

**Proceso de selección de personal para la empresa Minimarket y Farmacia Royal Express,
con el fin de mejorar la retención de empleados y la productividad laboral para el año 2023**

Shanon Carolina Visbal Castro

Sirley María Bello Brito

Juan Carlos Hernández Cruz

Belisario Misael Zuleta Peña

Delis Tatiana Álvarez Andrade

Director

Andrés Felipe Pérez Saavedra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Administrativas, contables, económicas y de negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

La presente investigación se realizó gracias a la venia de nuestro señor Jesús y su Padre Celestial, que por su infinita misericordia y gracia divina nos permitió llegar a este momento final de nuestro proceso de aprendizaje en la formación profesional, a nuestras familias y en especial nuestros padres que con sus esfuerzos y dedicación propiciaron el escenario ideal para que nuestro recorrido en la adquisición del conocimiento se pudiera llevar según los lineamientos y estándares que tiene la universidad, a nuestros amigos que nos han apoyado para poder culminar con éxito, el camino ha sido largo, noches de traspasado, pero días llenos de aprendizaje, que nos han enseñado a ser mejores seres humanos y esperamos poder ser unos excelentes profesionales e impartir todo el conocimiento adquirido. También le damos las gracias a nuestros Profesores por su dedicación en la formación como profesional, a la universidad por brindar los medios para que se desarrolle este viaje lleno de vicisitudes, retos, esfuerzos, aprendizajes que nos permite llegar a la meta con una recompensa invaluable nuestro título como profesional, que será el vehículo de tránsito en esta sociedad más dependiente de la tecnología y el conocimiento. Solo nos resta decir Gracias Dios.

Agradecimientos

Nuestros agradecimientos primeramente son para Dios, a la Universidad por crear esta modalidad de estudio que nos permite formarnos de manera virtual y en el tiempo que cada uno de nosotros acomodo según su itinerario, permitiendo conseguir el objetivo, a nuestros tutores, por su paciencia, dedicación, y sobre todo la enseñanza, a los compañeros por la construcción del documento, el acompañamiento, el esfuerzo en esta investigación que es nuestro proyecto de grado.

Resumen

La empresa Minimarket y Farmacia Royal Express, ha vendido presentados problemas en su proceso de selección de personal, este no se está desarrollando de la manera adecuado lo que ha dificultado que la búsqueda y contratación del personal idóneo se haya visto entorpecida, contratando personal que es improductivo y en consecuencia el clima organización se vaya deteriorando.

En el siguiente trabajo de investigación se busca diseñar un proceso de selección para la empresa Mini Market y farmacia Royal Express que pretende lograr resultados eficientes. Es importante resaltar que toda empresa debe tener un proceso de selección que sea completo y en el cual se busque el éxito y mayores probabilidades de atraer buenos candidatos, que permita generar valor agregado a la empresa, debido a que las personas trabajan en conjunto con la organización para establecer mejoras continuas.

Este proyecto tendrá un abordaje conceptual, teórico y metodológico con el fin de facilitar y tener una mayor comprensión y apropiación del proceso de selección, en pro lograr una mejor búsqueda y realización del diseño del proceso de selección de Minimarket y Farmacia Royal Express.

Palabras Claves: Candidatos, Clima Organizacional, Diseño, Mejoras, Rotación.

Abstract

The company Minimarket and Royal Express Pharmacy, has presented problems in its personnel selection process, this is not being developed properly, which has made it difficult for the search and hiring of suitable personnel to be hindered, hiring personnel who are unproductive and consequently the organizational climate deteriorates.

The following research work seeks to design a selection process for the company Mini Market and Royal Express pharmacy that aims to achieve efficient results. It is important to highlight that every company must have a selection process that is complete and in which success is sought and that it is more likely to attract good candidates, which allows the generation of added value to the company, since people work together with the company. organization to establish continuous improvements.

This project will have a conceptual, theoretical and methodological approach in order to facilitate and have a greater understanding and appropriation of the selection process, in order to achieve a better search and design of the selection process of Minimarket and Royal Express Pharmacy.

Keywords: Candidates, Organizational Climate, Design, Improvements, Rotation.

Tabla de Contenido

Introducción	10
Planteamiento del Problema	11
Objetivos	13
Justificación	14
Antecedentes	16
Marco Teórico	18
Marco Legal	19
Método Investigación.....	21
Resultados	28
Conclusión	40
Recomendaciones	41
Referencias Bibliográficas	42
Apéndices.....	44

Lista de tablas

Tabla 1 Manual de funciones del gerente 45

Tabla 2 Funciones del jefe de talento humano 48

Lista de figuras

Figura 1 Organigrama de la empresa Minimarket y Farmacia Royal Express	27
Figura 2 Un buen lugar de trabajo	28
Figura 3 Como fue el proceso de selección de personal.....	29
Figura 4 Como fue el proceso de selección de personal.....	29
Figura 5 Crecimiento profesional	30
Figura 6 Necesidades de la empresa	31
Figura 7 Reinducción de entrenamiento	32
Figura 8 Reinducción de entrenamiento	33
Figura 9 Buen proceso de selección de personal	34
Figura 10 Exigencias propias del cargo	35
Figura 11 Proceso de selección de personal propuesto.....	38

Lista de Apéndices

Apéndices A Preguntas para los colaboradores de la empresa44

Apéndices B Manual de funciones45

Introducción

En esta investigación el objetivo es la creación del sistema de selección de los trabajadores dentro de Minimarkety Farmacia Royal Express, sistema que hoy por hoy en estas pequeñas empresas se toma como un campo de poca acción que no requiere de mucho esfuerzo, sin embargo, la selección del personal influye significativamente en la correcta misión del talento humano que se está dirigiendo a cualquiera de las áreas de la organización; la escogencia del personal idóneo son las bases de las empresas, pues el capital humano es el cimiento de cualquier organización y que este sea el indicado para cada labor, como su duración son funciones que en ninguna empresa se le debería restar importancia, pues empleados satisfechos equivalen a organización exitosa; Es por ello que Minimarket y Farmacia Royal Express, debe tener un sistema que haga la escogencia de colaboradores indicados, con bajos índices de rotación; de esta forma mejorar la producción y la empresa tendrá mayor crecimiento.

Planteamiento del Problema

Para la empresa siempre será un desafío la vinculación de los nuevos trabajadores, porque el objetivo fundamental de la vinculación de los nuevos trabajadores, es que estos se adapten en el menor tiempo posible y que su ingreso no trastorne los procesos dentro de las áreas en las que van a interactuar y/o trabajar, es por ello que los encargados de llevar a cabo la labor de la búsqueda, evaluación y vinculación de los nuevos trabajadores tienen como objetivos vincular los de la más alta calidad cognitiva y comportamental a fin de garantizar que su ingreso a la empresa no va a sufrir atrasos, que se convierte en pérdida para la misma.

En la actualidad, la selección de personal influye de forma negativa en el éxito de las empresas, incluyendo a las pequeñas empresas como Minimarket y Farmacia Royal Express. A pesar de que esta no es tan grande, la elección del personal adecuado es esencial para asegurar un desempeño óptimo y un clima laboral saludable.

La forma como Minimarket y Farmacia Royal Express, está contratando a las personas en la actualidad, se puede evidenciar en la presente investigación que no se está llevando a cabo con los estándares que ello amerita, razón por la cual, está sufriendo trastorno en su proceso colocando en riesgo la operación, debido que los nuevos ingresos no tienen las calidades cognitivas para desempeñar las labores a los puestos de trabajos que se vinculan y en algunos casos las condiciones comportamentales no son las más adecuadas para la labor asignada, en consecuencia se tiene que tomar medidas urgentes que garanticen que las nuevas personas que ingresen a trabajar estén a la altura de las funciones a desempeñar.

