

Plan Estratégico Para La Selección Y Contratación De La Empresa GRAGOS

Leidy Marcela Pérez Martínez

Miguel Ángel Socha Rojas

Estaban Humberto Vega Naranjo

Diana Carolina Alfonso Coronado

Gladys Helena Acero Pérez

Asesor:

Jenny Carolina Galindo Barragán

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Administración de empresas

2023

Dedicatoria

Dedicamos este logro a Dios, primeramente, por guiarnos en cada paso y decisión tomada con su valiosa sabiduría, a nuestras familias por incentivar en nosotros la perseverancia teniendo en cuenta que hacen parte de este proceso, dándonos sus voces de aliento, amor, fortaleza y apoyo incondicional, los cuales nos han guiado en nuestro proceso hasta el día de hoy.

Esta dedicatoria también va dirigida a nosotros mismos, por el esfuerzo en cada etapa y el ánimo de salir adelante, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de cada uno y respectivas familias.

Agradecimientos

En primer lugar, queremos agradecer a Dios y a la vida por darnos la oportunidad de llegar hasta aquí pese a tantas adversidades, a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia a los tutores y directores por su orientación, paciencia y dedicación a lo largo de este proceso el cual nos ha servido de maravilloso aprendizaje, a nuestros compañeros de campus y amigos, quienes nos brindaron su apoyo emocional y compartieron sus ideas en innumerables discusiones constructivas para poder avanzar en nuestro proyecto

A nuestras familias, por su amor incondicional, comprensión y aliento constante, con la cual nos incentivan para salir a delante, les agradecemos profundamente, cada palabra de ánimo y apoyo financiero para poder culminar este ciclo de vida tan importante para nosotros.

Resumen

Varias organizaciones de la industria del GLP (Gas Licuado del Petróleo) tratan de implementar planes estratégicos en pro de la contratación y selección de personal contrarrestando los efectos negativos de este proceso, sin embargo, en el sector económico industrial aún se tiene una brecha muy grande en los procesos internos de talento humano. El objetivo de este estudio es determinar de qué manera la empresa Gragos ha realizado su proceso de contratación y como por medio de la creación e implementación de un plan estratégico que involucra herramientas de selección de personal se desea llevar a la organización a otro nivel, obteniendo resultados favorables que permitan contratar a los mejores candidatos y profesionales que aporten gran calidad humana y productiva. Con este fin, la pregunta de investigación es la siguiente ¿Que herramientas de selección de personal utiliza la empresa Gragos para llevar a cabo el proceso de selección de personal? En este contexto, la selección de personal es el proceso en el cual se escoge el candidato adecuado para un puesto de trabajo. La pregunta se responde a través de una investigación que implica distribuir un cuestionario online a los encuestados y entrevistas presenciales que reflejan un entorno paralelo al proceso de la contratación. Las respuestas recibidas muestran que no se tiene definido un plan estratégico de selección de personal dentro de la organización, estos resultados indican que el no contar un plan de selección de personal impacta en las relaciones laborales internas y en los procesos operativos.

Palabras Claves: Selección, personal, reclutamiento, recursos, aspirantes.

Abstract

Several organizations in the LPG (Liquefied Petroleum Gas) industry try to implement strategic plans for the hiring and selection of personnel counteracting the negative effects of this process, however, in the industrial economic sector there is still a very large gap in internal human talent processes. The objective of this study is to determine how the Gragos company has carried out its hiring process and how, through the creation and implementation of a strategic plan that involves personnel selection tools, it wishes to take the organization to another level, obtaining favorable results that allow us to hire the best candidates and professionals who provide great human and productive quality. To this end, the research question is the following: What personnel selection tools does the Gragos company use to carry out the personnel selection process? In this context, personnel selection is the process in which the right candidate for a job is chosen. The question is answered through research that involves distributing an online questionnaire to respondents and in-person interviews that reflect an environment parallel to the hiring process. The responses received show that a strategic personnel selection plan has not been defined within the organization. These results indicate that not having a personnel selection plan impacts internal labor relations and operational processes.

Keywords: Selection, personnel, recruitment, resources, applicants.

Contenido

Introducción	7
Planteamiento Del Problema.....	9
Justificación	10
Objetivos	11
Objetivo General.....	11
Objetivos específicos	11
Antecedentes Del Problema.....	12
Marco Teórico.....	14
Marco Legal	17
Metodología De La Investigación.....	22
Resultados	26
Conclusiones	53
Recomendaciones	54
Bibliografía	55
Apéndices.....	57

Introducción

Este trabajo se enfoca en brindar una comprensión completa de la selección de personal y en destacar su importancia para el éxito sostenible de cualquier empresa. Actualmente, las organizaciones se enfrentan a un desafío significativo: la baja efectividad al momento de contratar personal adecuado, este problema puede atribuirse a varios factores, incluyendo la falta de controles rigurosos, filtros adecuados y técnicas sólidas de selección de personal este proceso implica identificar, evaluar y elegir a los candidatos más adecuados. Por lo cual, se abordarán una serie de procedimientos con el fin de reclutar y evaluar personas que puedan presentarse a entrevistas tanto virtuales como presenciales con el fin de acelerar y tener efectividad en los procesos, contando así con la experiencia de las personas y sus ganas de aprender buscando una cultura organizacional y el éxito a largo y corto plazo de la empresa.

El presente proyecto hace referencia a la temática de selección de personal, teniendo en cuenta que el objetivo a la hora seleccionar un candidato se debe cumplir ciertos criterios fundamentales como lo son las cualidades, conocimientos, habilidades y experiencias que permitirán el funcionamiento y productividad en la organización.

Dentro de La empresa Gragos se pueden evidenciar grandes desafíos diariamente, en los que se busca mejorar la efectividad al momento de contratar el personal adecuado para los distintos cargos o labores que se llevan a cabo durante los procesos de la organización. Consideramos que este problema atribuye varios factores en la ejecución de los objetivos de la organización por no tener en cuenta decisiones o estrategias que permitan un control riguroso a la hora de contratar el personal adecuado lo que influirá en el éxito de la empresa.

En este proyecto nos enfocaremos en la empresa Gragos y en su fase de selección eficaz de personal, lo que puede proporcionar múltiples beneficios, algunos de los más importantes son:

Eliminación de costos asociados con una rotación excesiva; La capacidad de monitorear la estructura y las necesidades organizacionales; Es por ello que se busca implementar un plan estratégico para la contratación asertiva en el que permitirá mantener una ventaja competitiva y mejorar la rentabilidad.

A través de nuestro estudio, esperamos poder ofrecer y compartir modelos de selección idóneos a la hora de contratar el personal de apoyo y profesional capacitado frente a las actividades que desempeñara en la empresa de acuerdo a las diferentes vacantes que se ofertan. Para lograr que el reclutamiento de personal dentro de la empresa Gragos sea exitosa se deberá tener muy claro cada una de las funciones de cada cargo dentro de la empresa, contando o creando estrategias que brinden calidad a la hora de seleccionar el personal brindando innovación para contribuir con el fortalecimiento dentro de la empresa, es importante que a la hora del reclutamiento del personal se analicen todos los puntos de vista referente al factor humano contando con buena comunicación dentro de la empresa para evitar conflictos o malos entendidos para crear siempre buenas relaciones laborales entre los empleados que ocupen distintos cargos, es importante que se establezcan políticas de selección bien definidas para poder contratar al personal que más se ajuste a estas políticas

Planteamiento Del Problema

La empresa Granados Gómez y CIA S.A E.S. P (GRAGOS) es una empresa dedicada a la comercialización de GLP (Gas Licuado del Petróleo) en cilindros y a granel, ofreciendo asesoría y servicio técnico, se encuentra ubicada en el municipio de paipa Boyacá, tiene sede en Soacha Cundinamarca y Sogamoso Boyacá, cuenta con más de 50 años de experiencia y actualmente tiene 57 empleados.

Actualmente la empresa Gragos no cuenta con un plan de selección de personal que implica una serie de procedimientos y herramientas adecuadas que permitan la correcta selección y contratación de personal, como estrategias, filtros, técnicas y procesos de reclutamiento, para poder elegir el candidato adecuado que pueda cumplir con los objetivos propuestos en cada uno de los cargos. La falta de un plan de selección de personal puede llevar a un reclutamiento ineficiente, lo que significa que se pueden pasar por alto candidatos talentosos o que el proceso se prolongue innecesariamente. Para evitar estos problemas, es recomendable desarrollar un plan de selección de personal que incluya pasos claros, criterios de selección definidos y la participación de personas capacitadas en recursos humanos o reclutadores.

