

Anexos 1: Formato de entrevista para análisis de proceso de selección en las empresas de la ciudad de Manizales

Buenos días, somos estudiantes de maestría en Marketing de la universidad del rosario estamos realizando una Investigación cualitativa de conocimiento en procesos de selección y criterios de reclutamiento de talentos en el mercado MYPYMES, PYMES y grandes empresas en la ciudad de Manizales, esto con el fin de evaluar opciones para un emprendimiento en una plataforma colaborativa

- *Para ello contamos con su entrevista que nos llevará un máximo de tiempo de 15 minutos para dar inicio queremos comentarle que los datos e información suministrada serán manejados de manera confidencial.*

ENTREVISTA #1

Nombre completo: Carlos Ortiz

Empresa en la que actualmente trabaja: Lejarde y Ortiz Services S.A.S (Se dedican a la colocación de servicios financiero, por freelance, corretaje)

Cargo: Subgerente – Socio Empresa

1. Cuantos Jóvenes tienen trabajando en su empresa?

Cantidad de empleados en Manizales 108 en donde 25 son jóvenes del rango de los 22-28 años

2. Como está aportando su empresa en el ecosistema de empleo en Manizales.

En 108 empleos por corretaje, prestación de servicios.

3. **En este momento realiza el proceso de selección directo o acude a un intermediario para realizar este proceso.**

Directo

4. **Usted que es lo que más valora de un servicio de contratación.**

- a. Confiable
- b. Rápido
- c. Seguro
- d. *Idóneo***

5. **Que valora usted al momento de contratar a alguien?**

- a. Sea una persona confiable
- b. *Sea idóneo y cumpla con todos los requisitos de perfil para desempeñar la labor.***
- c. Cuenta con pocos candidatos y prefiere que cumpla con lo mínimo requerido y el proceso de selección sea rápido.

6. **Cuáles son los aspectos claves al momento de perfilar un posible candidato.**

Experiencia, actitud para desarrollar el cargo, empático, buena presentación.

7. **Usted emplea por horas?**

Sí ☐ No ☒ *Porque contrato por prestación de servicios esto hace que la persona pueda organizar su agenda y desarrollar su labor en su tiempo libre o que más vea conveniente, no tiene un contrato de exclusividad con Lejarde y Ortiz.*

- 8. En una escala de 1- 10 siendo 10 el punto más alto de satisfacción y 1 el menor.**

Está usted a gusto con el proceso de selección y seguridad para atraer un talento en su compañía.

8,viéndolo como socio y subgerente, me es un poco difícil conseguir personas que cumplan por lo menos un 90% los atributos que busco, no conozco muy bien la ciudad, su gente, me la paso mucho tiempo reclutando y a veces me siento un poco lento para crecer en mi fuerza comercial por estos temas, le digo esa calificación porque siento que cuando contrato así sea un poco demorado ha sido exitoso en la idoneidad de las personas que trabajan para nosotros, pero si se me veo corto en ocasiones y quisiera que fluyera mejor el cazar esos talentos comerciales.

- 9. Le gustaría tener acceso a una plataforma donde pueda tener perfiles que se ajusten a su criterio de selección y que le facilite el proceso de cubrir esa vacante o actividad específica.**

Por supuesto, aunque sí me parece que debería ser algo practico sencillo, con perfiles selectos, confiables y no tan costoso, dado que actualmente se apoya con computrabajo pero la experiencia con ellos no ha sido muy efectiva, dado que lo que se postula por allí no es calidad, no existe un filtro mínimo, cualquiera se puede postular y crear un curriculum le toca a uno verificar, hacer filtros y termina siendo lo mismo si me llegan a mí por referidos de conocidos hojas de vida, entonces no ha sido últimamente tan eficiente. Recuerda que antes existían motores de búsqueda en

computrabajo que les mostraban candidatos aptos y para poderlos ya contactar acordaban con computrabajo la entrega de sus datos y demás, esto ya no se maneja así se volvió muy masivo y no genera valor.

