
Revisar y portar adecuadamente los elementos de protección.
Todas las anteriores.

Al momento de presentarse novedades con el desarrollo de sus funciones se deben reportar según el conducto regular a:

Al supervisor y al operario de poda.
Al jefe inmediato y supervisor.
Al director de gestión humana.
Al vecino y al de las empanadas.

Al momento de presentarse un accidente de trabajo se debe reportar según el conducto regular a:

Al director de gestión humana.
Al encargado de seguridad y salud en el trabajo
Al director de la empresa
Al vecino y al de las empanadas.

Nota: Elaboración propia (2022)

Anexos 6

Formato de entrenamiento en el puesto de trabajo

	ENTRENAMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO	CODIGO: FGH-01-PGH-01
		FECHA DE EMISION: MAYO 15 DE 2022
		VERSION: 1

Nombre del trabajador	
Área y/o Servicio	
Cargo	
Tipo de Cargo	
Regional	
Fecha de ingreso	
Tipo contrato - Duración del Entrenamiento	

Objetivo: Brindar toda la información necesaria para el desarrollo correcto y seguro del cargo a desempeñar por el nuevo colaborador o en ascenso. Para lograr este objetivo el entrenamiento se desarrollará de forma teórico-práctica, a fin de combinar los conceptos con la experiencia.

De acuerdo al tipo de cargo a desempeñar, deberá recibir entrenamiento en los temas señalados con

Proceso	Tema, procedimiento, instructivo o política	Cargo y área al que aplica				Firma área entrenadora
		Administrativo	Supervisor	Conductor	Operativo	
Seguridad y Salud en el Trabajo (SIG)	Copasst e integrantes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Plan de Emergencias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Protocolo de Bioseguridad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Riesgos asociados a la labor	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Manejo adecuado de Elementos de Protección Personal (EPP)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Gestión del Talento Humano	Recorrido por las instalaciones y presentación de equipos de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Registro en sistema de marcación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Reglamento Interno de Trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Entrega de dotación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Comité de Convivencia Laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Procesos disciplinarios	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Pago y reporte de novedades de nómina	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Mantenimiento	Revisión pre y post operacional del equipo			<input checked="" type="checkbox"/>		
	Manejo de reportes		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
WorkManager	Credenciales y flujos de proceso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
TIC	Entrega de equipo, línea celular (si aplica)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Temas propios del cargo	Procedimientos y responsabilidades PHVA, Gestión Ambiental, PESV (ver perfil de cargo)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Se firma en constancia que se ha brindado la información y entrenamiento necesario para el desempeño del cargo; que se han recibido en forma clara los conceptos, normas y procedimientos establecidos para el desempeño del mismo, así como la aplicación práctica y guiada de los nuevos conocimientos. El Líder responsable del nuevo colaborador, garantiza que fue preparado efectivamente para el desempeño de sus funciones.

FIRMA JEFE INMEDIATO

FIRMA COLABORADOR

Nota Fuente: *elaboración propia (2022)*