

**Propuesta De Elaboración Del Manual De Procesos  
Y Procedimientos De Selección De La Empresa Flexo Spring S.A**

Trabajo de Grado – Pregrado

Estudiantes:

Danna Geraldine Guerrero Rodríguez

Leidy Camila Orozco Rodríguez

Universidad Cooperativa de Colombia

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Programa de psicología

Bogotá

2019

**Propuesta De Elaboración Del Manual De Procesos  
Y Procedimientos De Selección De La Empresa Flexo Spring S.A**

Trabajo de Grado – Pregrado

Diplomado Gerencia del Talento Humano

Estudiantes:

Danna Geraldine Guerrero Rodríguez

Leidy Camila Orozco Rodríguez

Claudia Yanira Hernández Villamizar

Asesora

Universidad Cooperativa de Colombia

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Programa de psicología

Bogotá

2019



**Tabla de contenido**

<b>Resumen</b> .....	4
<b>Abstract</b> .....	4
<b>Introducción</b> .....	5
<b>Planteamiento del problema</b> .....	8
<b>Justificación</b> .....	9
<b>Marco Teórico</b> .....	11
<b>Objetivos</b> .....	18
<b>Objetivo General</b> .....	18
<b>Objetivos Específicos</b> .....	18
<b>Variables/ Instrumento/ Medida</b> .....	19
<b>Metodología</b> .....	19
<b>Procedimiento</b> .....	20
<b>Etapas:</b> .....	20
<b>Resultados</b> .....	20
<b>Conclusiones</b> .....	21
<b>Referencias</b> .....	22

## **Resumen**

En el presente proyecto se pretende realizar un Manual de los procedimientos llevados a cabo en el proceso de selección de la empresa Flexo Spring S.A, debido a que no se tiene estipulada la información con respecto al desarrollo de este mismo. De acuerdo a lo mencionado anteriormente, en dicho manual se requiere realizar una descripción detallada del proceso que se realiza para obtener y lograr la elección del personal en dicha empresa de una manera más clara y eficaz, siendo el personal del Área de recursos humanos, en especial la parte de selección (Jefes, Practicantes) quienes darán uso de este mismo.

De esta manera se espera que el área de selección de Recursos Humanos de la empresa Flexo Spring S.A tenga una herramienta para mejora el proceso de selección de personal dentro de la empresa

## **Abstract**

In this project, it is intended to carry out a Manual of the procedures carried out in the selection process of the company Flexo Spring S.A, because the information regarding the development of the same has not been stipulated. According to the aforementioned, in this manual it is required to make a specific description of the process that is carried out to obtain and achieve the election of the personnel in said company in a clearer and more effective way, being the personnel of the Human Resources Area, in Especially the selection part (Chiefs, Practitioners) who will use it. In

this way it is expected that the Human Resources selection area of the company Flexo Spring S.A has a tool to improve the process of personnel selection within the Company

### **Palabras Claves**

Manual, Selección, Proceso , Procedimiento , Reclutamiento

### **Introducción**

Actualmente las organizaciones estipulan diversos procesos que permiten la obtención de recursos que están ligados al cumplimiento de los objetivos y metas que se tienen como entidad, uno de los procedimientos más importantes y quizás considerados como indispensable para el buen desempeño laboral, son los procesos de selección donde el colaborador tiene el primer contacto con la organización.

El proceso de selección contiene una serie de requerimientos y pasos que permite cumplir satisfactoriamente las necesidades expuestas por la compañía, como lo son el reclutamiento, la entrevista, formatos de afiliación, requisiciones entre otras; de tal modo, es indispensable que este primer paso se realice de manera óptima ya que de aquí parte la efectividad y el desempeño laboral que se espera como entidad; es importante aclarar que no todas las organizaciones poseen una estructura determinada de dichos procesos, es decir que puede variar según la entidad.

Por tal razón, se pretende realizar un Manual de los procedimientos que se deben llevar a cabo en el proceso de selección de la empresa Flexo Spring S.A, debido a que no se tiene una estructura en la información con respecto al desarrollo del proceso de selección. Cabe resaltar que dicho manual se hace con el fin de evitar errores por parte del personal a cargo, sin embargo, no quiere de decir que al estipular dicha propuesta se eliminará de una manera completa los errores humanos, pero sí, se puede garantizar que el área de selección tenga una herramienta para mejorar el proceso de reclutamiento de personal dentro de la empresa.

