

**Propuesta para diseñar procedimiento de selección de personal en la empresa  
Sumipinturas del Valle, ubicada en el municipio de Palmira, para desarrollar en el primer  
semestre del año 2022.**

Ana María Astudillo Moreno

Carolina Rodas Martínez

Isabel Cristina Constain Vásquez

Mónica María Silva Rivera

Samuel Arce Quintero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

ECACEN- Administración de Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento humano

2022

**Propuesta para diseñar procedimiento de selección de personal en la empresa  
Sumipinturas del Valle, ubicada en el municipio de Palmira, para desarrollar en el primer  
semestre del año 2022.**

Ana María Astudillo Moreno

Carolina Rodas Martínez

Isabel Cristina Constain Vásquez

Mónica María Silva Rivera

Samuel Arce Quintero

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor:

Wilson Rodríguez Escamilla

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

ECACEN – Administración de Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento humano

2022

## **Agradecimientos**

Cada uno de los integrantes que conforma este proyecto de investigación ha requerido invertir esfuerzo, dedicación y sacrificios. Quizás pasó por nuestras mentes desistir en algún momento de nuestro desarrollo académico, pero gracias a la tenacidad y persistencia por obtener nuestra titulación profesional hemos logrado llegar a este punto de satisfacción donde nos encontramos.

Los Autores expresan sus agradecimientos a:

Nuestra Universidad por forjarnos como profesionales, por darnos las herramientas esenciales para el largo camino que nos queda por recorrer.

Cada uno de los integrantes del cuerpo docente de la escuela ECACEN por su apoyo y orientación.

### **Dedicatoria**

A Dios porque nos ha iluminado en este proceso tan importante en nuestras vidas.

A nuestras familias por su apoyo incondicional y porque son nuestro motor que nos impulsa a querer obtener este logro.

A nuestros compañeros de grupo, que sin egoísmo hemos construido gratos recuerdos en esta etapa tan importante para nuestro desarrollo profesional.

A nuestros tutores los cuales nos han ilustrado y nos han forjado como Administradores.

## Resumen

Toda empresa se preocupa por el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y más aún si en estos se encuentra la responsabilidad y compromiso adquirido de aportar a la transformación económica y social, no solo de sus trabajadores sino también a la ciudad o municipio donde se encuentra ubicada la empresa.

Este proyecto de investigación tiene como objeto presentar y elaborar un plan y procedimiento para la mejora en el proceso de contratación y selección de personal para la empresa Sumipinturas del Valle.

Se encontró debilidades y falencias en el actual proceso de contratación y selección de personal, ya que la organización no cuenta con un procedimiento determinado, y esto se ha presentado debido al crecimiento, desarrollo y expansión que ha tenido la empresa en los últimos años, lo que a su vez también ha traído nuevos desafíos y retos organizacionales, generando que se tenga que contratar y seleccionar más personal para el desarrollo de los procesos y que estos funcionen adecuadamente.

Sin embargo con el afán de cumplir con el proceso de contratación, la empresa ha dejado de lado el correcto y adecuado paso a paso para la contratación y selección de personal, lo que ha empezado a afectarla no solo en la parte económica sino también en la disminución y pérdida de los procesos de productividad, ya que el personal seleccionado y contratado no cumplen con el perfil idóneo para el desarrollo del puesto de trabajo y la empresa tampoco tiene un manual descriptivo de funciones definido que contenga descrito y especificado los perfiles por cargo, para apoyar el correcto proceso de selección.

En este proyecto de investigación se generará una propuesta de mejora para la elaboración y documentación del procedimiento para la selección y contratación de personal, y se espera que sea de gran ayuda a las estrategias contempladas.

Todo dependerá de las posibilidades a las que se enfrentará la empresa en el contexto en el que se encuentra actualmente, pues hay que fortalecer el proceso de talento humano, la selección, la vinculación y la estabilidad de los empleados, pero basándose en las prioridades que se requieren de manera global, las necesidades y expectativas no solo de la empresa sino también de sus trabajadores.

***Palabras Claves:*** Talento Humano, Selección de Personal, Perfil del Cargo, Contratación, Personal Idóneo.

## **Abstract**

Every company is concerned about the fulfillment of its strategic objectives and even more so if these include the responsibility and commitment acquired to contribute to the economic and social transformation not only of its workers but also of the city or municipality where the company is located.

This research project aims to present and develop a plan and procedure for the improvement in the process of selection and hiring of personnel for the company Sumipinturas del Valle.

Weaknesses and shortcomings were found in the current selection and hiring process, since the company does not have a specific procedure, and this has occurred due to the development and growth that the company has had in recent years, which in turn, it has also brought new challenges and organizational challenges, generating the need to hire and select more personnel for the execution and development of the processes and for them to function properly.

However, in an effort to comply with the hiring process, the company has left aside the correct and adequate step by step for the selection and hiring of personnel, which has begun to affect it not only in the economic part but also in the decrease and loss of productivity processes, since the hired personnel do not meet the ideal profile for the development of the position and the company does not have a defined functions manual that contains described and specified the profiles by position to support the correct selection process.

In this research project, an improvement proposal will be generated for the elaboration and documentation of the procedure for the selection and hiring of personnel, and it is expected that it will be of great help to the strategies contemplated.

Everything will depend on the possibilities that the company will face in the context in which it currently finds itself, since it is necessary to strengthen the processes of human talent, the selection, the linking and the stability of the employees, but based on the priorities that the needs and expectations are required globally, not only of the company but also of its workers.