Se ha logrado determinar que Minimarket y Farmacia Royal Express carece de un sistema de selección de personal estructurado y formalizado, lo que ha resultado en problemas de rotación de personal y baja productividad. En razón a esto se hace necesario diseñar un

procedimiento para el ingreso de los nuevos trabajadores, para lo cual se desarrollará una nueva mitología que recoja los más altos estándares de evaluación y vinculación de trabajadores.

La empresa Minimarket y Farmacia Royal Express actualmente no cuenta con un sistema efectivo para la selección y contratación de empleados idóneos, como resultado existen problemas de rotación de personal y baja productividad. Esta dificultad se convierte en altos costos, retrocesos, atascamientos para el éxito y sostenibilidad de la empresa, y, por lo tanto, es necesario desarrollar una solución adecuada y efectiva para mejorarlo.

Formulación del Problema

¿Mejorarla forma de ingresos de los nuevos trabajadores a la empresa Minimarket y farmacia Royal?

Objetivos

Objetivo General

Diseñar el proceso de evaluación y vinculación de las personas en la empresa Minimarket y Farmacia Royal con el fin de mejorar la retención de empleados y la productividad laboral.

Objetivos Específicos

Identificar los perfiles laborales requeridos para cada puesto en la empresa.

Definir y aplicar una metodología de evaluación y vinculación de los nuevos trabajadores que estén acordes a las necesidades de la empresa.

Evaluar nuevo sistema de selección de personal en términos de retención de empleados y productividad laboral.

Diseñar un manual de funciones para la descripción de los cargos.

Establecer un organigrama de la empresa basado en las necesidades empresariales.

Justificación

La evaluación y vinculación de los nuevos trabajadores es un proceso crítico para los resultados propuesto, debido que del mismo depende la idoneidad de los colaboradores y, por ende, su productividad. En el caso de Minimarket y Farmacia Royal Express, el no tener un proceso que garantice la evaluación y vinculación de los nuevos trabajadores ha generado problemas de rotación y baja productividad, lo que está generando baja en la producción de servicios, que intercede de forma directa con la sostenibilidad de la empresa debido a que estas acciones equivocadas se convierten en obstáculos para su crecimiento y sostenibilidad en el mercado.

Por lo tanto, el presente proyecto académico tiene una gran relevancia para la empresa, ya que su fin es mejorar la evaluación y vinculación de los nuevos trabajadores, adaptándolo a las necesidades y características específicas de la organización; que le permita conformar un talento humano que cumplan con los objetivos planteados, que ofrezca satisfacción a los clientes internos y externos, en búsqueda de la aplicación permanente de buena voluntad y eficiencia, con un ambiente laboral óptimo; con la implementación de una metodología eficaz y adecuada, se espera no solo reducir la rotación y mejorar la productividad laboral, además se pretende vincular a los mejores talentos posible que garanticen su posicionamiento como la mejor.

Además, este proyecto puede tener un impacto positivo en la formación académica, ya que permitirá aplicar conocimientos y habilidades adquiridas durante la formación profesional, en los temas de la administración de las áreas de recursos humano. Asimismo, se espera que el proyecto pueda contribuir al conocimiento teórico y práctico sobre la selección de personal en las empresas.

No solo este proyecto tomará el control de los errores mediante un procedimiento de progreso que compone este método de selección, sino que brindará destrezas que le admitirán al administrador encomendar oficios en el instante de convenir el talento humano y se forje de forma eficaz no solo la elección, asimismo la inducción, adiestramiento y formación; ayudando al adecuado encargo de las actividades puestas hacia cada uno de los lugares de trabajo y los objetivos planteados por la organización.

La estadía de los empleados en una empresa, inicia con la escogencia del personal idóneo para desempeñar determinada labor, estudios, encuestas e investigaciones demuestran que uno de los principales pilares que ayudan a bajar la rotación de personal, es la adecuada administración en las necesidades, solicitudes y objetivos de los trabajadores; hay que resaltar el valor que esta representa para cualquier organización, la productividad siempre se verá mejorada o afectada, según la sensación de bienestar, o insatisfacción que este tenga; por ello el proceso de selección es el inicio a un equilibrio entre las necesidades individuales, colectivas de los colaboradores y los objetivos de la compañía.

No obstante; la empresa Minimarket y Farmacia Royal Express a pesar de estar funcionando en el mercado las directivas no se han preocupado por establecer instrumentos óptimos para la evaluación y vinculación de los nuevos trabajadores. Lo que ha generado conflicto y están generando un bajo nivel en su funcionamiento.

Antecedentes

(Flores, Badii y Abreu, 2008). En una encuesta aplicada a 1,000 empresas en diferentes países de Latinoamérica: Venezuela, Chile, Perú, Colombia y México, reveló que el 45% del personal permanece menos de seis meses en su empleo, y el 16.15% mantiene trabajo por seis meses y un año y sólo el 11% estima quedarse completamente en su empleo.

(García y Navarro, 2008). Mencionan que hoy en día las organizaciones no toman el talento humano como un recurso valioso, sino que se enfrascan en competir en el mercado dejando a un lado a pesar de ser uno del elemento más importante, en cualquier compañía.

En un artículo publicado sobre el proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia), Rodrigo Naranjo Arango en marzo de 2012, mencionan si medianas empresas de la ciudad antes mencionada llevan a cabo procesos de selección y contratación de personal de una manera justa, en pro de cuidar las políticas y procedimientos de las empresas. Para esta investigación utilizaron información suministrada por la Cámara de Comercio (2008) y el DANE (2005).

En el ámbito empresarial, diversos autores han destacado la importancia de contar con un proceso de selección de personal eficaz y adaptado a las necesidades de la empresa. Según Chiavenato (2020), la selección de personal es un proceso clave para asegurar el éxito de la empresa, ya que se busca encontrar al candidato ideal para un puesto determinado. Asimismo, Dolan et al (2014) señalan que una adecuada selección de personal puede contribuir a la retención de empleados y, por ende, a la mejora de la productividad laboral.

Por otro lado, diversos estudios han señalado que la implementación de una metodología efectiva en el proceso de selección de personal puede tener impactos positivos en la empresa.

Según Cuesta (2010), la aplicación de herramientas de selección de personal, como entrevistas por competencias, pruebas psicométricas y evaluaciones de desempeño, pueden contribuir a una mejor identificación de los perfiles laborales requeridos para cada puesto en la empresa. Además, según Herrero et al. (2018), la utilización de una metodología de selección de personal adaptada a las necesidades de la empresa que le permita saber en tiempo real cual es el nivel de aceptación de las políticas, reglamentos y funciones que tiene que cumplir sus trabajadores que le permita medir el clima laboral en la empresa

Marco Teórico

El análisis de la teoría sobre el contenido de la investigación, genera las
Sobre selección y retención de personal mediante investigaciones realizadas sobre
diferentes autores

Para Cuesta. A (1999, p.9). Menciona que “La selección de personal es aquel proceso que se lleva a efecto mediante técnicas efectivas, con el fin de encontrar al candidato idóneo y que mejor se adecue a las características presentes y futuras predecibles de un determinado puesto de trabajo”.