ENTREVISTA #2

Nombre completo: *Valentina Giraldo*

Empresa en la que actualmente trabaja: *Super de alimentos*

Cargo: *Analista de selección.*

Superalimentos es una empresa de la región se fundó en 1948, con una gran trayectoria, hace poco abrieron una nueva planta en Manizales y esto generó un incremento significativo en empleo para Manizales.

En Manizales tienen 2 plantas otra en Cartagena, sus productos famosos son supercoco, barrilete, Bianchi, tru lu lu.

1. ¿Cuántos Jóvenes tienen trabajando en su empresa?

35% del total de la población activa en nuestra empresa hablando igual de un giro generacional en este momento ha sido un valor importante para nuestra compañía.

2. ¿Como está aportando su empresa en el ecosistema de empleo en Manizales?

1600 empleos en algunos cargos se acude a una temporal.

3. ¿En este momento realiza el proceso de selección directo o acude a un

intermediario para realizar este proceso.? Nuestro filtro lo hacemos directamente para cargos de línea gerencial, para otros cargos tenemos áreas diferentes apoyándonos con nuestra cooperativa de trabajo asociado Supercoco y la temporal Adecco, mi proceso de selección comienza desde el reclutamiento y atracción de

talentos según la descripción específica de lo que estoy buscando (experiencia, funciones, habilidades, estudio si se necesita- es importante que la persona por lo menos sea bachiller para algunos cargos- nos gusta que las personas estudien y quieran superarse profesionalmente, 2- realizo los filtros necesarios (pruebas psicotécnicas, entrevista presencial ahora estamos haciéndola de manera virtual, tanto con nosotros la entrevista como su líder o supervisor directo), luego de seleccionado, firma contrato respectivamente y le enviamos unos cursos rápidos de cultura corporativa una pre inducción, si el cargo es de perfil básico la formación es directa en su sede o planta y comienza a trabajar casi que de manera inmediata, se le entrega dotación si lo requiere) En lo que más nos demoramos es seleccionando, dado que nos llegan hojas de vida con perfiles muy bajos, personas reportadas y nosotros no recibimos estas personas solo aceptamos morosidad en el sector financiero hasta de \$4.000.000 con acuerdo de pago, entonces en ese primer filtro no lo sabemos porque la persona debe ya entrar en un primer proceso y autorizarnos su consulta y nos pasa que hemos comenzado hacer proceso y salen reportados entonces debemos desertar ese candidato si esta con reportes.

Para nosotros como política pensamos que si la persona tiene problemas financieros su productividad va ser menor, no aceptamos tampoco personas con proceso de demandas por alimentos y demás procesos judiciales respectivamente.

Si un candidato no presenta este tipo de inconvenientes y todo fluye yo en 10 días puedo estar contratando a esa persona en nuestra organización.

Filtrando hojas de vida puedo tardar 1 mes a veces me da dos meses para tener una buena cantidad de hojas de vida y hacer proceso respectivamente.

4. ¿Usted que es lo que más valora de un servicio de contratación?

- a- Confiable
- b- Rápido
- c- Seguro**
- d- Idóneo**

5. ¿Que valora usted al momento de contratar a alguien?

- a. Sea una persona confiable
- b. Sea idóneo y cumpla con todos los requisitos de perfil para desempeñar la labor.**
- c. Cuenta con pocos candidatos y prefiere que cumpla con lo mínimo requerido y el proceso de selección sea rápido.

6. ¿Cuáles son los aspectos claves al momento de perfilar un posible candidato?

Habilidades técnicas y tácticas para desarrollar la vacante, sus valores se puedan alinear a los valores corporativos, competencias mínimas requeridas, buscamos también que no viva tan lejos de nuestras sedes entregando equilibrio de calidad de vida (aunque a veces eso se hace muy difícil por lo mismo de no contar con muchos candidatos)

7. ¿Usted emplea por horas?