***Keywords:*** Human Talent, Staff Selection, Job Profile, Recruitment, Suitable Personnel.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	12
Descripción del Problema .....	14
Justificación .....	17
Objetivos .....	19
Objetivo General .....	19
Objetivos Específicos.....	19
Antecedentes del Problema.....	20
Marco Teórico.....	21
Marco Legal .....	23
Metodología de Investigación.....	25
Resultados .....	29
Análisis y Discusión .....	36
Conclusiones .....	38
Recomendaciones .....	39
Propuesta de procedimiento para reclutamiento y selección de personal, en la empresa Sumipinturas del Valle.....	40

Bibliografía .....	45
Anexos .....	47

### **Lista de Tablas**

Tabla 1 Cronograma de Actividades.....	27
Tabla 2 Presupuesto .....	28

### **Lista de Figuras**

Figura 1 ¿Porque medio se postuló a la oferta laboral? .....	29
Figura 2 ¿Sabía a qué cargo se estaba postulando? .....	30
Figura 3 ¿Al entrar a la empresa tenía algún conocimiento del área donde labora actualmente? .....	30
Figura 4 ¿Tiene conocimiento si realizaron entrevistas a mas de un postulante, para el puesto que ocupa actualmente? .....	31
Figura 5 Personas entrevistadas .....	31
Figura 6 ¿En el momento de la entrevista fueron claros con las actividades que debía realiza?..	32
Figura 7 Antes de ser contratado, ¿por cuantas personas fue entrevistado, que laboran en la empresa? .....	32
Figura 8 ¿En cuánto tiempo fue notificado que había sido seleccionado? .....	33

Figura 9 ¿Ha sido suspendido o ha recibido algún llamado de atención por no llevar los procesos de manera correcta? .....	33
Figura 10 ¿Existe alta rotación de personal en la empresa? .....	34
Figura 11 ¿Cuáles cree usted que son las causas por las cuales existe la rotación de personal en la empresa? .....	35

### **Tabla de Anexos**

Anexo 1 Encuesta Sumipinturas del Valle, Proceso de selección de personal. ....	47
Anexo 2 Descripción de la Empresa .....	48

## **Introducción**

En la actualidad nos encontramos en un mundo laboral cambiante y exigente que nos obliga a interactuar y la mejor manera para llevarlo a cabo, es a través del conocimiento y la habilidad como seres humanos para adaptarnos a nuevas circunstancias.

Según De Ansorena (2005) Selección de personal es aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar con carácter predictivo las características personales de un conjunto de sujetos a los que se denomina candidatos, que les diferencia de otros, y les hace más idóneos, más aptos o más cercanos a un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano como requisitos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.

Por tal motivo es de gran importancia a nivel organizacional la ejecución y planeación de los recursos humanos, pues tienen la responsabilidad de seleccionar y contratar a los posibles candidatos más adecuados y que cumplan con el perfil para ocupar el cargo y ejecutar las actividades diarias del mismo, y que su labor se vea reflejada en beneficios para la empresa, traducidos al cumplimiento de los objetivos estratégicos que llevarán a la empresa a el éxito o fracaso sino se planifica de forma adecuada y responsable.

Por eso es importante que las organizaciones tengan la necesidad de desarrollar políticas e implementar prácticas que conlleven a capturar la atención del capital humano idóneo para incorporarlo a la empresa a través de un adecuado proceso de selección y contratación.

Por eso aquí juega un papel muy importante la retención de personal, pues con el pasar del tiempo estos logran adquirir todo el conocimiento y la experiencia en el desarrollo de su

cargo, así como todo el conocimiento de la empresa, por eso es fundamental motivar y fidelizarlos. A continuación, se realizará una descripción de una situación organizacional real de la empresa seleccionada Sumipinturas del Valle, para la ejecución del proyecto de grado.

## **Descripción del Problema**

Chiavenato (2009) Plantea que la selección de personal forma parte del proceso de provisión de recursos humanos, es el paso que sigue al reclutamiento. Además de que es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar y que su propósito principal es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización, pretendiendo solucionar dos problemas básicos: adecuación de la persona al trabajo y eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

De acuerdo con lo anterior podemos entender que el proceso de selección de personal juega un papel importante en el desarrollo estratégico de la organización ya que si se escoge el talento humano adecuado para realizar un cargo específico se puede lograr la consecución de los objetivos planteados por la empresa.

Por lo tanto, nuestra investigación se centrará en la situación actual del proceso de selección de personal de la empresa Sumipinturas del Valle, ubicada en el municipio de palmira la cual fue fundada el 16 de agosto del 1999, con el fin de generar empleo para los habitantes del municipio e ingresos para sus socios: María Rincón (ingeniería industrial) y Evelio Restrepo (ingeniero químico).

Desde sus inicios se ha caracterizado por mantener altos estándares de calidad en sus productos, buscando satisfacer las necesidades de sus clientes. Cada día se esmera por conseguir mejores proveedores para mejor la calidad de los productos y sus precios.

El portafolio de productos son los siguientes: pinturas en agua y aceite, anticorrosivos y lascas, estuco plástico, estuco listo, repello blanco y gris.

Independiente de las ventas de los últimos años y de las ciudades donde llegan y se distribuyen nuestros productos, el producto estrella es el Estuco Listo Lince de Sumipinturas del Valle

Sumipinturas del Valle, es una empresa creada por socios donde sus conocimientos se han obtenido en la experiencia que han adquirido durante los años de trayectoria, debido a este poco conocimiento en algunos procesos la empresa debe presentar y adoptar algunas mejoras que le permitan un crecimiento aún más acelerado.

Como se indica anteriormente esta empresa ha venido presentando problemas de desempeño y resultados poco alentadores en cuanto a los procesos internos y esto se ha visto reflejado en la productividad e ingresos, ya que por el deficiente proceso de selección que se ha venido manejando, la rotación de personal ha sido alta y el abandono de los puesto de trabajo ha sido muy frecuente, puesto que las personas que se contratan no tienen el perfil idóneo para desempeñar las funciones y desarrollar los procesos que les competen a sus cargos.

El pronóstico de esta situación apunta a que la empresa tenga una significativa pérdida de la productividad, incremento de costos dentro de los procesos internos y mal ambiente laboral.

Por tal razón se busca subsanar estas falencias a través de la implementación y documentación de un proceso de selección adecuado y ajustado a los requerimientos de la empresa, donde se establezcan parámetros y políticas para el reclutamiento y la selección de personal basados en un proceso estándar, que permita contratar bajos los objetivos y las

necesidades de la empresa, incrementando así el rendimiento y productividad en los procesos internos y desarrollo de las funciones.

Sumipinturas del Valle, de acuerdo a sus procesos y productividad, necesita regularmente contratar personal, pero desde sus inicios y con el pasar de los últimos años ha realizado una inadecuada selección y contratación de personal, lo que ha ocasionado que las personas que se seleccionan y contratan no sea competentes para el desarrollo del cargo teniendo como resultado pérdidas económicas y fuga del conocimiento.