Es de esta manera como la selección de personal se encarga de la atracción desde una manera selectiva, y mediante técnicas de divulgación y de selección, a los candidatos que cumplan con todos los requisitos mínimos que el cargo o perfil exige. Esto tiene como objetivo específico de la selección el de escoger y clasificar los candidatos que sean más idóneos y que permitan satisfacer las necesidades de las empresas.

Prieto Pedro, 2013, menciona “la importancia del potencial de la gestión de talento humano en pro de retener el capital humano estratégico de una organización como un camino que permita influir de manera positiva sobre su capacidad, y que permita contribuir de este modo, a la mejora de los resultados organizativos y de competitividad”

Mientras tanto la retención del personal, surge ante la necesidad de las organizaciones por mantener a sus trabajadores, debido a que muchos empleados sufren mucho con la rotación externa, desmotivaciones del grupo de trabajo, desestructuración de los planes de trabajo, las deficiencias en los servicios.

Marco Legal

La Constitución Política de Colombia consagra como derecho fundamental, el derecho a la igualdad, indicando que:

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado.

El código sustantivo del trabajo establece en sus artículos:

Artículo 5o. definición de trabajo. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Artículo 6o. Trabajo ocasional. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

Artículo 7o. Obligatoriedad del trabajo. El trabajo es socialmente obligatorio.

Artículo 8o. Libertad de trabajo. Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución desautorizada competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley.

Artículo 9o. Protección al trabajo. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

Artículo 10. Igualdad de los trabajadores. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.

Artículo 11. Derecho al trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

Método Investigación

En proyecto de investigación que se está desarrollando, se hace obligatorio establecer cuál es el método que se implementara par el recaudo de los datos, que serán estudiados, procesados, que nos permita establecer cuál es el problema objeto de la investigación y posterior emitir la tesis del proyecto

Enfoque

En el presente proyecto se define que se aplicará el enfoque cualitativo y cuantitativo, lo que permitirá una mejor búsqueda y realización del diseño del proceso de selección de Minimarket y Farmacia Royal Express.

Tipo de Estudio

La investigación será mixta aplicando un tipo de estudio cualitativo y cuantitativo, a través de la observación, encuestas, entrevistas y análisis de documentos se obtendrá datos más precisos, lo que le permitirá al grupo de investigación orientar las conclusiones tendientes a mejorar la selección de personal y obtener una retención de los empleados, logrando empleados satisfechos, entusiastas, con amor al servicio y mayormente productivos.

Métodos

Observación directa

Entrevista personal

Cuestionario personal

Fuentes de Información Primaria

En esta etapa se hará un proceso de observación en las actividades que realizan los trabajadores al interior de la empresa, se les entrevistara y se le aplicara el formulario diseñado para la recolección de la información.

Fuentes de Información Secundarias

Se tomarán los anaqueles de la bibliografía que existan con proyecto de investigación relacionado, las publicaciones en las revistas, así como la webgrafía existente

Acumulación de la información

En la colección de la información, se emplearon diversas técnicas con el fin de obtener información completa y precisa. Entre las metodologías utilizadas, se encuentran:

Análisis de fuentes bibliográficas: se examinaron los modelos y teorías más relevantes relacionados con el clima organizacional y la administración del talento humano en la empresa

Entrevistas: se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a distintos miembros de la organización, incluyendo al gerente, jefes de departamento y empleados, con el propósito de recabar información detallada sobre la planificación del área de talento humano en la compañía.

Observación: se realizó una observación directa del ambiente laboral y la interacción entre los empleados de la empresa para obtener información cualitativa acerca del clima organizacional.

Muestreo

El tipo de muestreo utilizado es el "muestreo no probabilístico por conveniencia", también conocido como "muestreo de juicio" o "muestreo de accesibilidad".

Este tipo de muestreo se utiliza cuando los investigadores seleccionan una muestra de participantes basándose en su accesibilidad, disponibilidad y conveniencia para el estudio. Para esta investigación, los trabajadores serían seleccionados para la encuesta porque están disponibles y son accesibles para el estudio. Este método de muestreo puede ser útil para obtener

información detallada sobre el caso específico que se está investigando.

Determinación de la Muestra

Para la realización del muestreo se realizarán los siguientes procesos

Tamaño de la muestra **N**: número de trabajadores a encuestar

Constante dependiente **Z**: nivel de confianza, para este estudio será de 1,96

Probabilidad de éxito **P**: para esta investigación se determinó en 0,8.

Probabilidad de fracaso **Q**; para esta investigación es de (1-p)

Margen de Error **E**: para este caso se determinó en 5%

Formula

$$\frac{(N * (Z)^2 * P * Q)}{(E^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q)}$$

Calculando los datos en la Formula

$$\frac{(100 * (1,96)^2 * (0,8) * (0,2))}{((5)^2 * (100 - 1) + (1,96^2 * (0,8) * (0,2)))}$$

Realización de la aplicación de la formula

$$\frac{(100 * (3,8416) * (0,8) * (0,2))}{((25) * (99) + (3,8416) * (0,8) * (0,2))}$$

$$\frac{61,46}{2,475} = 24$$

$$\mathbf{N=24}$$

Se obtienen se debe realizar las siguientes entrevistar a 24 trabajadores para aplicar la encuesta.

Procesamiento de los datos aculados

En el procesamiento de los datos colectados, se hace un estudio de las investigaciones hecha previamente a la muestra.

También se realizará un análisis detallado hacia el proceso de investigación, se tratará estadísticamente los valores a lograr en la encuesta, que permitirá identificar y estar al tanto de la investigación que se halla útil y cómo se estructura.

Esta investigación es utilizada con el fin de detallar los datos y resultados que se alcanzan en las medidas que diferencian las particularidades de los datos.

Esta técnica muestra una dirección en el que se da a conocer una síntesis de los datos arrojados por los resultados de la muestra, que se suministran estadísticamente de la siguiente forma:

Recolección y distribución de la información mediante gráficas.

Representación de las disposiciones de los datos conseguidos.

Diseño de la forma de evaluación y vinculación de las personas en la empresa Minimarket y Farmacia Royal

Se busca crear un diseño de evaluación y vinculación de personal según las necesidades de la empresa, mediante diferentes fases que servirán de apoyo para atraer candidatos idóneos y disminuir los gastos y estar en el constante proceso de encontrar nuevos trabajadores. Como primera fase determinará la necesidad del nuevo puesto de trabajo, luego se determinará el proceso de reclutamiento de los candidatos, después de esto se realizará la preselección de los candidatos y por último la contratación del trabajador.

Para la primera fase que es la necesidad del empleo, se debe determinar si es para cubrir una nueva vacante o por la necesidad de un reemplazo.

En la segunda fase se deberá solicitar de manera escrita y formal la necesidad que tiene la empresa por vincular un nuevo trabajador, se realizara la descripción detalla de puesto vacante.

Se realizar la recolección de toda la información posible sobre el perfil requerido, que según” (Alles, 2006, p.155).la recolección de información sobre el perfil del cargo partirá de la descripción del puesto, “donde, junto a otro tipo de información, estarán consignadas las diferentes competencias y los niveles o grados requeridos para cada una”

Se realizará un análisis sobre eventuales candidatos, buscando el perfil que vaya acorde a la vacante a cubrir.

Se determinará la fuente de reclutamiento (bases de datos, fuentes de referencias, correo directo o electrónico, ferias de empleo, entre otras)

Luego serán recepcionadas las hojas de vida de aquellos candidatos que respondan al perfil requerido, esto con el fin de lograr una preselección de candidatos.