Es de suma importancia que la selección de personal se realice de manera ideal, manteniendo el clima organizacional, aumentando la productividad y asegurando el rendimiento de cada proceso. Como solución efectiva a la presente problemática se aplicarán estrategias de selección de personal que desarrollen procesos óptimos dentro de la compañía, mediante herramientas que garanticen personal calificado o competente mejorando los resultados de la misma, con el fin de aprovechar los recursos humanos

Justificación

La selección de talento permite escoger adecuadamente considerando pasos fundamentales para un crecimiento continuo y la efectividad de generar a largo plazo buen manejo de las estrategias optimizando mejora continua.

Para lograrlo se debe tener en cuenta la implementación y ejecución de procesos en cada una de las vacantes, considerando garantizar la constante de cada puesto de trabajo.

Es por eso que la empresa Gragos considera ciertos parámetros a tener en cuenta dentro del equipo de trabajo como enfoque característico por mantener un personal con principios de responsabilidad, trabajo en equipo y disciplina (efectividad) constante en las actividades que propone la empresa, de esta forma da cumplimiento a los objetivos, metas o estrategias fijadas por la organización.

Para lograrlo Gragos plantea dentro de su etapa de selección de personal, realizar métodos de elección de perfil considerando habilidades de los postulantes, mediante la revisión de hojas vida visualizando de manera concisa lo estudios y experiencia de cada aspirante, de acuerdo con el paso anterior se dará a conocer el estado de cada postulante por medio de contacto telefónico (llamadas) o correo electrónico indicando que ha sido seleccionado teniendo en cuenta si aún se encuentra disponible para el cargo y considera ser citado a entrevistas de manera inmediata se ejecuta revisión del curriculum y presentación de pruebas, esto llevara a obtener mejores resultados.

Considerando que Gragos maneja diferentes áreas laborales de ámbito administrativo y operativo en importante recalcar que, durante el proceso y realización de este proyecto, se hace énfasis en la importancia de llevar a cabo los procesos y técnicas adecuadas que nos aseguren la selección de personal más idóneo de acuerdo al puesto de trabajo que se necesita.

Objetivos

Objetivo General

Proponer un plan estratégico que permita mejorar el proceso de selección del personal dentro de la compañía, mediante herramientas que garanticen empleados calificados y comprometidos optimizando los resultados y haciendo uso eficiente del talento humano.

Objetivos específicos

Identificar las necesidades claves de los cargos a aplicar según el área.

Implementar técnicas de selección de personal asegurando el proceso de contratación.

Establecer estrategias de reclutamiento, garantizando los recursos humanos apropiados

Antecedentes Del Problema

El desarrollo del trabajo llevo desde sus inicios a la necesidad de distribuir funciones entre miembros de la comunidad, partiendo de allí en la comunidad primitiva la distribución de las funciones se realizaba fundamentalmente por el sexo, la edad y las características físicas siendo este periodo como el primer momento de la selección de personas. La selección de personal en las organizaciones radica inicialmente en la revolución industrial implementando departamentos llamados bienestar personal, principalmente surge en gran bretaña esto con la finalidad de crear una correcta administración para desarrollar criterios claros que permitan la selección.

Actualmente la empresa Gragos esta experimentado un crecimiento significativo en los últimos años presentando la necesidad de contratar un mayor número de empleados debido a su alta operatividad, este crecimiento ha generado desafíos en la gestión de la selección y contratación de personal, ya que el proceso se ha vuelto más complejo y demandante. Gragos está enfocada en la necesidad de suplir las vacantes sin cumplir con los requerimientos que se ajustan al perfil del cargo, lo que genera empleados poco eficientes afectando el funcionamiento de la empresa y el rendimiento del recurso humano.

La empresa no ha contado con un plan adecuado de selección de personal ni una estrategia de reclutamiento el cual necesita implementar para atraer candidatos calificados, Gragos se ha visto afectado notoriamente ya que las consecuencias conllevan a una serie de problemas afectando la eficiencia, la calidad de las contrataciones, la moral de los empleados y la imagen de la organización. Uno de los efectos más negativos que se ha evidenciado es la contratación inadecuada, que resulto en una alta rotación de personal lo que sobrellevo a costos adicionales en términos de reclutamiento y capacitación de nuevos empleados. La empresa

anteriormente no analizaba la necesidad de implementar un plan de selección de personal debido a su inexperiencia en el área de talento humano.

Dicho lo anterior Gragos decidió organizar y establecer un departamento de talento humano que ha estado en busca de atraer y reclutar personal proactivo además de brindar capacitación a los empleados, mantener una fuerza laboral inclusiva, conservar un clima organizacional optimo, pero no ha logrado implementar el plan de selección de personal para que el objetivo principal del departamento tenga éxito.

Actualmente la selección de personal es una herramienta que ha sido utilizada por varias compañías hoy en día, permitiendo a los empresarios asegurar su posición en el mercado, siendo competitivos ya que la selección ha puesto a disposición la posibilidad de obtener a los mejores profesionales en cada área. Varios empresarios de la región de diferentes sectores económicos incluyendo el sector de hidrocarburos han observado que se debe ir más allá de obtener un nuevo integrante en la organización, considerando reflejar el crecimiento competitivo por medio del crecimiento en la productividad y brinda como consecuencia del trabajo del reclutamiento mancomunado del área de talento humano, logrando un mayor rendimiento que influye directamente en el funcionamiento y desarrollo. Sin embargo, no se puede dejar de lado que la selección de personal ha tenido efectos positivos en la economía de los empresarios minimizando costos que a su vez se reducen a errores de operatividad y productividad.

Marco Teórico

La selección de personal desempeña un papel fundamental en el éxito y el funcionamiento de la empresa Gragos al tener los empleados adecuados, la empresa puede lograr sus objetivos estratégicos, fomentar un entorno de trabajo saludable y aumentar su competitividad en el mercado, Contratar y entrenar a nuevos empleados es una inversión favorable que lleva a la empresa a un rendimiento eficiente.

En la antigüedad, la selección y contratación de personal se basaba en la recomendación personal y la experiencia laboral previa. No había procesos estructurados, y la elección de empleados solía ser una cuestión de confianza y necesidad. Taylor en medio de diferentes investigaciones afirmó que “la importancia de la selección de personal. Hasta ese momento, los trabajadores de las fábricas realizaban múltiples tareas, no eran expertos en nada, lo cual llevaba a un mayor número de errores. Sin embargo, Taylor observó que cada trabajador tenía diferentes habilidades por lo que si eran seleccionados de acuerdo a sus capacidades para desarrollar una determinada actividad el resultado era mejor que si los contrataban, de forma genérica, para hacer todo el proceso, como se había hecho hasta el momento. Se empezó a analizar las características básicas del trabajo y a asignar los distintos cargos con lo que se logró, optimizar las capacidades físicas y humanas y, aumentar la coordinación y el trabajo en equipo, garantizando la eficiencia” (Schein, 1982 p.6)

Se presentan definiciones claves sobre los conceptos que abarca la gestión del talento humano, uno de los conceptos claves que expone Chiavenato sobre los recursos humanos “Se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales. Por un lado, las personas pasan gran parte de su tiempo en las organizaciones y, por el otro, éstas requieren a las personas

para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos. De ahí la denominación de Recursos Humanos para las personas que trabajan en las organizaciones. En realidad, es antigua denominación, que viene de la era industrial, peca de reduccionista al tratar a las personas sólo como recursos organizacionales. Considerar a los individuos de esa manera no es más que cosificarlos, estandarizarlos y uniformar su papel en las organizaciones. Hoy en día, las personas ya no son recursos o activos de la compañía, sino socios capaces de proporcionar vida y éxito a la organización” (Chiavenato 2007 p2)

por otro lado, Michaels propone que el talento “es la suma de las habilidades de una persona, incluyendo sus dones, sus aptitudes, experiencia, inteligencia, juicio, etc. Como observamos, no es una definición muy clara o concreta, aunque sí que puntualizan algo más al decir que se debe incluir la habilidad para aprender y crecer. Pero lo que sí está claro para los iniciadores de «la guerra del talento» es que el talento lo poseen siempre los mejores, los más brillantes de la empresa. Eso supone un nivel A de empleados, que suponen entre el 10-20% de ellos” (Luna Arocas, R. 2018.p 133)