Por tal razón es imperativo la revisión del proceso de selección y contratación de personal para reformar, mejorar, optimizar y corregir los procesos y procedimientos que se están llevando a cabo.

### **Pregunta Problema**

¿Cómo mejorar el proceso de selección y contratación de personal, en la empresa Sumipinturas del Valle, ubicada en el municipio de Palmira?

## **Justificación**

El capital humano, es el recurso más valioso para las organizaciones, puesto que ellos son el factor determinante de productividad y éxito para la misma, obtener un personal idóneo y calificado para la necesidad que presentan las organizaciones es de suma importancia, el proceso inicia a través de la selección, donde se reclutan candidatos que pueden ser de beneficio para la organización y en esta etapa se determina quién es la opción más indicada, y el proceso culmina con la contratación del mismo.

Mediante este proyecto de investigación buscamos analizar el proceso de selección de personal, de la empresa Sumipinturas del Valle, con la finalidad de encontrar las falencias y generar estrategias que se traduzcan en una contratación exitosa y que permitan mejorar no solo los procesos internos si no también que se reduzcan las pérdidas económicas debido a la alta rotación de personal y la falta de capital humano especializado en los determinados cargos.

Se busca establecer un diagnóstico de la situación actual de la organización para realizar un adecuado análisis que permita proponer un plan de mejoramiento ya que se ha evidenciado que una inadecuada selección desencadena una serie de problemáticas que afectan el desarrollo de las funciones específicas y se evidencia en la selección de personal no idóneo el cual no se ajusta al perfil del cargo que se va a desempeñar.

De lo anterior podemos deducir que el mejoramiento al proceso de selección de personal permite reducir los errores dentro del mismo evitando con ello la contratación de personal no calificado para el cargo, disminuyendo las pérdidas económicas para la empresa.

Al realizar un debido proceso de selección de personal las falencias que logramos evidenciar anteriormente se pueden evitar trayendo beneficios como lo son: el incremento en las ventas, acreditación y reconocimiento de la organización, cumplimiento de los objetivos estratégicos y permite que la organización tenga un personal optimo, mejorando los servicios, mejorando las finanzas y satisfacción de los colaboradores el cual permite aumentar la productividad.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar el procedimiento para el proceso de selección de personal que permita reclutar colaboradores idóneos según los requerimientos internos de la empresa Sumipinturas del Valle, ubicada el municipio de Palmira Valle, la cual se va a desarrollar en el primer semestre del año 2022.

### **Objetivos Específicos**

Analizar el proceso actual de selección de personal que utiliza la empresa Sumipinturas del Valle, con el fin de identificar las falencias.

Establecer un modelo de selección de personal según los requerimientos de la empresa.

Definir acciones de mejora en el proceso de selección de personal.

### **Antecedentes del Problema**

La selección de personal ha mostrado una evolución a través de la historia presentando sus inicios desde tiempos prehistóricos donde se evidencia que las personas se distribuían el trabajo de acuerdo con el sexo, características físicas y la edad.

Este tipo de prácticas llevo a una mayor organización, control y desarrollo de las actividades básicas para subsistir en dicho periodo.

Con la llegada de la Revolución Industrial este tipo de prácticas fueron necesarias para el desarrollo de las empresas convirtiendo y estableciendo la selección de personal como un método científico.

Chiavenato (2006) Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de selección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa.

Podemos entender que la selección de personal busca que las compañías contraten colaboradores idóneos, con características específicas en el momento justo para el cargo requerido, de no realizar esta gestión de manera adecuada y optima las empresas se enfrentaran a diversas dificultades que afectaran directamente el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y la rentabilidad del negocio.

De no existir un adecuado proceso de selección de personal las organizaciones se pueden enfrentar a problemas como pérdida de productividad, rotación de personal, reprocesos, pérdida de tiempo en capacitaciones, mal ambiente de trabajo y costes administrativos.

## **Marco Teórico**

**Selección de Personal:** Es el proceso por medio del cual se aplican técnicas para la elección del capital humano de las organizaciones.

**Capital Humano:** Se refiere al conjunto de trabajadores que permite lograr a la empresa los objetivos no solo de producción si no también que hace referencia al valor económico que estos aportan.

**Rotación de Personal:** Es la relación que existe entre los ingresos y salidas del personal que hace parte de un equipo de trabajo.

**Productividad:** Es el indicador que nos permite conocer la capacidad de producción de cada uno de los empleados dentro de la organización y esta se mide analizando la relación existente entre recursos utilizados y tiempo de ejecución, se puede medir por tiempo de producción.

El proceso de reclutamiento en una empresa empieza desde el momento en que se conocen las necesidades que tiene el departamento de recursos humanos de una organización, y se establecen los procesos a implementar para reclutar y evaluar los posibles perfiles que pueden hacerse cargo de las vacantes dentro de la organización (Chiavenato 1991). Es importante que la organización tenga definidos los perfiles de contratación con la finalidad de que el proceso de reclutamiento sea eficaz y haya la menor cantidad de riesgo al contratar a una persona que no sea idónea para el cargo y se generen pérdidas no solo de personal, sino que afectan de manera directa los ingresos de la organización.

El proceso de selección de personal para Chiavenato (2007) es clasificar y escoger los candidatos más perfilados para determinados puestos de trabajo con la finalidad de satisfacer las necesidades de la organización. En la búsqueda de estos perfiles se busca resolver dos problemas, el primero es adecuar el hombre al cargo y el segundo que el hombre sea eficiente para el desempeño de este.

Es importante que para la obtención de un personal idóneo se desempeñen ciertas técnicas encaminadas a tener un proceso de selección óptimo, según García (2001), se busca confirmar, verificar, estudiar y evaluar la información suministrada por el candidato de acuerdo con sus referencias personales y laborales, con la finalidad de seleccionar y evaluar los mejores perfiles para desempeñar el cargo vacante. Las evaluaciones al candidato que se pueden realizar son verificación de antecedentes, referencias laborales, entrevista personal para el cargo, visita domiciliaria, entre otros procesos que pueden dar una idea amplia de las habilidades y necesidades del próximo empleado.

### **Marco Legal**

A continuación, se presentan los aspectos normativos que se consideran pertinentes dentro del proyecto de investigación que se adelanta para la empresa Sumipinturas del Valle.