Se hará una revisión de antecedentes de aquellos candidatos preseleccionados, considerando aspectos como (edad, sexo requerido, estudios, etc.) e (información relacionada con su experiencia laboral. Para este paso se deberá contar con la capacidad de reconocer a buen candidato.

Se llegó a la etapa de las entrevistas, lo cual requiere de mucho cuidado y buena planificación, aquí se deberá tener presente diferentes aspectos, como el perfil requerido para la vacante a ocupar, preparación de la entrevista, reservar suficiente tiempo para la realización de la misma, propiciar un ambiente idóneo y apropiado, tener objetivos claros, y facilitar la comunicación. (Delgado & Gutiérrez 1999 p.233) menciona que, Por medio de la entrevista, el entrevistador puede obtener información valiosa de lo que desea y necesita conocer del candidato “es una variedad especializada de conversación, como interacción de poder lingüístico y social – el entrevistador siempre tiene la potestad de orientar la entrevista en función de sus intereses”

Luego del proceso de entrevista se deben realizar las pruebas específicas y psicológica, en ellas se aplican pruebas que permitan identificar competencias requeridas (exámenes escritos, entrevistas estructuradas, pruebas de conocimiento específicos)

Se debe realizar un informe sobre los candidatos finalistas una vez finalizado el proceso de las entrevistas y las pruebas escritas, e informar al candidato o candidatos finalistas, dándoles detalles específicos sobre el puesto a ocupar.

Al llegar a la etapa final, el proceso de admisión, para lo cual se debe tener presente, formularios o fichas de ingreso, pedidos de antecedentes, pruebas adicionales como exámenes médicos.

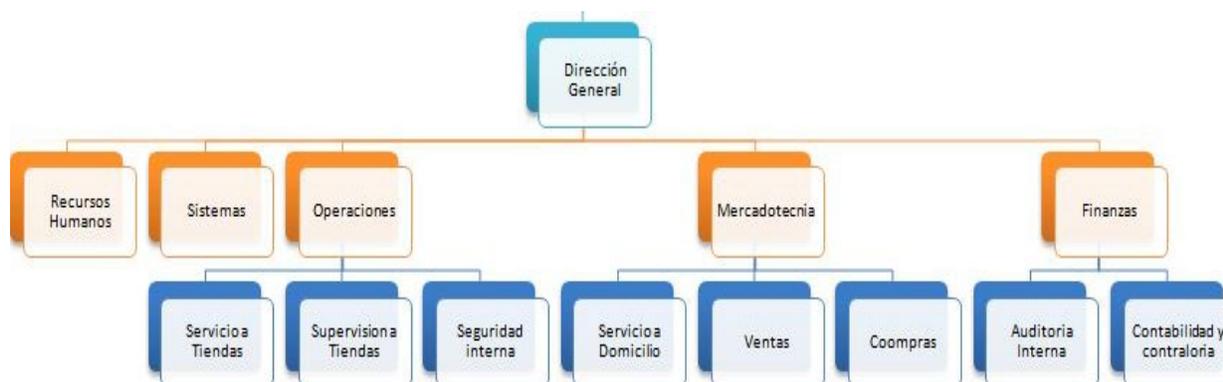
Y por último el proceso de inducción, lo cual es responsabilidad del área de gestión humana y del jefe directo. Este proceso permitirá que el nuevo integrante de la empresa pueda

conocer sus tareas, metas específicas, unidad de trabajo, compañeros y demás factores que serán claves y fundamentales para el correcto desarrollo de sus funciones.

Organigrama de la empresa Minimarket y Farmacia Royal Express

Figura 1

Organigrama de la empresa Minimarket y Farmacia Royal Express



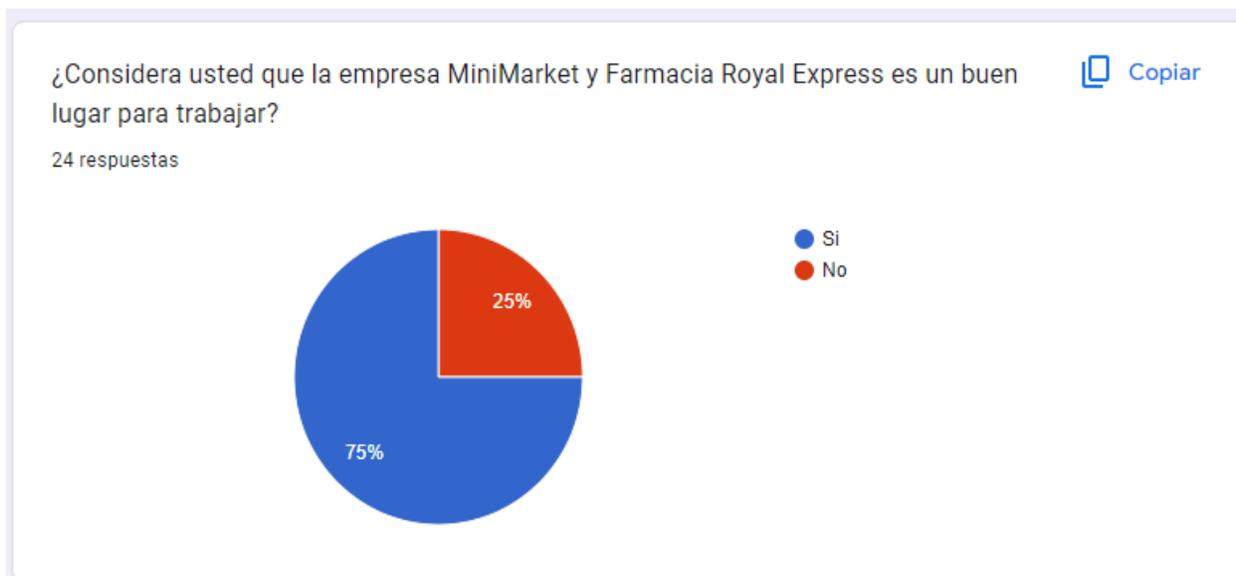
Fuente: Organigrama de la empresa MiniMarket y farmacia royal express

En la figura 1, se observa el organigrama de la empresa Minimarket y Farmacia Royal Express, en la cual se muestra que la empresa tiene una gerencia general a cargo de la organización, para la dirección de la empresa esta cuenta con cinco áreas que son: Recursos humanos, sistemas, operaciones, mercadotecnia y finanzas, también cuenta en las áreas de operaciones tiene las subdivisiones de servicios de tiendas, supervisión de tiendas y seguridad interna, lo que le permite hacer sus operaciones de control de la fase de la venta de los productos de la empresa, en el área de mercadotecnia tiene las subdivisiones de servicios a domicilio, ventas compras con los que hace su acción de compra y venta de los productos, en el área financiera tiene las subdivisión de la auditoría interna, contabilidad y contraloría.

Resultados

Figura 2

Un buen lugar de trabajo



Fuente: Elaboración propia

En la figura 2, se observa que el 75% de los encuestados considera que la empresa MiniMarket y farmacia royal express, es un buen lugar para trabajar, pero el 25% restante manifiesta que no, este resultado negativo de la pregunta muestra que hay un descontento en interior de la empresa, en razón a esto la oficina de talento humano deberá adelantar las acciones tendientes a identificar el motivo que lleva a estos trabajadores a manifestar que la organización no es buena para trabajar.