En la actualidad, la selección y contratación de personal sigue evolucionando con la ayuda de tecnologías avanzadas como el aprendizaje automático lo que está transformando la forma en que las organizaciones identifican y atraen a los candidatos más adecuados para sus necesidades ¿qué beneficios traería aplicar estas acciones en la empresa? Según Padilla y Fernández 30 “Cuando las organizaciones no tienen bien establecido todos los procesos como la selección del personal, los perfiles de la vacante, los análisis de puesto entre otros dan resultados negativos a las empresas generando así gastos, disminución en la productividad y de más problemas de este modo la gestión de talento humano, al igual que la gestión de las

organizaciones en su conjunto ha ido cambiando con el tiempo para ir respondiendo a los retos que se han planteado en cada momento a las organizaciones” (Fernandez, maydel. padilla maydee 2014 p.23)

“Seleccionar personal es considerado como una inversión para la empresa, y a pesar de esto el objetivo principal es que, al escoger personal altamente capacitado permitirá el retorno de esta inversión lo más pronto posible, además trae consigo más beneficios a la empresa en diferentes niveles como el social, material y financiero, pues la fuerza de trabajo permite que la empresa cumpla sus funciones adecuadamente” (Martínez y Vargas, 2019 p.5)

Marco Legal

Decreto 1083 de 2015

“plantas de empleo de carácter temporal en las empresas sociales del estado del orden nacional y territorial”.

Artículo 2.2.1.2.1 Objeto el presente capítulo tiene como objeto fijar los mecanismos para la estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del estado y la suscripción de los Acuerdo de Formalización Laboral en desarrollo de lo previsto en el artículo 13 de la ley 1610 de 2013”

“Artículo 2.2.1.2.6 forma de provisión de los empleos de carácter temporal. Los empleos de carácter temporal se proveerán mediante resolución, en la cual se deberá indicar’

- a. El tiempo de vinculación.
- b. La descripción de las funciones de acuerdo con la función actividad o proyectos a desarrollar.
- c. La apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales”

“empleos de tiempo completo, medio tiempo y de tiempo parcial”

Artículo 2.2.1.3.1 Dedicación de los empleos. En las plantas de empleo podrán crearse empleos de tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial, de acuerdo con las necesidades del servicio y previo estudio técnico que así lo demuestre.

Son empleos de tiempo completo los que están sujetos a la jornada laboral establecida en el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978 o en la norma que lo modifique o sustituya”

“Los empleos de medio tiempo son aquellos que tienen una jornada equivalente a la mitad de la jornada laboral semanal establecida en el artículo 33 del Decreto-Ley 1042 de 1978 o en la norma que lo modifique o sustituya.

Los empleos de tiempo parcial son aquellos que no corresponden a jornadas de tiempo completo o de medio tiempo”

“Los empleos de medio tiempo y de tiempo parcial se renumerarán en forma proporcional al tiempo laborado y los aportes a la seguridad social serán proporcionales al salario devengado. Si estos empleos se crean con carácter permanente dentro de las plantas serán de libre nombramiento y remoción de carrera administrativa, según la clasificación establecida en el Artículo 5 de la LEY 909 de 2004”

“Artículo 2.2.1.3.5. Límites de la jornada laboral para los turnos para establecer la jornada por turnos se deberán tener en cuenta los siguientes límites de la jornada laboral_

- a. La jornada laboral diurna se desarrollará entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m.
- b. La jornada ordinaria laboral nocturna se desarrollará entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.
- c. La jornada ordinaria laboral mixta tiene lugar cuando el tiempo ordinario transcurre tanto en jornada diurna como nocturna”

“ingreso de los jóvenes al servicio público”

Artículo 2.2.1.5.1. Objetivo. El presente Capítulo tiene por objetivo fijar los lineamientos para que las entidades del estado del cumplimiento a los establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población”

“Artículo 2.2.2.3.2 Estudios. Se entiende por estudios los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional, superior en los programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional, y en programas de postgrado en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado”

“Artículo 2.2.2.3.8 Certificación de la experiencia. La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas.

Cuando el interesado haya ejercido su profesión o actividad en la forma independiente, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo.

Las certificaciones o declaraciones de experiencia deberán contener como mínimo la siguiente información”

1. Nombre o razón social de la entidad o empresa.
2. Tiempo de servicio.
3. Relación de funciones desempeñadas.

“Cuando una persona aspire a ocupar un cargo público y en ejercicio de su profesión haya prestado sus servicios en el mismo período a una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una solo vez.

Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8).

Código sustantivo de trabajo”

“Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador

Son obligaciones especiales del trabajador.

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo la actuación expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación ocasionar perjuicios el empleador, los que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le haya sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto”

“Para seleccionar al personal dentro de una empresa es importante saber el tipo de trabajadores que se quieren contratar y tener muy claro cuáles van a ser sus funciones, es importante que se cuente con personas de calidad que quieran trabajar, que tengan valores sin el ánimo de hacer incurrir a la empresa en procesos legales, que sean muy responsables y comprometidos a la hora de realizar sus funciones, para la empresa (GRAGOS) es muy importante que a la hora de seleccionar el personal se deje en claro cuáles son su funciones, reglas , deberes y demás normas que se deben tener en cuenta para así evitar inconvenientes legales a futuro, es importante tener claro y saber cuáles son los tipos de contrato que se deben asignar a cada persona haciendo cumplir cada una de sus prestaciones legales, de igual manera aclarar que si un empleado infringe en alguna de las normas establecidas por la empresa, debe ser despedido con una justa causa para evitar demandas legales.

Para la empresa (GRAGOS) es muy importante contar con un shifteare de gestión de talento humano ya que es una herramienta que ayuda a facilitar la gestión y administración de las actividades relacionadas con el capital humano de la empresa.

Para la selección de personal es importante dar a conocer los tipos de contrato como lo son contrato por obra o labor el cual se realiza por una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Contrato de trabajo a término fijo el cual se caracteriza por tener la fecha de inicio y una fecha de fin que no puede superar los tres años y debe ser por escrito. Contrato a término indefinido el cual no cuenta con una fecha de terminación de dicho contrato. Contrato de aprendizaje el cual una persona que realiza su formación práctica en la empresa para poder adquirir conocimientos profesionales. (Trabajo, 2023)”

Metodología De La Investigación

Tenido en cuenta el crecimiento empresarial y adaptando los procesos utilizados actualmente, es de vital importancia dar cumplimiento a los objetivos establecidos dentro de la organización, por lo tanto, para garantizar el éxito en las actividades realizadas es indispensable afianzar un plan estratégico de selección de personal que influya de manera coordinada en las diferentes áreas de trabajo y el personal en cada área analizando de manera sistemática el tipo de aspirantes a los diferentes cargos.

En primer lugar, se tendrá en cuenta criterios de reclutamiento realizados por la empresa que no son muy claros para su desarrollo de selección que a su vez generara un enfoque dirigido a implementar un plan estratégico orientado a mejorar la reducción de rotación de personal además de disminuir el abandono de cargos y retrasos en los diferentes procesos.

Como segunda medida es vital para la empresa contar con un reclutamiento y selección organizada garantizando el rendimiento de personal contratado, evaluado por medio de periodos de prueba con el fin de disminuir tiempo y dinero en la vinculación o desvinculación de personal.

Es por esto que al no contar con fuentes directas de recopilación de información, es preciso adaptar una mejor proyección que conlleve a conocer las diferentes fortalezas y debilidades en los diversos procesos de selección ejecutados hasta el momento, por tanto, nos vemos especialmente enfocados en conocer el manejo ejecutado por la empresa por medio de sus trabajadores implementando encuesta dirigida a 12 empleados actualmente activos y a partir de sus experiencias obtener información de cómo les pareció el proceso de selección a nivel personal para calificar el grado de satisfacción, de acuerdo a sus respuestas es preciso considerar calificar el proceso de manera cuantitativa por medio de gráficos estadísticos, indicando los resultados de dicho proceso.