En Colombia existen diferentes contratos que se pueden presentar de manera oral o escrita. Los contratos se presentan entre dos partes el contratante y el contratado. Se entiende como contrato de trabajo cuando una persona se obliga a prestar un servicio a otra mediante una remuneración.

Para que una persona sea contratada según el artículo 29 del código sustantivo del trabajo debe ser mayor de edad (18 años), pero según el artículo 30 una persona menor de edad (menor de 18) puede celebrar un contrato de trabajo con una autorización de un representante legal.

Por otro lado, existe un instrumento jurídico de obligatorio cumplimiento como lo es la Norma de Competencia. Evocaremos la norma ISO 9001 que especifica los requisitos aplicables a organizaciones del sector económico e industrial en la categoría de productos y servicios; en su apartado 6.2 señala los aspectos asociados a los modelos de competencia que deben gestionar los Recursos Humanos, estimando contar con personal en capacidad de desarrollar las funciones que se le han sido asignadas de manera apropiada, estas acciones se reflejan a través su formación, educación, habilidades y experiencias, la cual debe estar ligada a la calidad y en consecución con el logro de los objetivos propuestos.

En los aspectos de contratación en Colombia son muchas las leyes, normas y decretos establecidos que privilegian el desempeño de una labor específica al interior de una empresa, es así como podemos encontrar en primera instancia en la constitución colombiana como a través

del artículo 25 en el cual se habla del derecho a tener un trabajo digno, donde sus procesos y reglamentaciones sean transparentes y claras para quien va a asumir una función, también podemos encontrar el artículo 209 en el que se contempla la función administrativa y que se debe desarrollar basada en los principios de igualdad, moralidad e imparcialidad, estando así al servicio de los intereses generales de una compañía

En el código sustantivo de trabajo también encontramos el derecho al trabajo y también el compromiso que se debe adquirir de parte y parte para el buen desarrollo de las funciones, llevando a cabo un buen proceso de selección en el que se garantice el beneficio recíproco. En el artículo 76 encontramos la definición del periodo de prueba, el cual tiene como objeto conocer las aptitudes del nuevo empleado y la conveniencia para las dos partes de las condiciones laborales. En el artículo 113 se establece que el empleador puede imponer una multa al trabajador que no lleve a cabo las funciones delegadas, lo que de cierta manera respalda a la empresa a pesar de que el perfil escogido no haya sido el correspondiente al cargo.

## Metodología de Investigación

### Tipo de Investigación

**Descriptiva:** El propósito de esta investigación es determinar las causas que están provocando los problemas de selección de personal de la empresa Sumipinturas del Valle ya que en los últimos años se ha evidenciado un alto índice de rotación de personal, abandonos de trabajo y ocupación de cargos con personal que no cuentan con las competencias para desempeñar los puestos de trabajo afectando la productividad y rentabilidad de la compañía.

**Cualitativa:** Observación, consiste en examinar atentamente la problemática abordada en el proyecto con el fin de tomar la información recopilada para así registrarla, analizarla y después establecer estrategias que conlleven a posibles soluciones.

**Cuantitativa:** Diseño, ejecución y aplicación de encuesta a la muestra seleccionada con el propósito de recolectar datos e información del porqué de la problemática abordada en el proyecto.

**Diseño:** Se realizará encuesta digital por medio de la herramienta Google Doc. Que permita obtener un diagnóstico de la situación actual de la empresa Sumipinturas del Valle, con respecto al proceso de selección de personal.

**Muestra:** La empresa Sumipinturas del Valle actualmente cuenta con 40 empleados, para la realización de la encuesta se tomará una muestra del 50% es decir se encuestarán a 20 empleados.

**Técnicas para el desarrollo, ejecución y tabulación:** formulación de preguntas, creación de la encuesta en la plataforma de Google doc., envío de encuesta y diligenciamiento por parte de la muestra, consolidación de los datos obtenidos, tabulación de datos y análisis de los datos recolectados.

**Tabla 1***Cronograma de Actividades*

Cronograma de Actividades				
Actividad	Mes 2 febrero	Mes 3 marzo	Mes 4 abril	Mes 5 mayo
Elección de Empresa y Temática Para Trabajar en la Propuesta de Proyecto de Grado - Formulación y Planteamiento del Problema	x			
Definición de Título, Introducción, Objetivo General y Específicos de la Propuesta de Proyecto de Grado	x			
Definición y realización de Antecedentes del Problema y Justificación de la Propuesta de Proyecto de Grado		x		
Realización y Definición de Marco Teórico, Marco Legal y Metodología de la Investigación de la Propuesta de Proyecto de Grado			x	
Elaboración y Aplicación de encuesta final			x	
Informe de resultados, Recomendaciones y Conclusiones				x

Nota. En la tabla 1, cronograma de actividades se describe las fechas en las que se van a realizar cada una de las actividades del trabajo de investigación. Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 2***Presupuesto*

Recursos Necesarios		
Recurso	Descripción	Presupuesto
Grupo de Trabajo - Equipo Humano	5 personas	No Aplica
Computadores		
Equipos y Software	Conexión a Internet	\$ 1,000,000.00
Consumo Servicio de Energía Eléctrica		
Viajes y Salidas de Campo	Transporte Visita Técnica Empresa Sumipinturas del Valle	\$ 100,000.00
Papelería		
Materiales y Suministros	Impresiones	\$ 250,000.00
Implementos de Bioseguridad		

Nota. En la tabla 2, se describe los costos generados en la investigación. Fuente:  
Elaboración Propia.

## Resultados

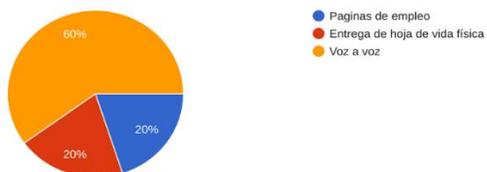
Las presentes imágenes corresponden a los resultados obtenidos de la siguiente encuesta

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdj\\_W9pLQ0oOhB8nFKwclSfWNmTbS\\_bes3EHgOR8vkY5iTEwg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdj_W9pLQ0oOhB8nFKwclSfWNmTbS_bes3EHgOR8vkY5iTEwg/viewform?usp=sf_link)

### **Figura 1**

*¿Porque medio se postuló a la oferta laboral?*

1. Por que medio se postulo a la oferta laboral  
20&nbsp;respuestas

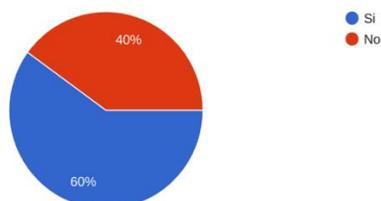


Nota. Respuestas a la pregunta 1 de la encuesta Sumipinturas del Valle, Proceso de selección de personal.