Sí x No_ *No en todas las áreas, pero en lo que es fábrica como tal, los turnos de producción los hacemos rotativos y en algunos momentos necesitamos solo por turnos de 3 a máximo 5 horas para contratar. También los sabatinos en planta son muy recurrentes para contratar ese tipo de horarios.*

8. En una escala de 1- 10 siendo 10 el punto más alto de satisfacción y 1 el menor.

Está usted a gusto con el proceso de selección y seguridad para atraer un talento en su compañía.

6, Para nosotros es todo un reto el contratar a alguien y que esa persona cumpla con lo mínimo que pedimos, quisiéramos un escenario más rápido y oportuno esto nos ayudaría a cumplir nuestro indicador de eficiencia en atracción de talento para superalimentos, dado que se nos aumentado nuestro indicador de rotación y esto genera un impacto alto en costos para la compañía, no solo es el reto y desgaste para nosotros sino para todo, desde nosotros como selección el área de formación, dotación y la producción, nosotros tenemos cargos que si o si son vitales (producción no puede parar) entonces considero que somos muy lentos y cuando queremos ser rápidos vemos que los resultados de selección por lo general no son lo más óptimos porque confundimos rapidez con bajar la calidad de idoneidad de las personas contratadas. (Puede decirse que se nos vuelve un dolor de cabeza a diario en nuestra área)

A eso súmale que en nuestra compañía los procesos de toma de decisiones son lentos por tanta jerarquía y esto tarda un lanzamiento de concurso o hasta la misma contratación a veces se ve interrumpida porque un área no asegura su proceso.

- 9. Le gustaría tener acceso a una plataforma donde pueda tener perfiles que se ajusten a su criterio de selección y que le facilite el proceso de cubrir esa vacante o actividad específica.**

Sería genial, nos aportaría muchísimo en nuestra labor diaria, eso sí es básico que nos entreguen personas que cumplan con nuestros estándares, que nos la entreguen filtradas en perfil, habilidades, hasta el chequeo de sus reportes y situación judicial, casi que lo que me entreguen sea para invitarlos a proceso y yo ya escojo al más indicado previo nuestros filtros. Ufff sería un hit esto. Actualmente estamos haciendo algo y es convocar nuestras vacantes por linekdln y hacer viral desde selección que si hay trabajo y que puede postularse, hemos tenido una buena acogida por allí aunque el proceso cae cuando comienzan a inscribirse por nuestra página porque nos llega de todo, es chévere pero también hemos identificado que de la viralidad nos podemos caer en el error de volvernos masivos pero sin calidad y tampoco es tener cantidad de postulantes sino calidad para ser asertivos en el proceso de elegirlos.

ENTREVISTA #3

Nombre completo: Luz Angela Castaño Salazar

Empresa en la que actualmente trabaja: Mercaldas

Cargo: Coordinadora Administrativa- edad 40 años

Mercaldas es una empresa, cadena de supermercado de caldas están desde 1977. Ya cuentan con 15 supermercados ubicados estratégicamente en la región ayudan a comercializar productos hechos en la región. Estoy apoyando también la labor con los supermercados mas barato un nuevo concepto de nuestra cadenad e supermercados locales.

1. ¿Cuántos Jóvenes tienen trabajando en su empresa?

El 60% de los empleados son jóvenes.

2. ¿Como está aportando su empresa en el ecosistema de empleo en Manizales?

300 empleos directos.

3. ¿En este momento realiza el proceso de selección directo o acude a un intermediario para realizar este proceso.?

Lo hacemos directamente en el área de selección, previo un plan de reclutamiento establecido, el cual aplica para todos los cargos como para practicantes o convenios, también existe un proceso aparte para los jóvenes estudiantes dado que contamos con un convenio de atracción para estos muchachos con Coometra.

Nuestro proceso de reclutamiento es muy enfocado al nivel educacional proponemos que tengan un nivel medio, básico siendo fundamental que la persona muestre un proceso de crecimiento en su nivel de estudios. Apoyamos a que estudien y se capaciten. Nuestro proceso puede tardar máximo un mes, no podemos demorarnos más de ese tiempo, estamos dentro de una apuesta grande de ser eficientes y efectivos al momento de seleccionar a alguien.