A su vez y teniendo en cuenta la información obtenida por la investigación anteriormente mencionada y de acuerdo a sus respectivos resultados, se da a considerar a la empresa la necesidad de ejecutar prueba piloto de reclutamiento incluyendo como evidencia física y verificable del plan de acción, poner en marcha entrevistas dirigidas a 10 aspirantes al cargo administrativo de talento humano, analizando los resultados de cada pregunta de forma cualitativa, indicando si es apto o no al cargo postulado, esto con el fin de dar a conocer el Plan Estratégico para la Selección y Contratación de la Empresa GRAGOS, que contempla adecuar fases de selección a los diferentes cargos establecidos dentro de la organización, de esta manera vincular nuevo personal a las áreas de trabajo en el menor tiempo posible y de manera oportuna.

Además, mediante procesos de capacitación a empleados se pretende mejorar e incentivar al personal seleccionado, frente a sus actividades a desempeñar dentro del cargo, por medio de un análisis interno se quiere determinar de manera descriptiva los comportamientos, actitudes y base de datos que indiquen su satisfacción en la empresa y el logro de las metas establecidas que permitan mantener y seguir conservando un clima organizacional agradable.

Tabla 1

Metodología de investigación a aplicar en empresa gragos

Área de conocimiento	Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano
Objetivo de estudio	Estrategias de selección de personal que desarrollen procesos óptimos dentro de la compañía.

Finalidad	Plan estratégico para la selección y contratación de la empresa GRAGOS
Tipo de investigación	Cualitativa y de conocimiento Descriptivo: tendencias de un grupo o población, características y rasgos importantes.
Método aplicado	Deductivo: “Investigación por el que se parte de un hecho concreto para formular un razonamiento genera premisas a partir de fenómenos individuales”. Inductivo: “Influir en los demás para que realicen una acción del modo que se desea, y para lograrlo, debemos presentar evidencias”. (Prueba psicotécnicas) Comparativo: “herramienta que, a partir de una serie de pasos estructurados, permite comparar y analizar dos o más elementos, con el objetivo de probar una hipótesis o alcanzar un conocimiento novedoso”.

Nota. Descripción de la metodología a aplicar

Para la recolección de información se aplica una encuesta formal en la empresa a los trabajadores esta información se dará en las siguientes fases:

Fase 1. Diseño de la encuesta y diseño de entrevista

Fase 2. Estadísticas de la Información.

Fase 3. Análisis de Resultados

Fase 4. Elaboración de la Propuesta

Resultados

Fase 1. Diseño de la encuesta y entrevista

Encuesta (Ver apéndice A)

En un marco empresarial se desea tener en cuenta los procesos internos de selección de personal que ha tenido Gragos, siendo de suma importancia ejecutar entrevistas al personal interno donde de criterios específicos sobre las herramientas que se aplicaron dentro de la contratación.

Entrevista (Ver apéndice B)

Dentro del plan a tener en cuenta en la empresa se considera de vital importancia ejecutar de manera concienzuda el enfoque que identifica a cada aspirante al cargo postulado ya sea administrativo, operativo en planta u distribuidor operativo.

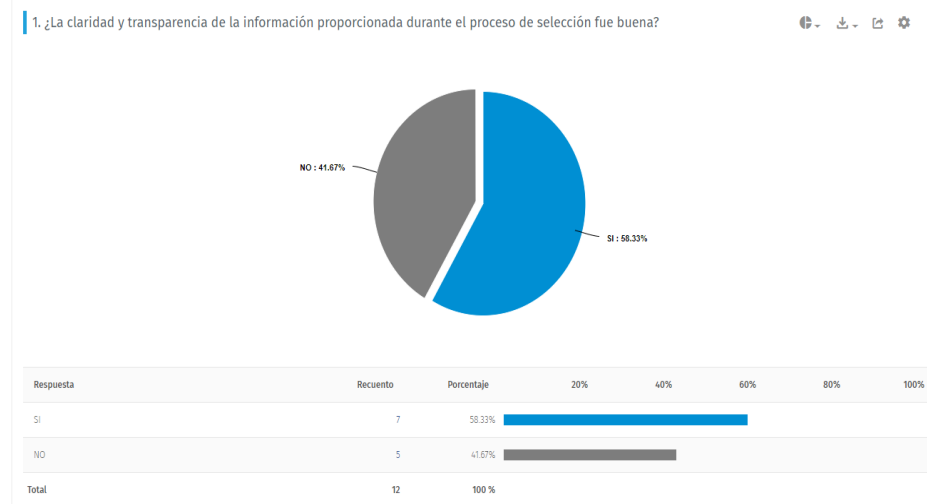
Es por esto por lo que se realizó una entrevista piloto a aspirantes seleccionados; requeridos para cargo, de esta manera identificar los conocimientos, habilidades y experiencias de los aspirantes, al área en cuestión.

Resultados y análisis de encuesta

Fase 2 Estadísticas de la información

Figura 1

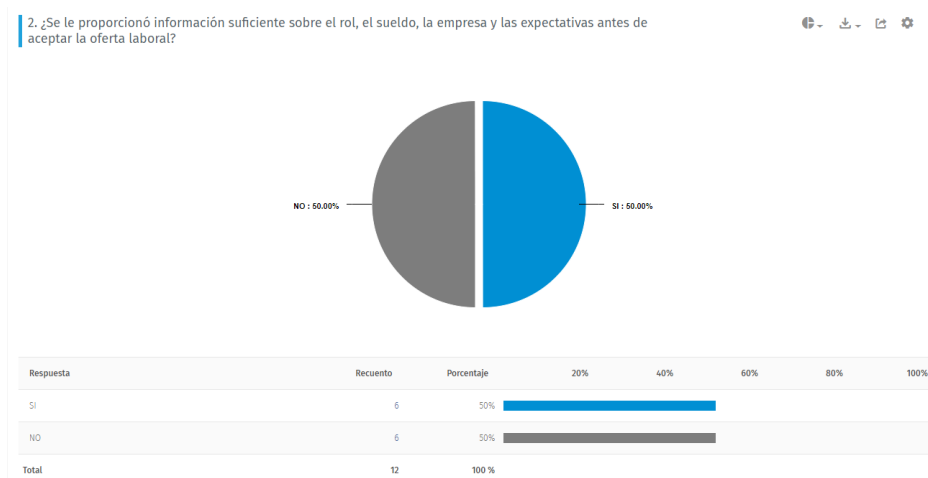
Analizar si la información proporcionada por la empresa es clara en el proceso de selección de personal.



Nota. En la gráfica anterior se logra identificar que el 58% de los encuestados consideran que la claridad y transparencia de la información es buena, sin embargo, es una opinión dividida ya que para el 41% la información no es clara.

Figura 2

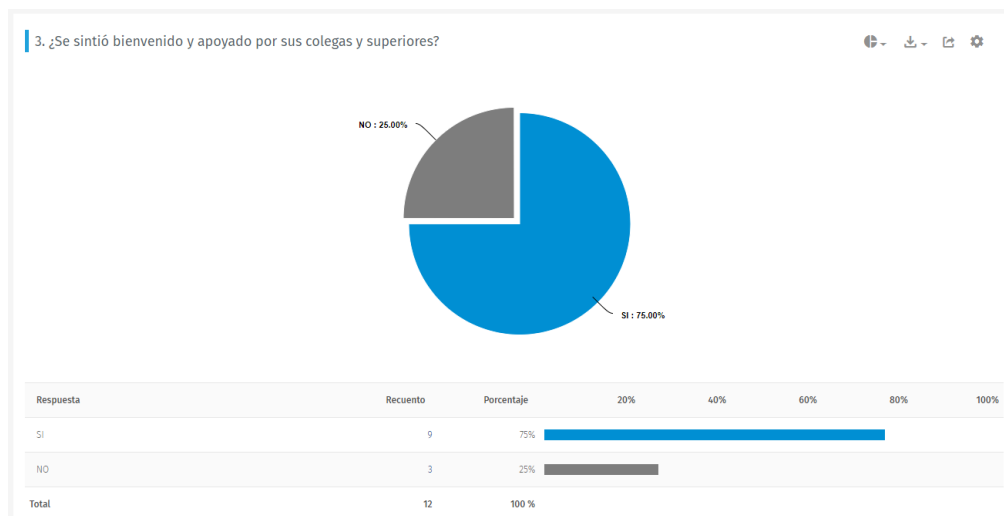
Identificar si la empresa estipula parámetros suficientes sobre la vacante y actividades a desempeñar.