**Figura 2**

*¿Sabía a qué cargo se estaba postulando?*

2. Sabía a que cargo se estaba postulando  
20&nbsp;respuestas

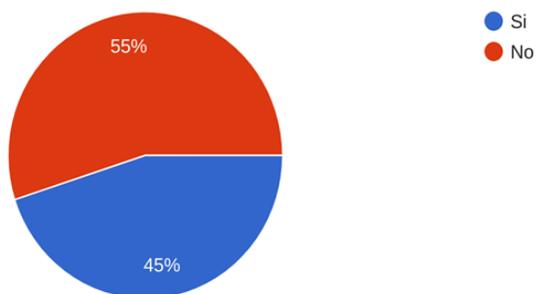


Nota. Respuestas a la pregunta 2 de la encuesta Sumipinturas del Valle, Proceso de selección de personal.

**Figura 3**

*¿Al entrar a la empresa tenía algún conocimiento del área donde labora actualmente?*

3. Al entrar a la empresa tenía algún conocimiento del área donde labora actualmente  
20&nbsp;respuestas



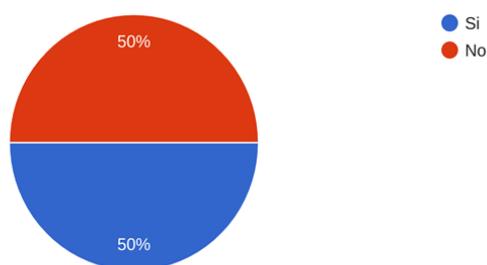
Nota. Respuestas a la pregunta 3 de la encuesta Sumipinturas del Valle, Proceso de selección de personal.

### Figura 4

¿Tiene conocimiento si realizaron entrevistas a más de un postulante, para el puesto que ocupa actualmente?

4. Tienen conocimiento si realizaron entrevistas a mas de un postulante, para el puesto que ocupa actualmente

20 respuestas



Nota. Respuestas a la pregunta 4 de la encuesta Sumipinturas del Valle, Proceso de selección de personal.

### Figura 5

Personas entrevistadas

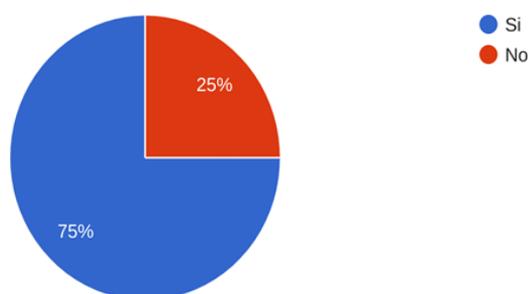


Nota. Respuestas a la pregunta 4 de la encuesta Sumipinturas del Valle, Proceso de selección de personal.

**Figura 6**

*¿En el momento de la entrevista fueron claros con las actividades que debía realizar?*

5. En el momento de la entrevista fueron claros con las actividades que debía realizar  
20 respuestas

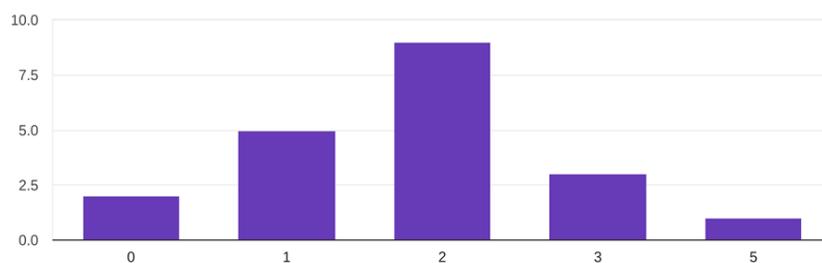


Nota. Respuestas a la pregunta 5 de la encuesta Sumipinturas del Valle, Proceso de selección de personal.

**Figura 7**

*Antes de ser contratado, ¿por cuantas personas fue entrevistado, que laboran en la empresa?*

6. Antes de ser contratado, ¿por cuantas personas fue usted entrevistado que laboran en la empresa?  
20 respuestas

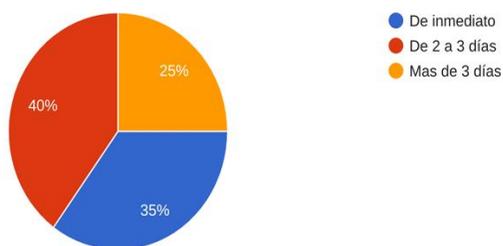


Nota. Respuestas a la pregunta 6 de la encuesta Sumipinturas del Valle, Proceso de selección de personal.

**Figura 8**

*¿En cuánto tiempo fue notificado que había sido seleccionado?*

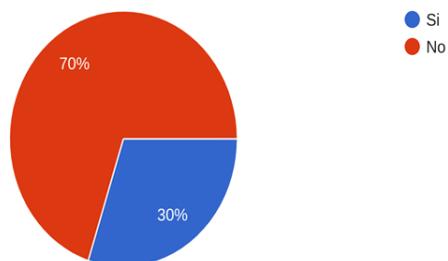
7. En cuanto tiempo fue notificado que había sido seleccionado  
20&nbsp;respuestas



Nota. Respuestas a la pregunta 7 de la encuesta Sumipinturas del Valle, Proceso de selección de personal.