Según (Castaño María, López Gerardo, Prieto, José, 2011) El proceso de reclutamiento de personal se puede definir como el conjunto de procedimientos utilizados para la localización, atracción y captación de candidatos potencialmente válidos que participen libre y voluntariamente en el proceso de selección de personas para cubrir una vacante dentro de una empresa u organización. Además, Chiavenato (2000) establece que "El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos"; Dicho proceso comienza con la búsqueda de personas potencialmente válidas y finaliza cuando se ha localizado un número de candidatos suficiente para comenzar un proceso de selección, o bien cuando se decide ofrecer el contrato de trabajo a una persona determinada.

De tal manera, Flexo Spring S.A nace en el año 1972, siendo esta una empresa familiar, manejando tres líneas de producción básicas: extrusión, corte y sellado manual de plásticos. luego se incluyó la impresión flexográfica y el sellado automático; como consecuencia de la calidad de los productos elaborados, la demanda y el desarrollo tecnológico, se incrementó el número de clientes. La empresa fue creciendo cada día más hasta llegar a ser uno de los mejores

y más importantes proveedores de las grandes cadenas de almacenes, de las comercializadoras y fabricantes de productos alimenticios existentes en el comercio entre otros.

Debido a que aumentó los clientes en la empresa, sus dueños pensaron en darle una mejor respuesta los requerimientos y exigencias de dichos clientes, se tiene la necesidad de ampliar las instalaciones, de esta manera en el año 1977 se compra un local situado en la calle 14 con carrera 62 (Zona industrial de Puente Aranda), en el cual se instaló la planta de producción. Esta planta se fue creciendo y cumpliendo poco a poco con la maquinaria requerida, no solamente para realizar los procesos de extrusión, impresión y sellado, sino de aquellas máquinas y equipos requeridos para complementar todo el proceso de conversión de plásticos extruidos, inyectados y soplados, así como la elaboración de empaques flexibles.

Por otra parte, se encuentra que en el año 1994 la empresa divide sus líneas de producción en dos, siendo una de ellas la parte de inyección y soplado pasa a constituir la “Empresa Colombiana de Soplado e Inyección ECSI S.A”, y “Flexo Spring S.A” con su línea original de extrusión y elaboración de empaques flexibles, siendo estas dos empresas del mismo grupo familiar.

Dado el desarrollo que se ha tenido en empaques flexibles, Flexo Spring amplió su capacidad de producción y a comienzos de 1998 se inaugura Planta 2 ubicada en Fontibón, contando de esta manera con instalaciones modernas, equipos y maquinaria de alta tecnología, los cuales les permitieron suplir y satisfacer las necesidades de los clientes ; adicionalmente en mayo de 2007 Flexo Spring S.A nace la planta 3 Ubicada en Puente Aranda, adquiriendo una extrusora de 7 capas y uno de los más modernos laboratorios de control de calidad para plásticos.

Actualmente se fabrican productos tales como bolsas para reempaque y supermercados láminas para leches. Industrias panificadoras, empaque de agua potable, industrias de pañales; laminados para snacks, salsas, aderezos, mermeladas, leche en polvo, mantequillas, margarinas, caldos, galletería, dulcería, empaques de alta barrera, detergentes, jabones líquidos y tensoactivos. Etiquetas para bebidas lácteas, bebidas carbonatadas y desinfectantes. Bolsas para supermercado, empaques secundarios para alimentos y para basura. Hoy en día la empresa, cuenta con un recurso humano competente y calificado y con una de las mejores tecnologías del sector, para abastecer a las industrias de alimentos, las grandes cadenas de almacenes de Colombia y las exportaciones de empaques flexibles y etiquetas a Centro y Sur América. (S.A.S, 2018)

En el año 1901 se da la necesidad de reclutar y seleccionar oficiales, por medio de pruebas colectivas, que ayudaron a seleccionar el personal más idóneo, esto se desarrolla tras el transcurso de la revolución industrial.