Nota. Con base en la gráfica anterior se puede analizar que la empresa no detallada información referente a las actividades a desarrollar dentro de lo cargos a aplicar, ya que para el 50 % de los encuestados la información no es suficiente.

Figura 3

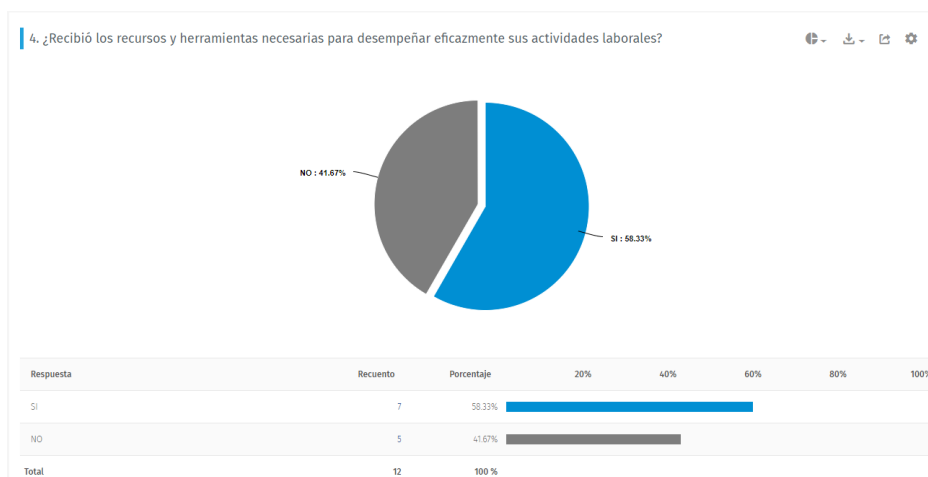
Conocer si la empresa cuenta con un buen clima laboral para los nuevos integrantes de la empresa.



Nota. Según la gráfica anterior el 75% de los encuestados respondieron que se sintieron bienvenidos por parte de sus compañeros y superiores, concluyendo que la empresa cuenta con un buen clima organizacional para los nuevos integrantes.

Figura 4

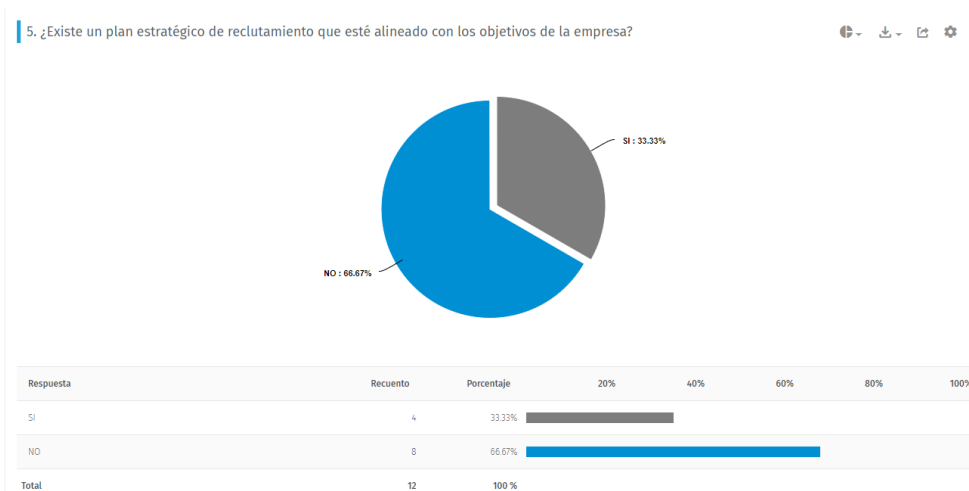
Determinar si la empresa brinda las herramientas necesarias para que los trabajadores desempeñen adecuadamente sus actividades.



Nota. En la gráfica anterior se identifica que el 58% de los nuevos empleados han recibido los recursos y herramientas óptimas para desempeñar las labores de la organización y el 41% no ha recibido herramientas ni recursos.

Figura 5

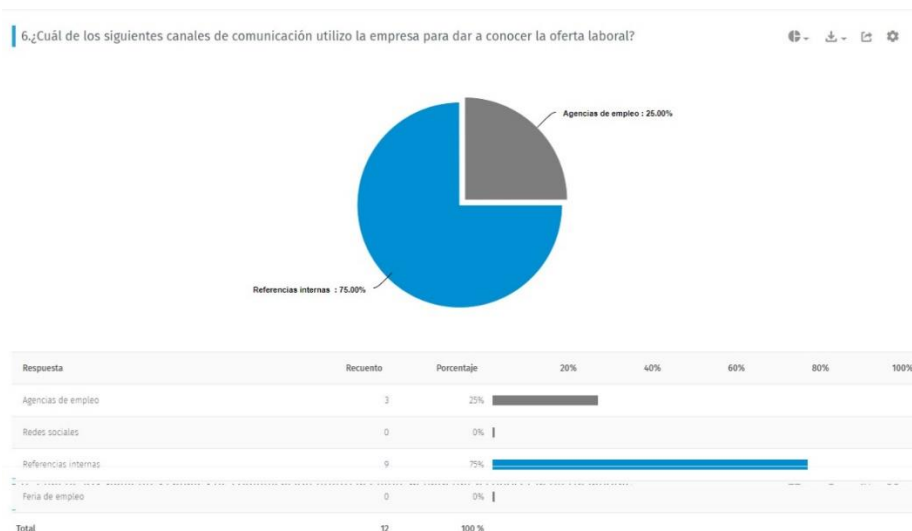
Identificar si la empresa cuenta con un plan estratégico de reclutamiento



Nota. En la empresa Gragos, el 66% de los empleados respondieron que no existe un plan estratégico de reclutamiento que este dirigido a los objetivos de la empresa actualmente según la encuesta realizada.

Figura 6

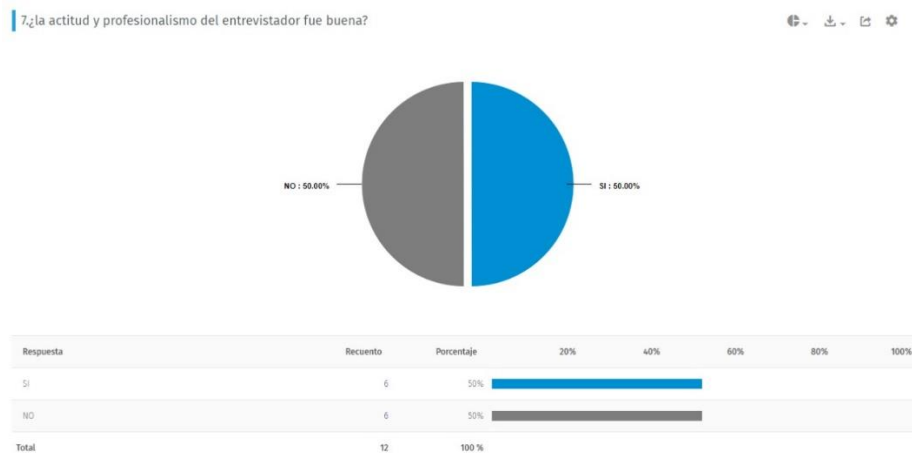
Identificar que canal de comunicación utilizo la empresa para dar a conocer la oferta laboral



Nota. Con base a la gráfica anterior se puede notar que un 25% de los encuestados respondieron que por medio de agencia de empleo y un 75% por medio de referencias internas la cual se refieren a la práctica de utilizar a empleados actuales de la organización como fuentes de información sobre candidatos potenciales durante el proceso de contratación, las opciones de redes sociales y ferias de empleo fueron de cero respuestas.