Figura 3

Como fue el proceso de selección de personal

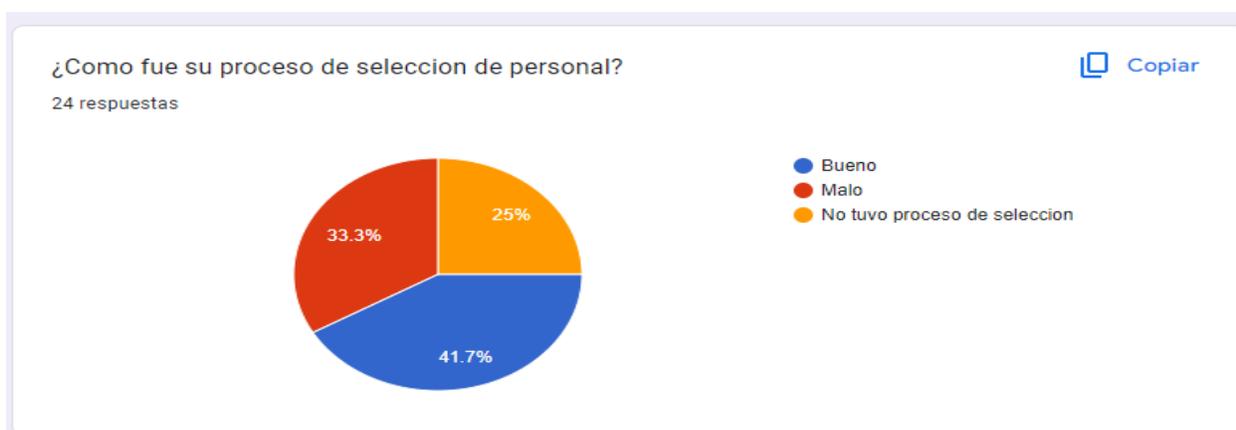


Fuente: Elaboración propia

En la figura 3, se observa que la pregunta realizada a los encuestado el 4.17% considera que el proceso de selección fue bueno, el 33.3% considera que fue malo y el 25% manifestó que no tubo proceso de selección, lo que nos muestra que el 58.3% de los trabajadores de la empresa no tuvo un buen proceso de selección mostrando este resultado que se hace necesario diseñar e implementar el proceso de selección de los trabajadores para la empresa.

Figura 4

Herramientas para el desempeño de funciones



Fuente: Elaboración propia

En la figura 4, se observa que el 66.6% considera que la empresa brinda las herramientas necesarias para el buen desempeño de las funciones y actividades que tiene encomendada, el 16.7% manifiesta que no y 16.7% manifiesta que para cumplir con las funciones las realizan con las pocas herramientas que le asigna la empresa, demostrando que el 33.4% no tiene las suficientes herramientas para desempeñar sus funciones, en razón a esto los directivos y los jefes de áreas tendrán que tomar los correctivos para suministrar todas las herramientas acorde a las necesidades y funciones de cada trabajador.

Figura 5

Crecimiento profesional



Fuente: Elaboración propia

En la figura 5, se observa que el 54.2% manifiesta que la empresa brinda la posibilidad de crecer profesionalmente, y el 45.8% considera que no, este resultado muestra que se tiene que trabajar al interior de las políticas de ascenso, bienestar e incluir en el programa de motivación la posibilidad que todos los trabajadores se les brinden la opción de crecer profesionalmente a través de la educación virtual y flexibilización de horarios trabajo.

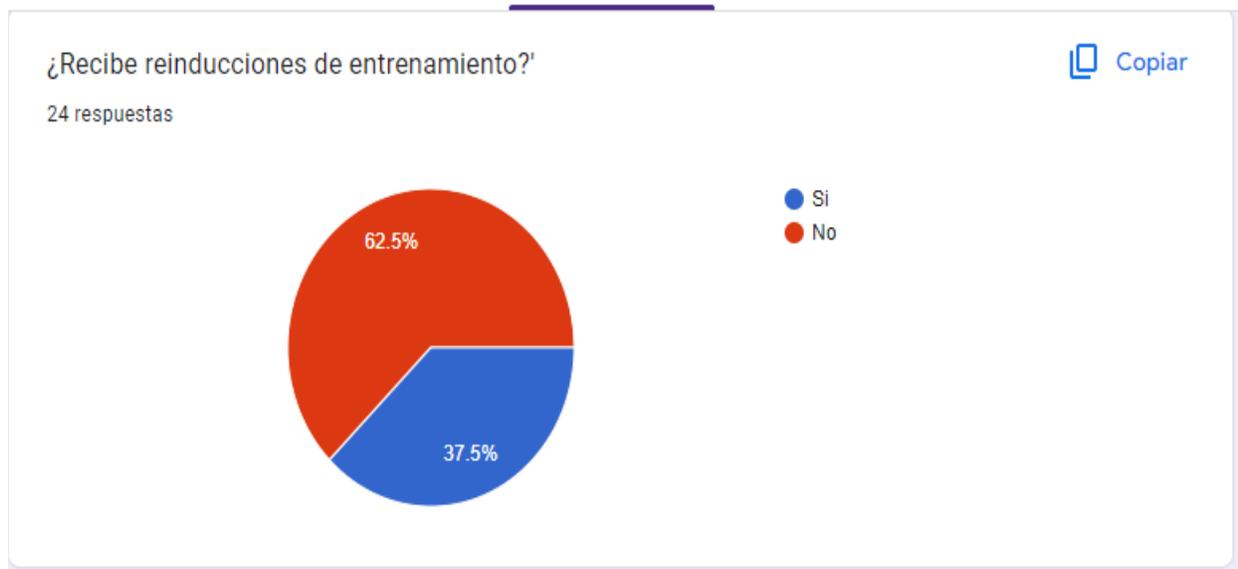
Figura 6

Necesidades de la empresa



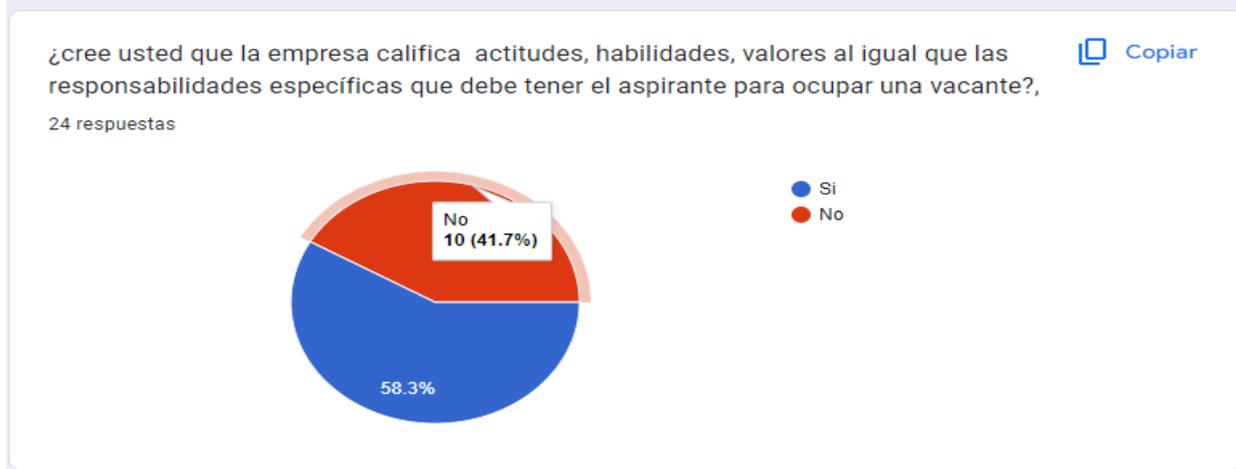
Fuente: Elaboración propia

En la figura 6, se observa que 54.2% de los trabajadores consideran que con las personas contratadas se cubren las necesidades de actividades que presenta la empresa, pero el 45.8% manifiesta que no, lo que debe generar un estudio de carga laboral, y revisión del manual de funciones tendientes a rediseñar las obligaciones por cada empleado que permita determinar el número real de trabajadores que tendría que contratar la empresa para la ejecución de objeto comercial.