### **Planteamiento del problema**

En la empresa Flexo Spring S.A, no se tiene claridad respecto al procedimiento que se debe llevar a cabo para la selección del personal, por ende, es importante realizar un Manual el cual contenga la información de dicho proceso de selección, siendo este de gran utilidad tanto para los practicantes que estén en un proceso de aprendizaje, como para el personal del área de recursos humanos permitiendo de tal modo la obtención de una herramienta que genere un trabajo eficaz y evitando de tal modo procedimientos errados, además es importante aclarar que



aunque estos procesos son realizados en el área de selección se trabaja de manera interdisciplinaria con otras áreas que conforman el departamento de recursos humanos o talento humano.

### **Justificación**

Dentro de la empresa Flexo Spring S.A, se evidencian diferentes áreas que trabajan para el crecimiento y mejora de la empresa, tales como el área de Recursos humanos, Contabilidad, Gerencia, Planta, entre otras. De esta manera, es importante aclarar que todas las compañías cuentan con distintas áreas que aportan significativamente al crecimiento de la empresa, por ende, se encuentra que actualmente las compañías realizan diferentes procesos de selección, incluyendo el manejo del mismo y de sus diferentes formatos, el tipo de entrevista, la aplicación de diferentes pruebas, la selección del personal, los requerimientos; entre otras pautas, que hace que el desarrollo sea diferente.

A partir del reconocimiento de dicha empresa y su alto impacto en cuanto a la producción de empaques flexibles, se propone el proyecto el cual tiene como objetivo realizar un manual en el que se estipule toda la información con respecto al proceso de selección llevado a cabo en la empresa Flexo Spring S.A.

Las personas que se beneficiaran de este proyecto será todo el personal que labora directamente en el área de selección, especialmente, los profesionales en formación que realizan

sus prácticas en el área de selección de dicha compañía, refiriendo así que es el área de recursos humanos quien recluta al personal idóneo para cada puesto, y se logra aportar al desarrollo de la misma empresa; es importante aclarar que aunque estos procesos son realizados en el área de selección se trabaja de manera interdisciplinaria con otras áreas que conforman talento humano.

De esta manera es importante realizar el manual respecto a los procesos de selección, ya que permite obtener un conocimiento y capacitación más amplio en los requerimientos indispensables en el área de selección de personal en el momento de iniciar un proceso de selección; es importante tener en cuenta que las personas que ingresan por primera vez al ámbito organizacional, en este caso los practicantes poseen falencias debido a que no cuentan con la experiencia y conocimientos completos al momento de iniciar dichos procesos.

Por otra parte, se debe resaltar que, aunque se tenga con anterioridad una capacitación de manera general sobre la compañía el personal al llegar a su área de trabajo, se encuentran con actividades y procedimientos que quizás en la academia no son enseñados o practicados, ya que como se ha mencionado anteriormente en todas las organizaciones se trabaja el área de selección de manera distintas.

Por otra parte, cabe aclarar que el área de selección es una parte esencial para la productividad de la compañía, por tal razón en dicha área se tiene un movimiento y flujo constante de trabajo, es por ello que desde el primer día la persona debe iniciar a trabajar y conocer sobre dichos procesos, además de que ocurre que no se presenta la capacitación adecuada sobre el puesto de trabajo; de esta forma, pero al existir un manual donde se plasme

todas las actividades y pasos que se deben realizar en cada formato se obtendrán una mejor capacitación y de esta forma se evitará errores constantes esto garantizará a la empresa tener procesos idóneos.

### **Marco Teórico**

Según (Castaño María, López Gerardo, Prieto, José, 2011) El proceso de reclutamiento de personal se puede definir como el conjunto de procedimientos utilizados para la localización, atracción y captación de candidatos potencialmente válidos que participen libre y voluntariamente en el proceso de selección de personas para cubrir una vacante dentro de una empresa u organización. Además, Chiavenato (2000) establece que "El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos".

Dicho proceso comienza con la búsqueda de personas potencialmente válidas y finaliza cuando se ha localizado un número de candidatos suficiente para comenzar un proceso de selección, o bien cuando se decide ofrecer el contrato de trabajo a una persona determinada.

Por otra parte, el proceso de selección comprende dos fases importantes, una de ellas se sustenta en datos e información respecto al puesto o cargo que será cubierto, y por otro lado se encuentra en las competencias que la organización desea. (Chiavenato, 2009).