**Figura 9** *¿Ha sido suspendido o ha recibido algún llamado de atención por no llevar los procesos de manera correcta?*

8. Ha sido suspendido o ha recibido algún llamado de atención por no llevar los procesos de manera correcta  
20&nbsp;respuestas

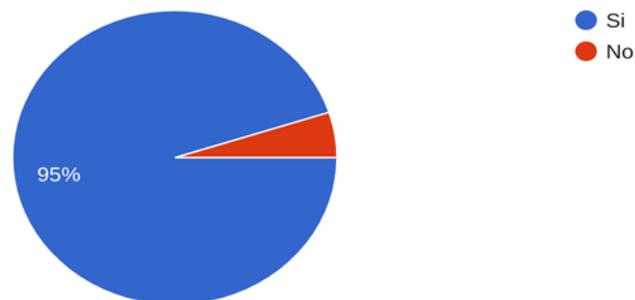


Nota. Respuestas a la pregunta 8 de la encuesta Sumipinturas del Valle, Proceso de selección de personal.

**Figura 10**

*¿Existe alta rotación de personal en la empresa?*

9. Existe alta rotación de personal en la empresa  
20 respuestas



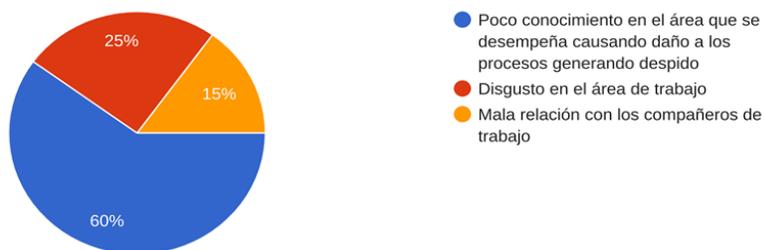
Nota. Respuestas a la pregunta 9 de la encuesta Sumipinturas del Valle, Proceso de selección de personal.

**Figura 11**

*¿Cuáles cree usted que son las causas por las cuales existe la rotación de personal en la empresa?*

10. Cuales cree usted que son las causas por las cuales existe la rotación de personal en la empresa.

20 respuestas



Nota. Respuestas a la pregunta 10 de la encuesta Sumipinturas del Valle, Proceso de selección de personal.

## Análisis y Discusión

**Hallazgos:** Se puede conocer que en el caso de la empresa Sumipinturas del Valle el medio más efectivo es la voz a voz con un 60%, es decir la recomendación laboral y las postulaciones a través de recomendaciones, lo que puede entenderse como una ventaja en el momento de selección, pues al ser recomendado tiene más probabilidades que una persona que aplica a través de las páginas de empleo

A pesar de que es mayor la parte que conoce el cargo al cual se está aplicando, también se debe tener en cuenta que el 40% sigue siendo significativa muestra para evidenciar que no es muy claro cómo se da a conocer el cargo en el proceso de selección y esto puede ser debido a que la aplicación a la vacante se hace a través de recomendación donde las personas no son muy claras en las vacantes y especificaciones que se tienen para desempeñar el cargo.

La mayoría de los empleados al momento de ingresar a la empresa no conocían el área donde iban a desempeñar el cargo y sus funciones, por lo tanto es muy probable que no tuvieran tampoco mucho conocimiento durante el proceso de selección. Falta un poco por parte de la empresa en la inducción y manual descriptivo de cargos para conocer el espacio y el entorno donde se van a desempeñar el trabajador y las funciones.

En este caso las opiniones son divididas y se puede ver que en comparación con otras compañías los procesos de selección se hacen en poco tiempo, se podría decir que la respuesta en general no tarda más de 3 días.

Para las notificaciones del proceso de selección, se puede notar como la alta rotación de personal es reconocida por los empleados internos, y esto se debe a los errores en el proceso de reclutamiento, pues más que reclutar por perfiles, se hace por recomendación lo que no permite seleccionar las personas idóneas para las vacantes.

La mayoría de los entrevistados reconocen como trabajadores que la causa de la alta rotación radica en el desconocimiento que hay en cuanto al área sobre la cual se va a desempeñar el cargo asignado, ya que se falla en el proceso de capacitación e inducción a la empresa y sus procesos.

Se evidencia como la alta rotación de personal es detectada por los empleados internos, y esto se debe a las falencias en el proceso de reclutamiento, pues más que reclutar por perfiles, se hace por recomendación lo que no permite seleccionar a las personas idóneas para las vacantes.

También los entrevistados están de acuerdo y reconocen como trabajadores que la causa de la alta rotación radica en el desconocimiento que hay en cuanto al área sobre la cual se va a desempeñar el cargo asignado, ya que se falla en el proceso de selección, capacitación e inducción de la empresa y sus procesos.

## Conclusiones

Se puede concluir que la empresa Sumipinturas del Valle, está presentando fallas y falencias desde el inicio del proceso de gestión del talento humano, específicamente con el reclutamiento y selección de personal, pues no tienen un proceso definido mediante el cual se basen para reclutar y seleccionar el personal idóneo.

No se están empleando las herramientas adecuadas para evaluar los perfiles y habilidades que se requieren, para que los seleccionados ocupen de manera óptima los cargos asignados apuntándole al cumplimiento de los objetivos estratégicos y de producción de la organización.

La alta rotación de personal es el resultado del deficiente proceso de gestión de talento humano el cual conlleva a perfilar y elegir el candidato apropiado para el cargo, ya que no existe un procedimiento establecido ni una norma que se deba cumplir respecto al reclutamiento, pues en su mayoría los seleccionados no se escogen por su experiencia y habilidades que corresponden a la función que van a desempeñar por el contrario se realiza mediante la recomendación de algún funcionario que hace parte de la empresa.

Las falencias en el proceso de selección de personal han provocado que Sumipinturas del Valle no obtenga la productividad y rentabilidad esperada, además de ello los indicadores de rotación de personal se encuentran en niveles muy altos debido a que no se contrata el personal apto para desempeñar las labores, esto también incide directamente en la imagen de la empresa ya que debido a estas situaciones se presentan retrasos en las entregas causando que la empresa no cumpla con la promesa de valor y pierda credibilidad.

## **Recomendaciones**

Es importante primero evaluar el proceso de reclutamiento de hojas de vida, es relevante darle más peso a la selección de hojas de vida a través de páginas de empleo, pues estas cuentan con las herramientas para establecer los perfiles correspondientes a las vacantes permitiendo descartar los cargos que no se ajusten y continuar proceso con los perfiles más acordes, esto permitirá que el proceso de selección sea más apropiado de acuerdo con los requerimientos y las falencias de la empresa.