Figura 7

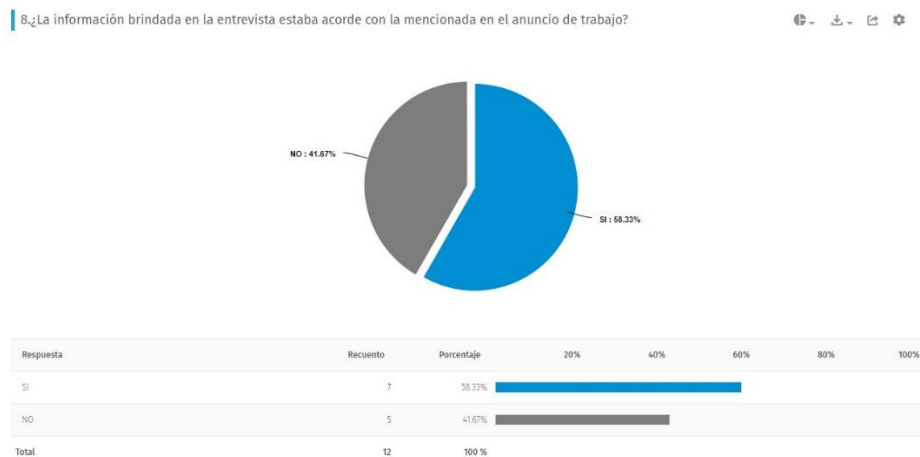
Identificar si la actitud del entrevistador fue buena



Nota. En base a las respuestas dadas por los encuestados la mitad de los encuestados dijeron que la actitud del entrevistador fue buena y la otra mitad dijeron que fue mala.

Figura 8

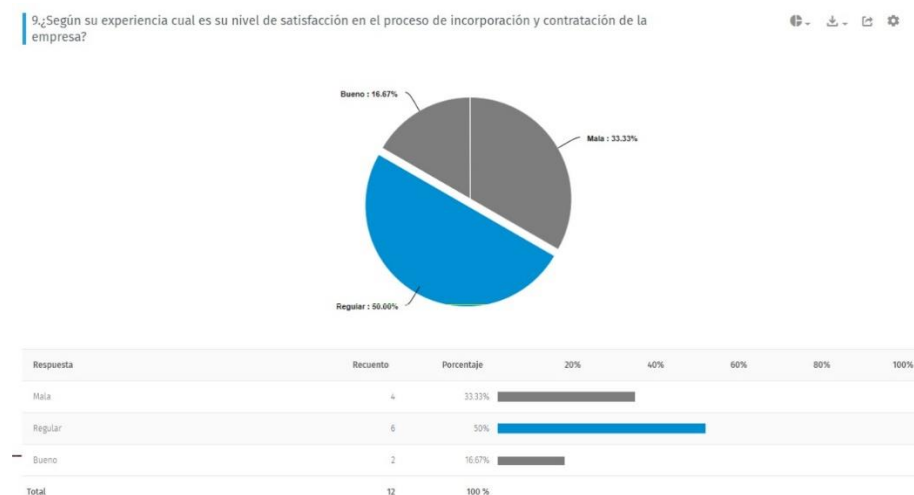
Dar a conocer si la información que brindo el entrevistador era igual que la mencionada en el anuncio de trabajo



Nota. En la gráfica anterior nos da a exponer que para 7 personas la información brindada en la entrevista fue la mencionada en el anuncio de trabajo y para los 5 restantes no fue la mencionada.

Figura 9

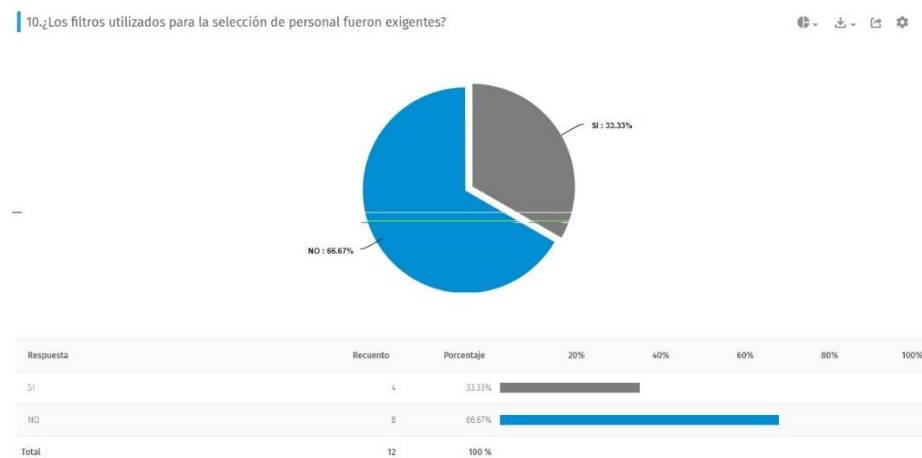
Informar el nivel de satisfacción obtenido en el proceso de incorporación y contratación de la empresa



Nota. Según la anterior grafica la satisfacción obtenida en el proceso de incorporación y contratación de la empresa fue regular con un 50 % siguiendo de mala con un 33% y buena con tan solo un 16% de los encuestados.

Figura 10

Informar si los filtros que utilizo la empresa fueron exigentes o de lo contrario fueron fáciles



Nota. Según la gráfica anterior los filtros no fueron exigentes ya que de los encuestados 8 dijeron no y 4 dijeron si.

Tabla 2*Resultados entrevista*

1. Háblame de ti

1. soy una persona proactiva, con ganas de aprender y salir adelante responsable y puntual actualmente me encuentro sin empleo, pero tengo experiencia en área contable y financiera.
2. Soy una persona con valores principios y ganas de salir adelante, actualmente me encuentro estudiando tecnólogo en archivo (SENA)
3. Soy una persona muy dedicada a lo que hago considero que soy muy responsable, me gusta cumplir con lo que me propongo soy muy activa.
4. Soy persona responsable honesta con toda la disposición e trabajado como supervisora de talento humano, en empresa de consumo masivo.
5. Soy tecnóloga en ADSI, tengo 33 años soy madre de una hermosa niña y un hermoso niño me considero una persona independiente con ganas de trabajar.
6. Puedo contar que actualmente estoy en búsqueda de nuevo empleo, tengo 25 años además cuanto con experiencia como secretaria en coservicios y actualmente me encuentro estudiando un técnico administrativo soy responsable puntual y perfeccionista.
7. Tengo 23 años Cuento con experiencia en selección de personal trabajé 2 años en servicio de empleo (SENA), considero que cuento con capacidades de trabajo en equipo, actualmente vivo en la ciudad de Sogamoso, en búsqueda de empleo.

8. Soy mujer emprendedora, honesta colaboradora, persistente cuento con capacidades para adaptarme a cualquier ámbito laboral, dentro de mi experiencia puedo contar que he trabajado en área de talento humano en la empresa Cooperativa hogares de bienestar, 3 años, 5 años en Sidenal en área de supervisión de trabajadores en silos y me encuentro estudiando administración de empresas en UNAD.
9. Tengo 35 años Actualmente ejerzo el cargo de vendedora de mostrador, además e trabajado como recepcionista en hotel litavira, y me encuentro actualmente estudiando de manera virtual, un tecnólogo en administración contable, en universidad tecnológica y pedagógica de Colombia.
10. Puedo contar que convivo con mis dos hijos actualmente soy madre soltera resido en ciudad de Sogamoso, se me facilita viajar a otros destinos, además dentro de mi experiencia puedo decir que e trabajado en la Alcaldía ámbitos rurales y urbanos, facilitando la innovación de nuevos proyectos con gente de la región.

Nota. Se detallan las respuestas, según la pregunta

De acuerdo al motivo de la presente entrevista se logra determinar el tipo de aspirante más adecuado para el cargo buscado, considerando sus habilidades experiencias y estudios la aspirante numero 8 contaría con todos los requisitos establecidos dentro del plan de selección de personal.

Tabla 3*Como te enteraste de la vacante*

2. Como te enteraste de la vacante	
Bolsa de empleo	5
Publicación en redes	3
Voz a voz	2

Nota: Bolsa de empleo con votación más alta.

La vacante piloto fue difundida por diferentes medios a los cuales los aspirantes tuvieron mayor conocimiento por medio de la bolsa de empleo, en segundo lugar, se encuentra las redes sociales y por últimos voz a voz, generando mayor confianza para empresa.

Tabla 4*Habilidades y fortalezas*

3. Como tus habilidades y fortalezas pueden aportar al equipo	
1. Escuchar, trabajo en equipo, buena comunicación.	6. soy persona innovadora, responsable, amable.
2. Gestionar y hacer crecer la empresa	7. puedo aportar compañerismo empresarial, estrategias de innovación.
3. Mayor fortaleza, trabajo en equipo.	8. soy eficiente, con visión, apporto motivación a equipo y nuevas ideas.
4. Liderazgo, responsabilidad. puntualidad.	9. conocimiento y nuevas experiencias dentro del cargo.
5. Amable, compañerismo, alegre.	10. compromiso, agilidad de aprendizaje, me adecuó rápido a cualquier área de trabajo.