Figura 7*Reinducción de entrenamiento*

Fuente: Elaboración propia

En la figura 7, se observa que el 62.5% de los trabajadores manifiestan que no tiene proceso de reinducción, dejando claro que la empresa esta fallado en lo concerniente a la capacitación continuada que debe realizar a todos sus trabajador, para la solución de este impase se hace necesario implementar al interior de la empresa en las áreas en la que no se esta realizando el proceso capacitación y reinducción acorde las normas, las tecnologías y la exigencia del mercado.

Figura 4*Calificación de actitudes, habilidades, valores y responsabilidades*

Fuente: Elaboración propia

En la figura 8, se observa 58.3% de los trabajadores manifiesta que la empresa está calificando las actitudes, valores y las responsabilidades específicas que debe tener todo nuevo trabajador, pero el 41.7% manifiesta que no, dejando claro que el proceso de selección de nuevos trabajadores no esta funcionando acordes a las necesidades de la empresa y los estándares administrativo.

Figura 9

Buen proceso de selección de personal



Fuente: Elaboración propia

En la figura 9, se observa que 54.2% de los trágadores contestaron que la empresa no tiene un buen proceso de selección de los nuevos trabajadores, lo que indica que se tiene que diseñar e implementar en la mayor brevedad posible, para corregir todos los errores que se están comentando a la hora de vincular un nuevo trabajador.

Figura 10.*Exigencias propias del cargo*

Fuente: Elaboración propia

En la figura 10, se observa que 62.5% trabajadores manifiestan que se adaptan a las exigencias del cargo, y el 20.8% manifiesta que no, el 16.7% responde que se le ha dificultado, lo que indica que el 37.5% de los trabajadores tiene alguna dificultad para estar a la altura de los requerimientos propios del trabajo que están desempeñando.

Los anteriores resultados nos muestran que en las encuestas aplicadas a través de la herramienta de Google form, con el fin de determinar la calidad del proceso de selección de la empresa Minimarket y farmacia royal express, se muestra en la primera pregunta el 75 % de los trabajadores dice sentir que la empresa es un buen sitio para trabajar, el 25 % restante dicen no es un buen sitio para trabajar. En la pregunta 2 el 41.7% % de los trabajadores consideran que su proceso de selección fue bueno, sin embargo, el 33.3% consideran su proceso de selección fue malo, mientras el 25% de los trabajadores mencionan no haber tenido proceso de selección con la empresa.

La respuesta a la pregunta numero 3 el 66.7% de los empleados, respondieron que la empresa si les brinda las herramientas necesarias para el buen desempeño de sus funciones el 16.7% manifestaron que las herramientas existentes en la empresa son las necesarias para el correcto desempeño de sus funciones, y el otro 16.7% de los trabajadores menciona que trabajan con lo que tienen a su alcance. En la pregunta 4 el 54.2% de los encuestado respondieron que la empresa si les da la oportunidad de crecer profesionalmente, mientras que el 45.8% de los empleados difiere con el crecimiento profesional dentro de la empresa. Para la pregunta 5, 54.2% de los empleados, consideran que, si cubren las necesidades de la empresa, sin embargo; el 45.8% respondieron de manera negativa.

En la pregunta numero 6 el 62.5% de los empleados mencionan que en esta empresa no reciben reinducción de entrenamiento, para lo que 37.5% de empleados, hace referencia a que si recibe su reinducción de entrenamiento. En la pregunta 7 en el cual el 58.3% de los empleados manifiestan que la empresa si califica sus actitudes, habilidades, valores al igual que las responsabilidades específicas que debe tener el aspirante para ocupar una vacante, el 41.7% no está de acuerdo con que se realicen estas calificaciones. En la pregunta 8 un 54.2% de los empleados consideraron que, si tuvieron un buen proceso de selección, mientras el 45.8% de los empleados, respondieron de manera negativa referente al proceso de selección en la que tiene la empresa. Para la pregunta 9 el 62.5% de las de los trabajadores se han adaptado a las exigencias propias de cada cargo, sin embargo, un 16.7% mencionan no haberse adaptado, mientras el 20.8% se le ha dificultado.

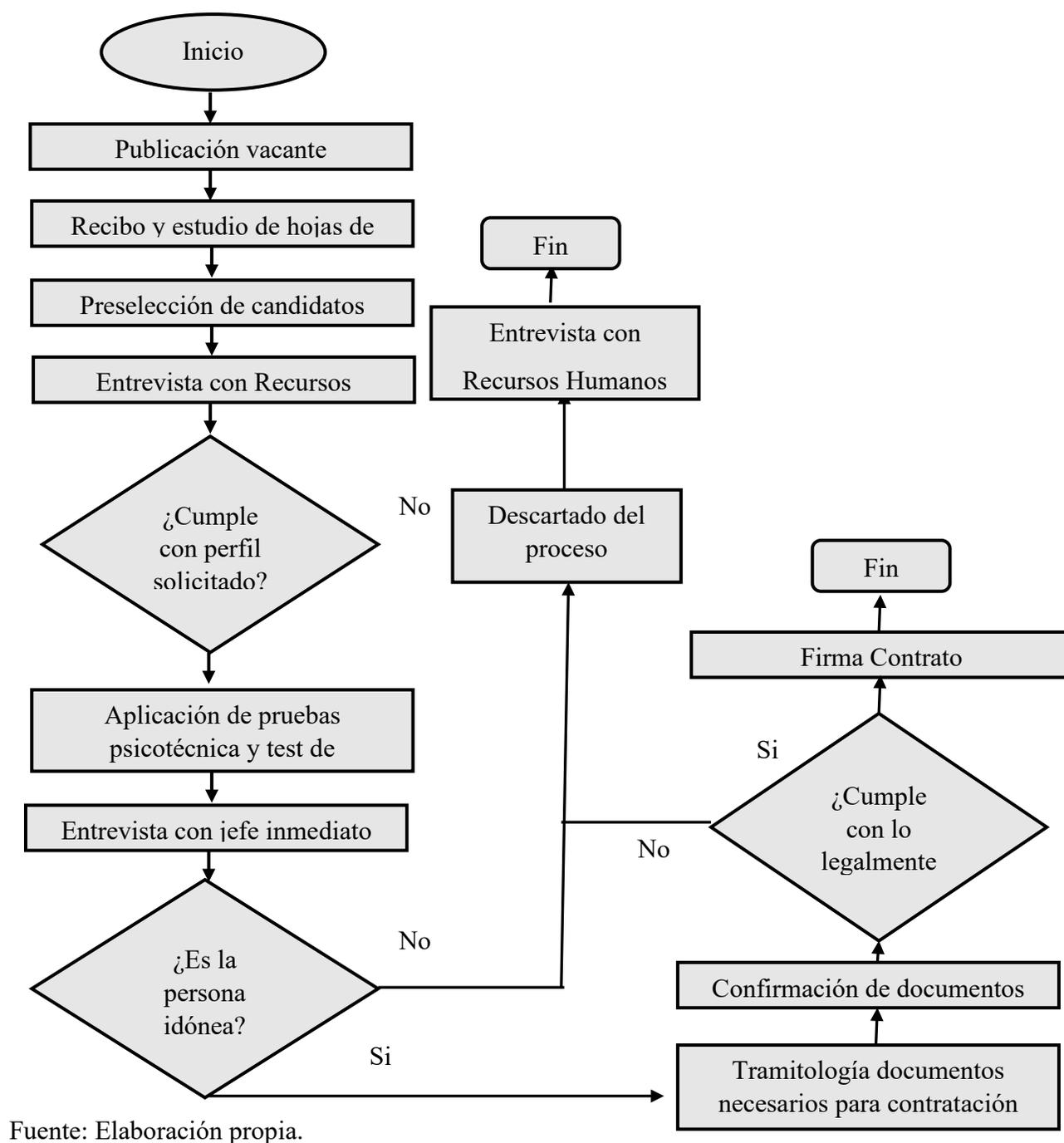
Para terminar con la pregunta 10 en el cual hace referencia a si se realizan evaluaciones de desempeño dentro de esta empresa, un 41.7% menciona que sí, mientras 58.3% dice que no la realizan.