Así mismo encontramos que uno de los objetivos del proceso de selección es escoger, dentro de una cantidad indeterminada de candidatos, aquel que presente mayores posibilidades

en cuanto a sus habilidades, conocimientos y actitudes para poder desempeñarse en la vacante que será asignada más adelante. (Aponte, 2007).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente según Aponte, “La selección es entonces un pronóstico de las características actuales y potenciales de los candidatos, para escoger el que mejor se acople con las condiciones del cargo y de la empresa, de tal manera que se pueda esperar una alta satisfacción del empleado y la optimización de los resultados de la empresa” (Aponte, 2007).

La selección de personal puede presentarse como un proceso en el cual se realiza una comparación, debido a que se encuentran dos variables, una son las exigencias del cargo, es decir el perfil que desean encontrar (Experiencia, habilidades, aptitudes, actitudes, conocimientos), y por otro lado las características personales (Edad, sexo, situación familiar; etc.). De acuerdo a esto, Publicaciones Vértice (2008) establece que la selección de personal es un proceso que procura prever cuáles solicitantes tendrán éxito si se les contrata; es al mismo tiempo, es una comparación y una elección. Para que pueda ser científica, necesita basarse en lo que el cargo vacante exige de su futuro ocupante. Así, el primer cuidado al hacer la selección de personal es conocer cuáles son las exigencias del cargo que será ocupado.

López-Fé y Figueroa (2008) exponen que el reclutamiento es la fase previa al proceso de selección propiamente dicho, aunque la mayoría de veces se le considera parte del proceso mismo; Este se enfoca en la captación de candidatos potenciales para poder someterse a un proceso selectivo. El reclutamiento agrupa un conjunto de actividades que buscan atraer la

atención de las personas del medio para que estas se interesen en los empleos que la empresa reclutadora tiene vacantes.

Para realizar el proceso de selección es importante tener en cuenta los siguientes aspectos que son usados dentro de la empresa Flexo Spring S.A, Hoja de vida, pruebas, y entrevista, teniendo esto en cuenta que son 3 de los aspectos importantes a realizar la selección de personal excluyendo el reclutamiento (publicación de ofertas, selección de hojas de vida, formatos, etc.).

Según Aponte, en su libro administración de personal las describe de la siguiente manera:

La hoja de vida es un documento en el cual se encuentra los antecedentes personales y laborales de la persona, acorde a esto podemos decir, que en dicho documento se hace una descripción de la vida personal, académica y la experiencia laboral que el individuo a postularse presenta en un proceso de selección.

Por otra parte, encontramos las pruebas, que son “un conjunto de tareas diseñadas para medir las diferencias individuales en algún rasgo o comportamiento” (Aponte, 2007), dentro de dichas pruebas en la empresa Flexo Spring, se encuentran las pruebas de conocimiento, que son aquellas que miden los saberes que la persona tiene, incluyendo sus habilidades y destrezas; y por otro lado encontramos las pruebas psicotécnicas o de personalidad, las cuales miden los diferentes comportamientos, preferencias, motivaciones, entre otros rasgos del individuo.

Como última fase del proceso de selección, encontramos la entrevista, que es “la comunicación verbal entre dos o más personas en contacto definido, con un propósito definido”

(Aponte, 2007), durante esta comunicación, se comparte información tanto de entrevistador como del entrevistado para realizar el proceso de selección con más conocimiento frente al candidato.

La selección de personal es una de las áreas laborales, la cual ha sido desarrollada por distintos profesionales, los cuales cuentan con una formación que permiten el acceso a estas tareas desempeñadas desde áreas de recursos humanos, en este caso selección, sin embargo, este área requiere de una responsabilidad a la hora de la elección del candidato idóneo para el cargo, es por esta razón que Martínez (2016) indica que las personas más aptas para desempeñar dicho cargo son los psicólogos debido al contenido psicotécnico en la interpretación de los instrumentos los cuales se esperan sean realizados por profesionales con una formación adecuada; Esto no quiere decir que profesionales de otra profesiones no pueden involucrarse en estos procesos estipulados por el departamento de RRHH, por el contrario pueden aportar e involucrarse en estas tareas.