Nota. Las buenas habilidades están presentes constantemente

Según las respuestas dadas es importante para la empresa contratar personal con ideas innovadoras, personas que sean responsables, comprometidos, con la capacidad de trabajar en equipo, con habilidades de comunicación y escucha asertiva que permitan el cumplimiento de los objetivos que se tienen planteados como organización.

Tabla 5*Personas adecuadas para el cargo*

4. Porque consideras que eres la persona adecuada para el puesto, considera que no cuenta con suficientes requisitos para el puesto.	
<hr/>	
1 cuenta con experiencia, conocimientos y estudios	10
2. considera que no cuenta con suficientes requisitos para el puesto	0

Nota. Contar con experiencia y conocimientos es fundamental para cualquier cargo

Según los resultados obtenidos de los 10 aspirantes se coincide en que ellos consideran que son personas adecuadas para la vacante, obteniendo aprendizaje rápido y sobre todo cumplir con la experiencia requerida para las actividades a desempeñar.

Tabla 6*Contratación*

5. Porque debería contratarte:

Porque soy pieza clave	0
Cumplo objetivos	0
Cumplo con perfil	2
Puedo aportan fortalecimiento y conocimiento	0
Cumplo con todas las anteriores.	8

Nota. Cumplir con los diferentes aspectos siempre será clave.

De acuerdo a la entrevista realizada los aspirantes afirman cumplir con los requisitos propuestos por el area encargada de talento humano para el apoyo y fortalecimiento de la empresa.

Tabla 7*Expectativas dentro de la empresa*

6. Qué expectativas tiene dentro de la empresa	
Aprender, crecer y reconocer la empresa, para su buen funcionamiento.	4
Adquirir experiencia estabilidad laboral, y crecimiento profesional.	5
Acoplarme al trabajo según lo requiera la empresa.	1

Nota. La estabilidad laboral siempre será importante para el crecimiento de las personas.

Como principal expectativa al ser integrante de la empresa Gragos los aspirantes opinan que en su gran mayoría pueden adquirir experiencia, estabilidad laboral, y crecimiento profesional, y en segunda instancia, aprender, crecer y reconocer la empresa, para su buen funcionamiento.

Tabla 8*Salario deseado*

7. Cuáles son tus pretensiones salariales	
De 1 a 2 SMMLV	3
1'200.000 a 2'500.000	3
3' 500.000 o mas	0
Lo considerado por la empresa	4

Nota. Es importante aspirar a buenos salarios para tener una mejor calidad de vida.

Conforme a las respuestas obtenidas por los aspirantes entrevistados se obtiene un rango de pretensión salarial que oscila entre 1 a 2 millones de pesos aproximadamente, otros consideran que de acuerdo con el salario que considere la empresa y el restante de los aspirantes opina que de acuerdo a su rendimiento y perfil profesional.

Tabla 9*Oportunidades para todos*

8. Porque dejaste tu anterior trabajo o porque quieres cambiar de empleo

Terminación de contrato	1
E adquirido los conocimientos suficientes para un trabajo mejor y considero soy apto.	3
Porque veo oportunidad de reforzar mi experiencia y conocimientos y mejor estilo de vida.	6

Nota. Adquirir experiencia permitirá tener mejores oportunidades laborales.

La mayoría de los entrevistados manifiestan que buscaban mejores oportunidades además de reforzar experiencia y conocimientos obteniendo mejor estilo de vida 3 de los entrevistados coincide en que son aptos para el cargo.

Tabla 10*Expectativas a futuro*

9. Como te vez de 5 a 10 años; coincide el puesto con tus expectativas a futuro

Me veo dentro de la empresa ejerciendo el cargo para el que fui contratado.	2
Me veo crenado emprendimiento propio.	2
Me veo dentro de la empresa avanzando con mis objetivos y metas, con probabilidad de acenso y estabilidad económica.	6
No considero ninguna como opcional.	0

Nota. Crecer contantemente es fundamental para el ser humano.

De los entrevistados 6 de ellos expresan que se ven dentro de la empresa avanzando con objetivos y metas propios dentro de ella así mismo con probabilidad de acenso y estabilidad económica además 2 de ellos se ven el mismo cargo al que se postularon inicialmente por otro lado 2 buscaran su propio emprendimiento, siendo los 6 primeros aptos para el cargo.

Tabla 11*Trabajo ideal*

10. Como describirías tu trabajo ideal	
Ambiente laboral idóneo	0
Tranquilo, proactivo, funcional, motivacional y económicamente estable.	10
Con un mandato autoritario por parte de superiores.	0

Nota. Sentirse a gusto en el trabajo es esencial para el rendimiento laboral.

Es indispensable para los aspirantes obtener un trabajo donde el ambiente laboral sea Tranquilo, proactivo, funcional, motivacional y económicamente estable además valoren los conocimientos y a su vez se genere la posibilidad de crecimiento.

Análisis de resultados

Teniendo en cuenta los resultados de la encuestas y entrevista aplicadas se pudo evidenciar en primer lugar que la encuesta se realizó a 12 trabajadores aplicando así una investigación cuantitativa, evidenciando que el proceso de selección al cargo que desempeñaron fue medianamente satisfactorio, teniendo en cuenta que la encuesta se realizó antes de implementar el plan estratégico de selección de personal, de igual manera la empresa gragos deja en evidencia que no tiene actualmente un proceso definido para la selección de personal o proceso de contratación, desde la etapa de definición de cargo hasta la etapa final de contratación, según lo mencionado anteriormente se puede mejorar dicho resultado llevando a cabo la ejecución de una propuesta que contenga herramientas efectivas para el proceso de selección de personal.

De igual manera se aplicó la entrevistas piloto a 10 aspirantes seleccionados a la vacante administrativa de talento humano encargado de selección y contratación que oferta la empresa aplicando así una investigación cualitativa dando a conocer los diferentes puntos importantes que se consideran vitales para una buena selección de personal, tomando como ejemplo la vacante expuesta anteriormente, ya que contar con un equipo de trabajo líder en el campo de selección de personal requiere de suficientes herramientas, conocimientos y habilidades para lo procesos que se lleven a cabo dentro de la organización.

Fase 4. Elaboración de la Propuesta

Con base a los resultados observados anteriormente, se reconoce como oportunidad de mejora en la empresa Gragos implementar herramientas para la contratación y selección de personal, dichas herramientas deben estar enfocadas dentro del plan estratégico de la organización, apoyando la disminución de costos y reflejando avances notorios en la productividad.

Plan estratégico para la selección de personal

Objetivo de la propuesta

Plantear un plan estratégico de selección de personal para retener el mejor talento humano en la empresa Gragos mediante herramientas que apoyen la toma de decisiones asertivas.

Metodología de la propuesta

Está basada mediante la recopilación de información y análisis de encuestas, entrevistas, los cuales hicieron participe empleados de la empresa Gragos y aspirantes a cargos de procesos de selección múltiple, planteando diferentes preguntas enfocadas a experiencias reales que permiten reflejar el rol de la organización dentro del contexto de contratación de personal. Como pilar fundamental de la investigación se identifica la importancia de implementar estrategias de selección de personal que enmarquen una organización con un procesos prácticos y efectivos.

Análisis de las necesidades de Personal

Reunión con los líderes de los departamentos para comprender las necesidades específicas de cada cargo.

Elaboración de Perfiles de Puesto

Desarrollo detallado de perfiles de puesto que incluyan responsabilidades, habilidades requeridas y cualidades deseable.

Publicación de Ofertas de Trabajo

Utilización de plataformas de reclutamiento en línea y redes profesionales.

Posibles plataformas

A continuación, exponemos las plataformas mas utilizadas en el país

1. **Computrabajo Colombia:** <https://www.computrabajo.com.co/>

2. **Elemplo.com:** <https://www.eempleo.com/>
3. **Universia Empleo:** <https://www.empleo.universia.net.co/>
4. **Trabajando.com:** <https://www.trabajando.com.co/>
5. **LinkedIn:** <https://www.linkedin.com/>
6. **OCCMundial:** <https://www.occ.com.co/>
7. **Jobandtalent:** <https://www.jobandtalent.com.co/>
8. **Mi empleo:** <https://www.mipleo.com.co/>
9. **Busco Jobs:** <https://www.buscojobs.com.co/>
10. **Zona Jobs:** <https://www.zonajobs.com.co/>

Recepción y Filtro de hojas de vida

Establecimiento de criterios de filtro para evaluar las hojas de vida recibidas, priorización de candidatos que cumplan con los requisitos mínimos

Entrevistas Iniciales

Realización de entrevistas telefónicas o por video para evaluar habilidades blandas, experiencia laboral y motivación, preselección de candidatos para entrevistas presenciales.