Referente al análisis que se realizó se pudo determinar que esta empresa debe mejorar en cuanto a su proceso de selección de personal, debe realizar evaluaciones de desempeño a sus empleados con el fin de determinar si tienen las competencias necesarias y requeridas para el cargo que ocupa dentro de la empresa.

Proceso de selección de personal para la empresa Minimarket y Farmacia Royal Express, con el fin de mejorar la retención de empleados y la productividad laboral para el año 2023

Figura 11

Proceso de selección de personal propuesto



En la figura 11, se deja la propuesta para el Proceso de selección de personal para la empresa Minimarket y Farmacia Royal Express, con el fin de mejorar la retención de empleados y la productividad laboral para el año 2023, en el cual se identifican los pasos y orden que se tiene que llevar a la hora de la búsqueda, evaluación y contratación de los nuevos empleados en la empresa, se tiene que adoptar como obligatorio en la oficina de recursos humanos de la empresa.

Conclusiones

Este proyecto tiene como fin la mejora del proceso de evaluación y vinculación de los nuevos trabajadores en la empresa Minimarket y Farmacia Royal Express, con el fin de mejorar la retención de empleados y la productividad laboral. A través de la revisión de los objetivos específicos planteados, se han identificado las áreas en las que se requiere una mejora y se han propuesto soluciones concretas para abordarlas.

La revisión de los antecedentes y la literatura existente sobre el tema ha permitido identificar las mejores prácticas y metodologías en la selección de personal y su aplicación en distintos contextos empresariales. Los autores citados han enfatizado la importancia de un proceso estructurado y formalizado de selección de personal que permita identificar a los candidatos idóneos y reducir la rotación de personal. En este sentido, este proyecto de grado contribuirá no solo a la mejora del desempeño de la empresa Minimarket y Farmacia Royal Express, sino que también puede ser de utilidad para otras organizaciones que enfrenten problemas similares en su proceso de selección de personal.

Mediante la investigación se logró recoger datos que accederán a encaminar la propuesta, asimismo establecer habilidades que la respalde; adquiriendo la vía conveniente que se debe tomar para poder proponer las concernientes recomendaciones basadas en el análisis de los resultados que nos indicarán de qué forma se debe realizar cada uno de los métodos.

Recomendaciones

Se recomienda que la empresa Minimarket y Farmacia Royal Express cree un programa de reinducción y capacitación constante a los colaboradores, para estar a la vanguardia, para brindar servicios de calidad y cumplir con las metas trazadas por la administración.

Realizar exploraciones habituales en el puesto de trabajo, así como desarrollar y poner en marcha estrategias que permitan evaluar el desempeño de cada uno de los empleados para conocer las falencias y desarrollar un plan de mejora.

Fortalecer el proceso de selección de personal, evaluando adecuadamente requisitos y actividades según los consagrado en el manual de funciones de la empresa y así lograr reclutar personal idóneo que fortalezca a la organización.

Referencias Bibliográficas

Cabezas, L. J. y Rodríguez, L. R. (2021). Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal. [Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>.

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.29-54). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350>

Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.314-341). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=314>

Dolan, S. L., López Cabrales, A. y Valle Cabrera, R. (2014). (pp.107-130). La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. McGrawHill. <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=107>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250- 291). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=250>

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.119-122). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=119>

Herrero Blasco, A., Perello Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.

(pp.163-176). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=163>

Leyes desde 1992—Vigencia expresa y control de constitucionalidad

[CODIGO_SUSTANTIVO_TRABAJO]. (s. f.). Recuperado 16 de abril de 2023, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Marco Legal | Ministerio del Interior. (s. f.). Recuperado 16 de abril de 2023, de

<https://www.mininterior.gov.co/direccion-de-asuntos-para-comunidades-negras-afrocolombianas-raizales-y-palenqueras/marco-legal/>

Olaya, M. K. D. (s. f.). ANALISIS DE LAS CAUSAS DE ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA HOLCREST S.A.S.

OltraComorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

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

OltraComorera, V. (2013). (pp.148-181). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=148>

Apéndices

Apéndices A Preguntas para los colaboradores de la empresa

¿Cómo se siente usted trabajando en esta empresa?

Satisfecho

Insatisfecho

¿Siente que su voz es escuchada?

Si

No

¿Considera usted que la labor realizada en la empresa es importante?

Si

No

¿A parte de la remuneración considera que tiene otros motivos para seguir trabajando en esta empresa?

Si

No

¿Cree que tiene oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la empresa?

Si

No

¿Qué cree que deberíamos fomentar para reducir procesos de rotación?

Si

No

Apéndices B Manual de funciones

Tabla 1

Manual de funciones del gerente

1. REQUERIMIENTO GENERALES DE CARGO	
CARGO:	Gerente
AREA/ DIRECCION/ DEPENDENCIA:	Dirección
CANTIDAD CARGOS:	30
SUPERIOR GERARGICO	Socios
CARGOS QUE SUPERVISA	Cargo Cantidad
	Director Talento Humano 1
	Jurídico 1
	Tesorero1
	Jefe. Presupuesto1
	Contador1
	Operarios4
	Servicios Generales 3
	Jefe de Bodega 1
	Jefe de Distribución 1
	Jefe de Sistema 1
	Operarios Transporte y empaque 4

2. OBJETIVO

Garantizar que la empresa puede tener un equilibrio financiero en sus actividades, para el desarrollo del objeto comercial, para lo cual tendrá la obligación de hacer un óptimo rendimiento de los recursos que posee.

3. REQUISITOS

REQUISITOS DE EDUCACION

Educación	Marque X
Bachiller	
Técnico	
Tecnólogo	
Profesional	x
Especialista	x
Magister	x
Doctorado	x
Otro	

Especifique el tipo de Formación requerida:

Profesional en administración de empresas, ingeniería industrial economía, o afines
Maestría o doctorado o capacitación específica que lo coloque en calidad de especialista o experto profesionalmente preparado

Conocimientos Técnicos específicos para desempeñar en el cargo

Análisis de estados financieros, negociación con clientes y proveedores, Manejo de personal, análisis estadístico, análisis del mercado y la competencia.

Conocimiento de los sistemas de calidad y ambiental Iso9000 e Iso 14000.

Conocimientos a nivel usuario de paquetería computacional.

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Español 100%

Inglés 100%

Manejo de inventarios, nomina, presupuesto, tesorería y contabilidad

Manejo de la TIC

Requiere del conocimiento y comprensión de las políticas generales y específicas de la entidad.