Teniendo en cuenta lo anterior, una de las falencias que se ha venido evidenciando es la llegada de los practicantes a las áreas de selección, que aunque previamente tienen una formación, no poseen la experiencia necesaria para realizar de manera correcta los procedimientos, por esta razón Gelabert (2014) manifiesta la importancia de tener una estructura a la hora de ejecutar los procesos de selección que generen una estrategia para el desarrollo de la misma donde los profesionales a cargo adquieran un conocimiento total de toda la información con la cual se tiene que trabajar, teniendo así la información completa para ser parte del área de recursos humanos; por tal razón, el autor propone un orden en los componentes que se deben realizar en todas las organizaciones en los procesos de selección el cual puede evidenciarse en la

(Figura 1.), sin embargo, resalta que cada entidad es autónoma a la hora de estimular un orden en cuanto al desarrollo de estos procesos. Adicional a esto, dicho autor menciona que las personas a cargo de realizar estos procesos deberán conocer lo mejor posible el puesto de trabajo y herramientas que se requieren a la hora de desarrollar su función, esto permitirá que los profesionales desempeñen mejor su trabajo de una manera satisfactoria.

### OPERATIVA DE LAS ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

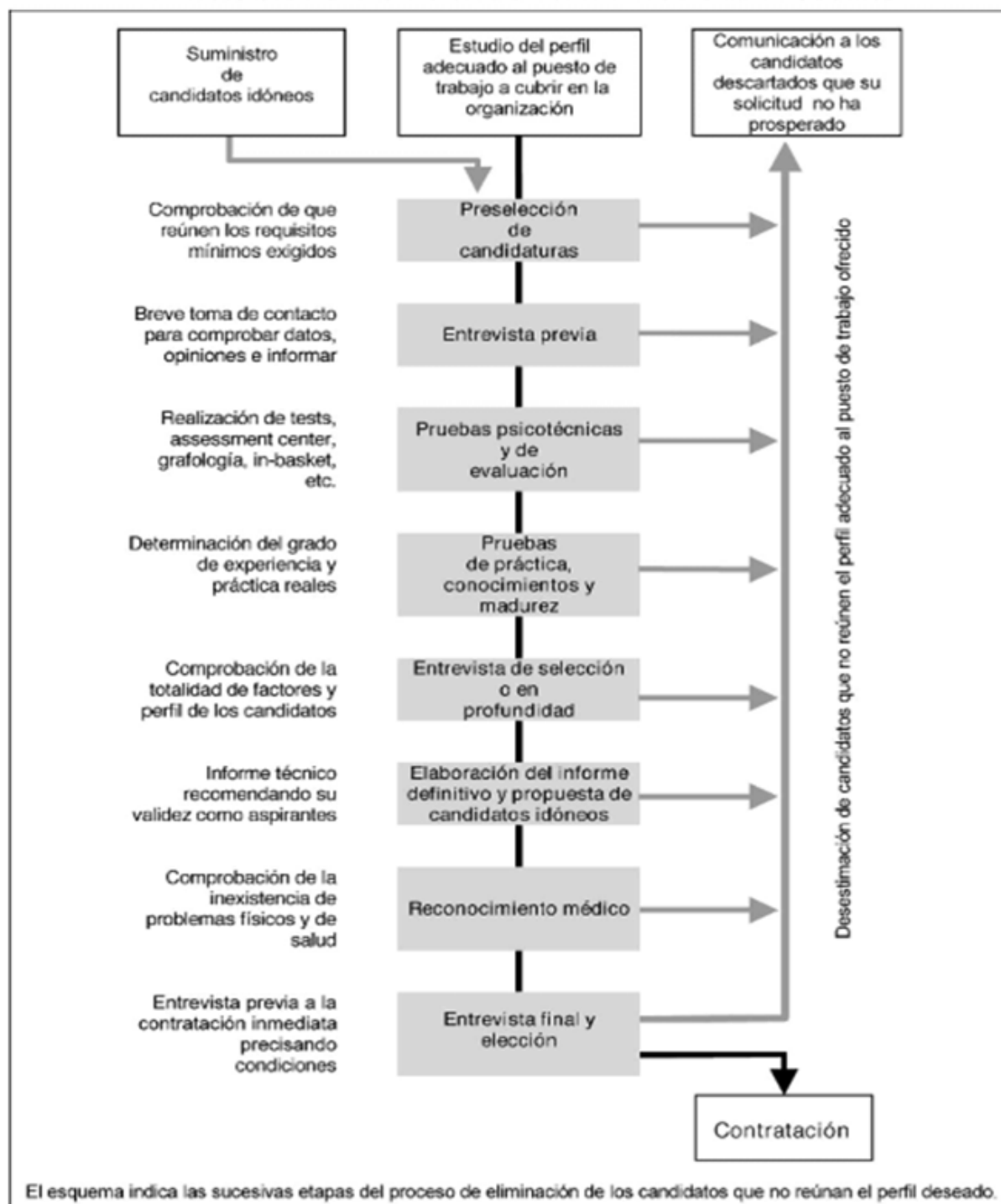


Figura 1. Gelabert (2014) *Etapas del proceso de selección* (P. 167).