Se debe replantear la gestión del talento humano en la empresa y replantear el proceso de selección, implementando un procedimiento e implementar un plan de mejoramiento y auditorias continuas al proceso, con la finalidad de que los requisitos se cumplan para poder seleccionar el personal idóneo para el cargo de acuerdo con sus habilidades y no solo por recomendación.

Implementar la evaluación de desempeño cada 3 meses para valorar que se estén cumpliendo los procesos acordes al cargo, de esta manera se podrán generar capacitaciones y acciones de mejora para los hallazgos negativos que se den en el proceso y evaluar a tiempo si los colaboradores realmente están capacitados para los cargos asignados.

## **Propuesta de procedimiento para reclutamiento y selección de personal, en la empresa Sumipinturas del Valle**

En primer lugar, se debe de partir con la creación y definición del área de talento humano desde el punto de vista académico y profesional y cantidad de colaboradores.

- 1. Objetivo:** determinar y establecer las condiciones e instrucciones claras, adecuadas y precisas para la contratación, selección y reclutamiento de personal siguiendo los lineamientos y parámetros de la empresa Sumipinturas del Valle que permitan contratar personal acorde con la cultura organizacional y valores corporativos.

### **2. Objetivos Específicos**

Diseñar estrategias para la contratación y selección de personal más idóneo y adecuado de acuerdo con las aptitudes establecidas por la empresa Sumipinturas del Valle.

Establecer el proceso para que el área de Talento Humano pueda realizar y gestionar el trámite de manera fluida y clara.

- 3. Alcance:** aplica para todos los posibles candidatos interesados en entrar o reingresar como empleados de la empresa Sumipinturas del Valle.
- 4. Responsables:** Gerente, subgerente, área de talento humano, área de nómina, almacén y bodega, áreas involucradas.

**Responsabilidades administración – áreas involucradas:** mantener actualizados los perfiles de puesto los cuales tienen a cargo; solicitar y presentar al subgerente la vacante anexando el perfil de cargo que necesitan; formar parte del proceso de selección de personal; Formar parte del proceso de capacitación e inducción de personal; finalmente contratado el

postulante, realizarle el recorrido por las instalaciones de la empresa y presentarlo con todo el equipo de colaboradores.

**Responsabilidades Subgerente:** presentar este procedimiento al gerente para su aprobación, así como también velar por su cumplimiento; anunciar al gerente sobre la convocatoria de proceso de reclutamiento; anunciar a la persona encargada del área de talento humano para que inicie con la búsqueda de la vacante; revisar y validar la distribución salarial y presupuesto, para establecer el salario que se le pagara a la persona que ingresa a la empresa; formar parte del proceso de selección si se requiere.

**Responsabilidades del Gerente:** aprobar el presente procedimiento, como también sus actualizaciones y verificar el cumplimiento.

**Responsabilidades persona encargada del área de Talento Humano:** anunciar en los medios estipulados por la empresa Sumipinturas del Valle la vacante disponible de acuerdo con el perfil requerido; analizar y revisar las hojas de vida; realizar las entrevistas y pruebas psicotécnicas determinadas; solicitar referencias laborales; comunicar al área que solicito la vacante el candidato seleccionado; ingresar a la nueva persona contratada en el sistema que tenga designado la empresa Sumipinturas del Valle y realizar el ingreso los sistemas de seguridad social; crear carpeta física del empleado (expediente).

**Responsabilidades del candidato contratado:** suministrar toda la información requerida y necesaria para completar el expediente; cumplir con el proceso de inducción y cumplir con los procedimientos y políticas determinadas por la empresa.

- 5. Descripción:** proceso de selección y contratación de personal; proceso reclutamiento de postulantes al cargo, entrevista de selección; contratación de personal.

**Proceso de Selección y contratación de Personal:** la persona encargada del área de Talento Humano: Informa a los postulantes al cargo la hora y fecha de presentación en la empresa para la entrevista presencial; realiza entrevista y verifica que se cumpla con lo requerido, además de realizar las pruebas psicotécnicas y su respectivo análisis; una vez realizadas las entrevistas, preseleccionar como mínimo a cuatro candidatos idóneos para la vacante y comunicarle al área involucrada (para donde va el postulante) y subgerente; coordinar con el área involucrada una segunda entrevista en presencia del que va a ser el jefe inmediato del candidato; en el momento de determinar y elegir al candidato que ocupará la vacante, procederá a realizar la verificación de referencias laborales y personales para comprobar la veracidad de la información suministrada, comportamiento y desempeño del candidato en sus trabajos anteriores; en común acuerdo con el área involucrada se seleccionará el mejor candidato y se le comunica a la persona seleccionada.

**Proceso reclutamiento de postulantes al cargo:** En primera instancia este proceso debe de contar con la aprobación del gerente.

Las formas de reclutamiento serán las siguientes: recepción hoja de vida físicas; recepción de hojas de vida a través de computrabajo; recepción de referidos.

La persona encargada del área de talento humano: recibe por parte del Gerente el requerimiento aprobado de la nueva vacante, anexando el salario a pagar y el perfil del puesto y en conjunto con el área involucrada determinan que tipo de pruebas se realizaran para comprobar el nivel de conocimiento de los postulantes al cargo.

**Entrevista de Selección:** la entrevista será de tipo estructurada y se apoyará en la conducta. En esta se realizarán preguntas de tipo abierto relacionadas con el cargo a desempeñar para evaluar las habilidades generales y técnicas del postulante al puesto de trabajo.

Una vez terminada la entrevista se analiza cada uno de los postulantes al cargo, evaluando cual demostró comportamientos más evidentes sobre las habilidades y técnicas requeridas para el puesto de trabajo.

Se comunica a través de llamada telefónica o correo electrónico, a los postulantes que o han sido seleccionados, sobre el resultado del proceso en el cual estaban participando, con el fin de agradecer su participación en el mismo y demostrar la seriedad y buena imagen de la empresa Sumipinturas del Valle y sus procesos internos.

**Contratación de Personal:** La persona encargada del área de talento humano; procede a notificarle al postulante seleccionado las condiciones finales y oficiales de la contratación; Confirmar que la carpeta (expediente del candidato), tenga toda la documentación completa.