EXPERIENCIA SOLICITADA

3-5 Años en cargos similares

EDAD SOLCITADA

Entre los 30 a 50 años

4.COMEPTENCIAS ORGANIZACIONALES

Nivel de habilidades que debe tener el cargo.

Competencia	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D	Definición
Organizacional	X				
Orientación a resultados	X				
Liderazgo para el cambio	X				
Comunicación	X				
Calidad del trabajo	X				
Integridad	X				
Trabajo en equipo	X				
Colaboración	X				

5.DISPONIBILIDAD SOLICITADA

TRASLADO

Si

ADAPTARSE A HORARIO

No

ENTREGA DE INFORME

Si

6.FUNCIONES BÁSICAS

Coordinar el seguimiento a los objetivos acordados por las diferentes áreas básicas para garantizar que éstas apoyen al logro de los objetivos anuales y cumplir con el programa Establecer el mecanismo que le permita verificar el cumplimiento de las estrategias que se establezcan por los accionistas de la empresa

Evalúa y en su caso, aprueba los objetivos a corto, mediano y largo plazo de cada área (Comerciales, de operación, financieras, de Ingeniería y de Informática), dirigiendo y controlando la implementación de las estrategias globales.

Coordinar el cumplimiento de los objetivos establecidos en cada área, que aseguren el desarrollo integral

Asegurar el diseño y operación de las estrategias de inversión, que permitan el crecimiento y la diversificación rentable del de la tienda.

7. RESPONSABILIDADES

Indicador de cumplimiento de objetivo	Meta: 70%
Gestionar nuevas alianzas y convenios con proveedores	Meta: 5 alianzas
Garantizar la rentabilidad de la Empresa	Meta: 70%
Gestionar la apertura de nuevas sedes	Meta: 3tiendas

7. ACTIVIDADES EN EL SISTEMA DE CALIDAD Y GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Cumplimiento de lo establecido en la norma ISO 9000 e ISO 14000 y el manual de Gestión de Calidad y Ambiental en la organización establecida en sus procedimientos instructivos de trabajo
Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo

Implementar, los mecanismos para cumplir que todos los trabajadores que ingresen a las empresas estén previstos todos los procesos legales, según las funciones a desempeñar.

Informar oportunamente a su jefe inmediato acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo

Definir los procesos que permitan determinar el inicio y final, de las funciones que revisten un nivel de peligros para los funcionarios y el entorno.

Establecer los mecanismos de verificación de las funciones desarrollada por los trabajadores en las áreas productivas y administrativa.

Asignar y desarrollar los recursos que asigne la empresa para la Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo programado por la empresa y las normas que lo regulan.

8. CARACTERISTICAS DEL TRABAJO

EXAMENES MEDICOS	Ver profesiograma
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	El cargo requiere esfuerzo visual alto por manejo de tecnologías, esfuerzo mental y riesgos generales asociados al desarrollo del cargo
RELACIÓN CON OTROS CARGOS DE LA EMPRESA	Ver profesiograma
RELACIÓN CON TERCEROS	Cada una de las áreas de las empresas y su personal
	Proveedores, Clientes, Personal y Socios

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1, se observan las funciones y los requisitos para desempeñar el cargo de gerente en la empresa

Tabla 2

Funciones del jefe de talento humano

1. REQUISITOS GENERALES	
NOMBRE	Jefe de talento humano
AREA/ DIRECCION/ DEPENDENCIA:	D
NÚMERO DE CARGOS:	17 empleos
SUPERIOR GERARGICO	Director General
CARGOS QUE SUPERVISA	Cargo Cantidad
	Jefe de sistema 1
	Vendedor 4
	Supervisores 3
	Contador 1
	Auxiliar contable 1
	Secretaria 4
	Auxiliares de servicios 3

2. OBJETIVO DEL CARGO

Administrar los recursos humanos asegurando el suministro de personal necesario para el funcionamiento de la empresa, así como el cumplimiento de estrategias que logren un ambiente laboral de efectividad en todas las áreas.

Afiliar a los trabajadores al SGSSS, aplicar las normas para el pago de los salarios y las prestaciones sociales, aplicar el reglamento interno de trabajo y las normas que aplique según la legislación nacional

3. REQUISITOS DEL CARGO

REQUISITOS DE EDUCACION	Especifique el tipo de Formación requerida:
Educación Marque X	
Bachiller	
Técnico	
Tecnólogo	
Profesional x	Profesional en administración de em industrial economía, o afines. Especiali talento humano
Especialista x	
Magister	
Doctorado	
Otro	Conocimientos Técnicos específicos para desempeñar en el cargo Conocimientos deseables de ISO 9000 Conocimientos deseables de ISO 14000 Conocimiento de técnicas de reclutami contratación de persona. Elaboración de nóminas y cálculo de im

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Manejo de paquete office, ingles intermedio, Liquidación de Seguridad Social y Parafiscales.

REQUISITOS DE EXPERIENCIA

3-4 Años en cargos similares

REQUISITOS DE EDAD

Entre los 30 a 50 años

4.COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES**Nivel de habilidades que debe tener el cargo.**

Competencia	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D	definición
Organizacional					
Orientación a resultados	x				
Liderazgo para el cambio	x				
Comunicación	x				
Calidad del trabajo	x				
Integridad	x				
Trabajo en equipo	x				
Colaboración	x				

5. DISPONIBILIDAD SOLICITADA

TRASLADO	Si
ADAPTARSE A HORARIO	No
ENTREGA DE INFORME	Si

6.FUNCIONES BÁSICAS

Rotación de personal de la tienda

Realizar las evaluaciones desempeño de la tienda

Capacitación del personal de la tienda

Establecer y dar seguimiento al control de asistencia, vacaciones, permisos, incapacidades y otras incidencias

Generar la nómina, capturarla en el sistema de pago por medio de tarjeta bancaria y enviar información a finanzas

Elaborar informes, circulares y reportes que la gerencia y otras áreas soliciten

Administrar el talento humano

7. RESPONSABILIDADES

Garantizar un talento humano idóneo	Meta: 90%
Seleccionar y contratar el personal de la tienda	Meta: 100%

5.ACTIVIDADES EN EL SISTEMA DE CALIDAD Y GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Participar en el diseño, desarrollo e implementación de la metodología para Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPEVR)

Procurar el cuidado integral de su salud.

Aplicar con las normas que regulan.

Informar oportunamente a su jefe inmediato acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.

Diseñar, implementar, administrar, coordinar y ejecutar las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la empresa.

Elaborar y ejecutar el programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios y sea extensivo a todos los niveles de la organización.

Realizar el seguimiento y ejecución a los planes de acción derivados de las acciones correctivas, preventivas y de mejora, que se originen de las diferentes actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

6. CARACTERISTICAS DEL TRABAJO

EXAMENES MEDICOS

Ver profesiograma

DEFINICIÓN DEL TRABAJO

Para ejecutar estas funciones el trabajador, debe contar con las condiciones físicas e intelectuales acordes al reglamento interno de trabajo y las normas que regulan el objeto comercial de la empresa

AUTORIDAD O AUTONOMIA EN EL CARGO

Proceso de decisión que el cargo puede tomar sin la autorización del nivel superior

Es el alcance del cargo en la toma de decisiones

Autorizar la contratación y terminación de contrato laboral

RELACIÓN CON OTROS CARGOS DE LA EMPRESA

Pago de nómina a terceros y gastos

RELACIÓN CON TERCEROS

Vinculación del personal

Gerente

Personal a vincular

Clientes

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, se deja las funciones y los requisitos para desempeñar las funciones del, jefe de recursos humanos en la empresa