Es importante tener un buen proceso para elegir el candidato idóneo que se pretende buscar, pues como lo menciona Carvajal y López (2016) *“una adecuada selección significa una garantía de obtener una serie de satisfacciones a través del ejercicio de sus tareas, al encontrar de manera efectiva una conjunción entre sus motivaciones, sus habilidades y sus potencialidades”*, de esta manera los candidatos están expuestos a ser descartados por el personal encargado de realizar los procesos de selección, así mismo, Carvajal y López (2016), señalan que se debe buscar la máxima eficiencia, y tratar de establecer quienes deben ser eliminados en dichos procesos de selección de personal, y poder seleccionar los candidatos que no influyan en la estructura que tiene cada organización.

Por otra parte, Gempp (2014) , menciona que *“los psicólogos habitualmente utilizan instrumentos psicométricos para evaluar habilidades, conocimientos, intereses y/o personalidad de los postulantes, con la finalidad de identificar a los candidatos con mayor probabilidad de ajustarse a las necesidades del cargo”*, por ende en el momento de realizar los procesos de selección de personal en las diferentes organizaciones, se pretende conocer las diferentes cualidades que presenta el candidato, y de esta manera permiten descartar al personal que no es idóneo para cierto cargo como se mencionó anteriormente.

Junto a esto en el estudio realizado por Alonso, Moscoso y Cuadrado (2015) es importante seleccionar de forma idónea las herramientas que van a ser utilizadas para los procesos de selección, ya que éstas intervienen del éxito del proceso de selección, es decir que se obtengan los mejores candidatos para cubrir los cargos ofertados, aclarando así que los procesos llevados a cabo en las diferentes organizaciones varían de acuerdo a lo estipulado por cada una de las áreas encargadas de dichos procesos de selección..

Por lo anterior, se puede evidenciar la importancia de implementar un manual informativo relacionado a los procesos que se llevan a cabo dentro del área de selección de la compañía flexo spring, los cuales son la requisición de personal, reclutamiento, preselección de candidatos, entrevista inicial , entrevista con jefe inmediato, exámenes médicos, entrega de documentos, formatos de afiliación entre estos está la entrevista de preselección, hoja de vida de la compañía, solicitud de empleo, afiliación a EPS y caja de compensación pruebas psicotécnicas entre otros; es aquí donde se ha venido evidenciado los errores constantes por parte del personal a cargo de esta área.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Desarrollar un Manual que permita la descripción del proceso de selección en la Empresa Flexo Spring S.A.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar las fases y elementos claves en el proceso de selección de la empresa Flexo Spring S.A.
- Describir las etapas del proceso de selección de personal, que se realiza en la empresa Flexo Spring S.A.

- Documentar los procedimientos que se realizan para la selección y reclutamiento de personal en la empresa Flexo Spring.

### Variables/ Instrumento/ Medida

VARIABLE	INSTRUMENTO	MEDIDA
Procesos de selección	Manual de procesos y procedimientos	Describir las etapas que contiene el proceso de selección de personal de la empresa Flexo Spring S.A, tales como solicitud de personal, reclutamiento, entrevistas, pruebas y contratación.

*Figura 2. Guerrero y Orozco (2019). Variables del Manual de procesos y procedimientos de selección de la empresa Flexo Spring. Fuente Propia.*

### Metodología

El tipo de investigación utilizado para desarrollar la propuesta de elaboración del manual de procesos y procedimientos de selección de la empresa Flexo Spring S.A, es la investigación descriptiva, la cual “consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” según (Meyer., 2006), ya que dentro de este manual se especificará cada una de las fases del proceso de selección y reclutamiento que se llevan a cabo en la empresa Flexo Spring S.A.