## **Caracterización al proceso de Gestión de Talento Humano**

### **Subproceso: Selección de Personal**

**Actividades:** creación y revisión de los perfiles de los cargos; recibir solicitudes de requisición de personal nuevo; publicación externa e interna de vacante; realizar reclutamiento de candidatos; realizar preselección de hojas de vida; citar candidatos a evaluación; aplicar pruebas psicotécnicas y de selección; realizar entrevista, examinar información y tomar decisión de contratación.

### **Subproceso: Administración y Vinculación de Personal.**

**Actividades:** realizar verificación de referencias personales y laborales; coordinar visita en lugar de residencia con enfoque de seguridad; coordinar exámenes médicos de ingreso; elaborar y firmar contrato; realizar las afiliaciones al sistema de seguridad social; crear al nuevo trabajador en el sistema de nómina; crear expediente del trabajador; realizar entrevista de retiro; realizar liquidación de contrato y notificar retiro a las diferentes entidades de seguridad social; autorizar exámenes médicos de egreso y archivar expediente del trabajador en el archivo inactivo.

### **Subproceso: Inducción, Capacitación y Formación**

**Actividades:** programar cronograma de inducción y entrenamiento; realizar inducción y entrenamiento y evaluar inducción y entrenamiento.

## Bibliografía

Bonilla, V & Esquivel, F & Hernández, M & López, J. Análisis del Proceso de Selección de Personal en la Empresa Ferredistarco SAS. Bogotá. 2021. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Administración de Empresas.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/44803/fhesquivel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I (2009). Administración de Recursos Humanos. Editorial. McGraw-HIL

[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

De Ansorena A, (2005). 15 pasos para la selección de Personal. Editorial Paidós

[https://www.eumed.net/ce/2011b/arc.html#:~:text=Seg%C3%BAAn%20De%20Ansorena%20\(2005\)%20Selecci%C3%B3n,m%C3%A1s%20id%C3%B3neos%2C%20m%C3%A1s%20aptos%20o](https://www.eumed.net/ce/2011b/arc.html#:~:text=Seg%C3%BAAn%20De%20Ansorena%20(2005)%20Selecci%C3%B3n,m%C3%A1s%20id%C3%B3neos%2C%20m%C3%A1s%20aptos%20o)

Hernández, Y. (2009). Prácticas de Selección de Personal un Instrumento de Denominación Socialmente Aceptado. AD-ministro, núm.14, enero-junio, 2009, pp. 137-160.

Universidad EAFIT, Medellín Colombia

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322327244007>

Hernández, Y. (2012). La Selección de Personal, Algunas Consideraciones Frente a sus Prácticas. Semestre Económico, vol. 15, núm.31, enero-junio, 2012, pp. 173-186.

Universidad de Medellín, Medellín Colombia

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=165024299007>

NTC – ISO 9001: 2015, Sistemas de Gestión de la Calidad, Recuperado de:

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Normograma/NORMA%20ISO%209001%202015.pdf>

Rojas M. (SF), RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL COMO ELEMENTO DE TRABAJO DEL TALENTO HUMANO, Recuperado de:

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17192/1/2018\\_reclutamiento\\_selecci%C3%B3n\\_personal.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17192/1/2018_reclutamiento_selecci%C3%B3n_personal.pdf)

## **Anexos**

### *Anexo 1 Encuesta Sumipinturas del Valle, Proceso de selección de personal.*

Pregunta 1: ¿Porque medio se postuló a la oferta laboral?

Pregunta 2: ¿Sabía a qué cargo se estaba postulando?

Pregunta 3: ¿Al entrar a la empresa tenía algún conocimiento del área donde labora actualmente?

Pregunta 4: ¿Tiene conocimiento si realizaron entrevistas a más de un postulante, para el puesto que ocupa actualmente?

Pregunta 5: ¿En el momento de la entrevista fueron claros con las actividades que debía realiza?

Pregunta 6: Antes de ser contratado, ¿por cuantas personas fue entrevistado, que laboran en la empresa?

Pregunta 7: ¿En cuánto tiempo fue notificado que había sido seleccionado?

Pregunta 8: ¿Ha sido suspendido o ha recibido algún llamado de atención por no llevar los procesos de manera correcta?

Pregunta 9: ¿Existe alta rotación de personal en la empresa?

Pregunta 10: ¿Cuáles cree usted que son las causas por las cuales existe la rotación de personal en la empresa?

## *Anexo 2 Descripción de la Empresa*

### **Información corporativa de Sumipinturas del Valle**

Sumipinturas del Valle, es una empresa 100% Palmirana dedicada a la fabricación y distribución de materiales para el embellecimiento de los hogares.

Esta empresa es reconocida gracias a sus productos de alta calidad y precios asequibles en el mercado. Se enfoca cada día por la creación de nuevas fórmulas más duraderas y de mejor calidad, gracias a la verificación en los procesos que se realizan a diario.

En el municipio de Palmira, contamos con una sede encargada de la gestión comercial (ventas) y una bodega central donde se realizan la distribución a los siguientes municipios en el valle del cauca: Pradera, Candelaria, Villa Gorgona, Florida, Ciudad del Campo, Santa Helena, el Cerrito, Ginebra, Costa Rica, Guacarí, Sonso, Buga, Darién, San Pedro, Tuluá, Rio Frio, Trujillo, Andalucía, Buga la Grande, Zarzal y Cartago).

**Trabajadores:** Contamos actualmente con 40 trabajadores, que hacen parte del área de ventas y producción.

**Visión:** Se proyecta para el futuro para el 2023 como una empres jurídicamente estable, financiera y técnicamente viable, mediante el diseño de planes de ejecución de proyectos y el mejoramiento continuo de sus procesos con el fin de consolidarse a mediano plazo en una organización modelo de gestión que contribuye al proceso de su región y especialmente de su ciudad, brindando a sus coterráneos fuentes de ingreso que permite solventar a sus familias a través de la vinculación directa y estabilidad laboral.

**Misión:** Contribuir al desarrollo integral del trabajador y sus familias fomentando un excelente clima laboral, amable donde el trabajador se siente parte importante de la empresa, valorando así el capital humano; el objetivo principal será orientado a ofrecer un buen servicio en la distribución de los productos, enfocándose en la calidad de los mismos y la mejor atención al cliente.

**Valores Corporativos:** Lealtad, Honestidad, Unión, Compromiso y Responsabilidad