4. **¿Usted que es lo que más valora de un servicio de contratación?**

- a- Confiable
- b- Rápido
- c- Seguro
- d- Idóneo**

5. **¿Que valora usted al momento de contratar a alguien?**

- a. Sea una persona confiable
- b. Sea idóneo y cumpla con todos los requisitos de perfil para desempeñar la labor.**
- c. Cuenta con pocos candidatos y prefiere que cumpla con lo mínimo requerido y el proceso de selección sea rápido.

Es para nosotros muy importante que sea idóneo al 100%. Cuando yo comienzo un proceso de atracción para cubrir una vacante el perfil de la persona es clave, debe ser coherente entre lo que estoy buscando y lo que la persona sabe hacer, sus habilidades son evaluadas con unas pruebas específicas por cargo, su nivel académico, su buena presentación, sus valores. Tenemos una gran preocupación y es que como tenemos muchachos jóvenes vemos que ellos son inestables a veces no saben muy bien que es lo que quieren y nos dejan el puesto abandonado, entonces esto nos está preocupando mucho a pesar que estamos proponiéndoles apoyo en capacitación y desarrollo creando también un sentido de pertenencia alta para bajar ese indicador.

Desde que las personas son seleccionadas estos son capacitados, formados rápidamente en su labor a desempeñar, nos enfocamos mucho en el servicio al cliente sobre todo en los que

van a trabajar con contacto directo con nuestros clientes, dado que son la cara de amabilidad y cercanía con nuestros clientes, somos enfáticos constantemente en que mostremos calidez y amabilidad generando cercanía y confiabilidad con toda la cadena de valor lo hacemos desde gestión humana.

Los cargos que más estamos buscando para cubrir son los de chef (Novato, practicantes, junior y senior), tenderos, operadores de tienda, cajeros, servicio logístico, domiciliarios o repartidores, impulsadores, sabatinos en tienda.

6. ¿Cuáles son los aspectos claves al momento de perfilar un posible candidato?

Calidez, amabilidad, competencias específicas, buenas referencias, empático, IDONEO.

7. ¿Usted emplea por horas?

Sí x No , Solo para los cargos de refuerzo dominical y temporadas de mayor afluencia de ventas apoyo a tiendas empacadoras, cajeros, repartidores.

8. ¿En una escala de 1- 10 siendo 10 el punto más alto de satisfacción y 1 el menor.?

Está usted a gusto con el proceso de selección y seguridad para atraer un talento en su compañía.

7, Queremos mejorar, aunque no estamos tan lentos en el proceso, estamos aún muy obsoletos al momento de tener un buen insumo de hojas de vida de posibles candidatos interesados en trabajar en mercaldas, somos muy reconocidos pero sin embargo no contamos con suficientes recursos para realizar bien el proceso de reclutamiento (hojas de vida de calidad) tenemos un stock de hojas de vida desactualizadas, este es nuestro mayor estrés a diario, pedimos muchos referidos, manejamos entre nosotros mismo el voz voz por redes sociales nos están llegando posibles candidatos aunque de igual manera nos toca realizar filtro completo, por los buscadores de empleo no encontramos suficientes recursos muchos aplican pero no cumplen con nuestra política de selección.

9. **¿Le gustaría tener acceso a una plataforma donde pueda tener perfiles que se ajusten a su criterio de selección y que le facilite el proceso de cubrir esa vacante o actividad específica.?Si nos daría un valor agregado sobre lo que nos hace que se tarde el proceso de selección, me gustaría que fueran como un filtro casi que cuando a mí me den opciones sean para yo decir los contacto y todos me gustaron tanto que ahora sería más fácil mi proceso de selección porque son todos altamente acordes y se ajustan a lo que buscamos en la familia mercaldas.**