Evaluación Técnica y psicológicas

Pruebas específicas para evaluar habilidades técnicas y conocimientos relacionados con el puesto, evaluación de habilidades prácticas mediante estudios de caso o ejercicios

Entrevistas Finales

Entrevistas presenciales con los responsables del departamento y recursos humanos, evaluación de la compatibilidad cultural y la adaptabilidad del candidato.

Evaluación de Referencias y Antecedentes

Verificación de referencias profesionales y personales, revisión de antecedentes laborales y educativos.

Toma de Decisiones y Oferta

Reunión de los responsables del proceso de selección para revisar los candidatos y tomar decisiones finales para la cual ya se pueda emplear a los postulados seleccionados con el fin que empiecen proceso de inducción la cual será responsable recursos humanos.

Por último, entregar el candidato al jefe de área encargado para que le asigne sus tareas a realizar.

Recursos humanos tiene que dar seguimiento durante los primeros meses para garantizar una transición suave y la adaptación al entorno laboral.

Conclusiones de la propuesta:

Esta propuesta proporciona una estructura sólida para llevar a cabo un proceso de selección efectivo y eficiente, garantizando que se seleccionen los candidatos más adecuados para contribuir al éxito de la empresa.

Conclusiones

Por medio de la investigación realizada se logró verificar que la empresa Gragos no cuenta con un plan estratégico de selección apropiado, además de identificar las diferentes falencias dentro de los procesos realizados hasta el momento, por esta razón se considera implementar dicho plan por medio de la dirección y gestión de recursos humanos, planificando los recursos dispuestos por la empresa para ejecución inmediata. Tomando como referencias técnicas actualmente utilizadas como las diferentes estrategias de reclutamiento las cuales certifican un proceso continuo en cualquier área de trabajo que solicite implementar con éxito la selección oportuna y positiva que genere resultados en el menor tiempo posible.

Además, teniendo en cuenta entidades externas expertas en recopilar hojas de vida de acuerdo con el perfil y ejecutando filtros de selección, se podrá obtener mejores resultados incluyendo una entrevista presencial o virtual donde se obtendrá mayor contacto con el personal seleccionado.

Por otro lado, el proyecto es de gran utilidad en la empresa Gragos ya que permite comprender los pasos del reclutamiento del personal, así mismo su aplicación con la finalidad del cumplimiento de las tareas que se manejan dentro de la empresa que permita dar efectividad a los objetivos y metas que se tienen planteadas.

El proyecto dejó grandes enseñanzas para nuestro desarrollo personal, profesional y laboral, con la perspectiva de poderlo implementar adecuadamente en nuestro entorno cotidiano, así mismo cabe resaltar que este proyecto es de gran relevancia ya que se ejecuta en todas las empresas para la contratación de aspirantes frente a las vacantes que se tienen disponibles.

Recomendaciones

Recomendamos la adopción de un plan de selección apropiado definir y estandarizar procesos de selección claros y estructurados. Esto incluirá criterios de evaluación consistentes, entrevistas bien planificadas y la participación de múltiples partes interesadas en la toma de decisiones aprovechar las redes sociales y plataformas profesionales para ampliar la visibilidad de las oportunidades laborales. La creación de contenido atractivo y la participación activa en comunidades relevantes pueden aumentar el alcance y la calidad de los candidatos Sugerimos la inclusión de pruebas y evaluaciones de habilidades específicas para evaluar de manera más precisa las competencias técnicas de los candidatos

Recomendamos la adopción de un Sistema de Seguimiento de Candidatos (ATS) para optimizar la gestión de solicitudes y mejorar la eficiencia del proceso de selección. Esto facilitará la revisión de currículos, el seguimiento de candidatos y la colaboración entre los miembros del equipo de selección

Sugerimos implementar mecanismos de retroalimentación y evaluación continua del proceso de contratación. Esto permitirá ajustes o mejoras basados en experiencias pasadas y resultados obtenidos.

Estas recomendaciones están diseñadas para mejorar la eficiencia y efectividad del proceso de contratación, desde la atracción de candidatos hasta la integración exitosa en la empresa. La implementación de estas sugerencias puede contribuir a la construcción de un equipo talentoso y comprometido.

Bibliografía

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.30-35).

GRAGOS (2019) *Que es el GLP*. GRAGOS. Consultado el 28 de Agosto de 2023.

<http://www.gragos.com.co/que-es-el-glp.html>

Headhunting – LG Consultores. (n.d.). Com.co. Retrieved August 28, 2023, from

https://lgconsultores.com.co/headhunting/?utm_term=reclutamiento%20de%20personal&utm_campaign=SD_Search_Headhuting&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=9506480590&hsa_cam=20340759029&hsa_grp=151701166035&hsa_ad=664800000200&hsa_src=g&hsa_tgt=kwd298640530310&hsa_kw=reclutamiento%20de%20personal&hsa_mt=p&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gclid=EA1aIQobChMIhKONuez_gAMVWSrUAR226gDkEAMYASAAEgIH_vD_BwE

IDTALENTO (2023) *Selección De Personal ¿Qué Es? ¿Cuál Es Su Objetivo?* IDTALENTO.

Consultado el 13 de octubre de 2023.

<https://idtalento.com/seleccion-de-personal-que-es-cual-es-el-objetivo/>

INTERIM (2022) *Qué es la selección de personal y por qué ahora es tan importante*. Consultado el 12 de octubre de 2023

<https://interimgrouphr.com/blog/seleccion-personal/>

Iglesias Álvarez, I. (2019). *Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento*. FC Editorial. (pp. 57-103).

Ministerio de trabajo (2019). *Conoce los tipos de contrato de trabajo. Empleo sin fronteras.*

Consultado el 8 de noviembre de 2023.

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

Apéndices

Apéndice A. Encuesta de análisis de selección de personal en la empresa gragos

Encuesta a empleados gragos

PREGUNTAS	SI	NO
1. ¿La claridad y transparencia de la información proporcionada durante el proceso de selección fue buena?		
2. ¿Se le proporcionó información suficiente sobre el rol, el sueldo, la empresa y las expectativas antes de aceptar la oferta laboral?		
3. ¿Se sintió bienvenido y apoyado por sus colegas y superiores?		
4. ¿Recibió los recursos y herramientas necesarias para desempeñar eficazmente sus actividades laborales?		
5. ¿Existe un plan estratégico de reclutamiento que esté alineado con los objetivos de la empresa?		
6. ¿Cuál de los siguientes canales de comunicación utilizo la empresa para dar a conocer la oferta laboral?		
- Agencias de empleo		
- Redes sociales		
- Referencias internas		
- Feria de empleo		
7. ¿la actitud y profesionalismo del entrevistador fue buena?		
8. ¿La información brindada en la entrevista estaba acorde con la mencionada en el anuncio de trabajo?		

9. ¿Según su experiencia cuál es su nivel de satisfacción en el proceso de incorporación y contratación de la empresa?

- Mala
- Regular
- Bueno

10. ¿Los filtros utilizados para la selección de personal fueron exigentes?

Nota. Encuesta aplicada aplicada a la empresa gragos.

Apéndice B. Entrevista.

Diseño entrevista

No	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	Háblame de ti	
2	¿Cómo te enteraste de la vacante?	
3	¿Cómo tus habilidades y fortalezas pueden aportar al equipo?	
4	¿Por qué consideras que eres la persona adecuada para el puesto?	
5	¿Por qué debería contratarte?	
6	¿Qué expectativas tienes dentro de la empresa?	
7	¿Cuáles son tus pretensiones salariales?	
8	¿Porque dejaste tu anterior trabajo o porque quieres cambiar de empleo?	
9	¿Cómo te vez en 5 a 10 años? ¿coincide el puesto con tus expectativas a futuro?	
10	Como describirías tu trabajo ideal	

Nota. Entrevista aplicada a prospectos interesados a un cargo.