## **Procedimiento**

### **Etapas:**

- **Recolección de datos:** Obtener los datos específicos del proceso llevado a cabo en la empresa
- **Revisión de los formatos trabajados o diseñados:** Tener Claridad frente a los formatos, bolsas de empleo, y el desarrollo que se utiliza para realizar el proceso de selección.
- **Revisión Teórica:** Obtener información referente a que es el proceso de selección, reclutamiento y el desarrollo de manuales.
- **Ejecución:** Desarrollar el manual de procesos y procedimientos de selección de la empresa Flexo Spring S.A

## **Resultados**

- Se suministrará un manual de los procesos y procedimientos de la empresa Flexo Spring S.A
- Se espera que el área de selección del departamento de Recursos Humanos o talento Humano de la empresa Flexo Spring S.A tenga una herramienta para realizar el proceso de selección de forma eficaz

- Comprender y facilitar la información del procedimiento que se lleva a cabo para el reclutamiento y contratación del personal de la empresa.
- Continuar con la ejecución y desarrollo del manual para mantenerlo actualizado en los cambios generados por parte de la empresa.

### **Conclusiones**

A lo largo del desarrollo de la propuesta de elaboración del manual de procesos y procedimientos de selección de la empresa Flexo Spring S.A, se logró identificarse la importancia y pertinencia de desarrollar dicho manual que sea de utilidad para la empresa, puesto que anteriormente no se tenía plasmado de forma concreta y eficaz los procesos que se llevan a cabo en el momento de hacer el proceso de selección, reclutamiento y contratación de los candidatos.

Por otra parte, se evidencia que el manual de procesos y procedimientos de selección reduce errores, y disminuye de este mismo modo el tiempo de capacitación e inducción para el personal que vaya a desarrollar los procesos de selección para la empresa; Adicional a esto, teniendo en cuenta la retroalimentación por parte de la jefe de selección expone que un manual de los procedimientos genera una herramienta útil y necesaria para los nuevos miembros de la organización que serán parte del grupo de área de selección.

## Referencias

Alonso, P., Moscoso, S., & Cuadrado (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 31, núm. 2, agosto, 2015, pp. 79-89

Aponte, J. C. (2007). *Administración de Personal*. Bogotá: ECOE Ediciones.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión Del Talento Humano*. México: Elsevier Editora Ltda.

Carvajal, L.M., Cortes, O, A. (2016). *Selección de Personal Ed Discursos, Prácticas, Tecnologías*. Bogotá DC: Editorial pontificia Universidad Javeriana.

Collado, M.G., López, G., Prieto, J.M. (2011). *Guía y de buenas prácticas en reclutamiento y Selección de personal (R & S) Técnica*. Colegio oficial de Psicólogos de Madrid.

Recuperado de:

<http://www.copmadrid.org/webcopm/recursos/guiatecnicabuensaspracticas.pdf>

Gempp, R. (2014). Coeficiente Phi (Lambda) y la fiabilidad de las decisiones sobre selección de personal. *Revista de Psicología*, vol. 23, núm. 1, 2014, pp. 12-20 Universidad de Chile Santiago, Chile

Gelabert, M, P. (2014). *Gestión de personas Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid. España: Esic

López, F & Figueroa, C. M. (2008). *Persona y Profesión, procedimientos y técnicas de selección y orientación*. España: TEA ediciones S.A.

Marín, L, M., y Cortes, O. A. (2016). La selección de personal: De la aplicación local a la utilidad internacional. En H.C. Martínez. (Ed), *Selección de personal, Discurso, prácticas, tecnologías* (pp. 22-30). Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

Flexo Spring S.A.S. (2018). Flexo Spring S.A.S. Obtenido de <http://flexospring.com.co/quienes-somos/>

Vertice, Editorial. (2008). *Retribución de personal*. Málaga: Publicaciones Vértice S.L.

## Resumen

En el presente proyecto se pretende realizar un Manual de los procedimientos llevados a cabo en el proceso de selección de la empresa Flexo Spring S.A, debido a que no se tiene estipulada la información con respecto al desarrollo de este mismo. De acuerdo a lo mencionado anteriormente, en dicho manual se requiere realizar una descripción detallada del proceso que se realiza para obtener y lograr la elección del personal en dicha empresa de una manera más clara y eficaz, siendo el personal del Área de recursos humanos, en especial la parte de selección (Jefes, Practicantes) quienes darán uso de este mismo.

De esta manera se espera que el área de selección de Recursos Humanos de la empresa Flexo Spring S.A tenga una herramienta para mejora el proceso de selección de personal dentro de la empresa