ENTREVISTA #4

Nombre completo: Claudia Ovale

Empresa en la que actualmente trabaja: Jeronimo Martins

Cargo: *Coordinadora Recursos humanos- edad 30 años – lleva 5 años trabajando allí apoya el área de reclutamiento masivo en específico.*

Jeronimo Martins es una compañía que se encarga en distribuir productos de alimentación, bienes de consumo perecedero, su sede principal está en Portugal en Colombia las tiendas se llaman Ara. La meta en caldas ha sido en expandirnos de la misma manera que lo hemos hecho en la mayoría de regiones del país, llegamos primero a sus municipios más pequeños y ya hemos llegado a Manizales, en este eje queremos alcanzar más de 22 tiendas abiertas con un concepto de operación en 500 metros cuadrados.

1. ¿Cuántos Jóvenes tienen trabajando en su empresa?

El 80% de los empleados son jóvenes.

2. ¿Como está aportando su empresa en el ecosistema de empleo en Manizales?

Más de 160 empleos directos

3. ¿En este momento realiza el proceso de selección directo o acude a un

intermediario para realizar este proceso? *Para que una persona sea seleccionada para trabajar en Manizales hacemos filtro en Bogotá directamente, no temeos descentralizado el proceso de atracción invitamos a las personas a que postulen su hoja de vida en nuestra página publica y desde allí tenemos filtros por ciudades y desde sus opciones de vacantes que existan, sus supervisores de zona directos harán una última entrevista para validar los filtros que hemos hecho desde el área de recursos humanos.*

4. ¿Usted que es lo que más valora de un servicio de contratación?

a- Confiable

b- Rápido

c- Seguro

d- Idóneo

5. ¿Que valora usted al momento de contratar a alguien?

a- Sea una persona confiable

b- Sea idóneo y cumpla con todos los requisitos de perfil para desempeñar la labor.

c- Cuenta con pocos candidatos y prefiere que cumpla con lo mínimo requerido y el proceso de selección sea rápido.

Cuando hablamos de rapidez va alienado desde el punto de expansión y agilidad de apertura de tienda y cobertura de sus servicios a la comunidad, contamos con un tema deficiente y es el que al momento de centralizar todo en Bogotá nos vemos un poco lentos en el proceso, mucho filtro para a veces hasta seleccionar un operador logístico, cargos básicos como el de cajero, tenemos verificación hasta de centrales de riesgo, siendo así el proceso tan largo siento que no tardamos en 20 días tenemos gente seleccionada, al estar tan lejos el área de gestión humana de estas personas, nos ven muy tiranos a ellos les gusta que uno los escuche pero esto no es directo en selección sino ya en la labor de día a día, lo manifiesto es porque hace que cojan experiencia con nosotros y se vayan para hipermercados de

la competencia generándonos un doble proceso de selección por tener un indicador de rotación alto. A veces vemos que como reclutamos tan masivo descuidamos muchos aspectos vitales para el éxito de operación sobre todo en estas regiones que sus personas son tan orientadas a su calidez y amabilidad, esto no se puede perder, estamos evaluando mucho esto en el proceso de selección.

6. ¿Cuáles son los aspectos claves al momento de perfilar un posible candidato?

Debe cumplir con los filtros de competencia requeridas para desempeñar el cargo, de consultas de idoneidad, verificación de exámenes médicos, carismáticas, importante que viva cerca en donde va desempeñar su labor.

7. ¿Usted emplea por horas?

Sí _ No_x

8. ¿En una escala de 1- 10 siendo 10 el punto más alto de satisfacción y 1 el menor. Está usted a gusto con el proceso de selección y seguridad para atraer un talento en su compañía?

6, nos gustaría y estamos trabajando para descentralizar algunos proceso entre ese estos, claro que no podemos tener muchos cargos por las ciudades pero si nos gustaría apoyarnos con externos para el tema de contratación sobre todo para cargos básicos y semi especializados. Así podemos conocer un poco más las regiones donde

nos hemos expandido y mejorar en el sentido de pertenencia de las personas en nuestra compañía, buscando un contenido de pensar en el futuro con su labor enfocándolos a realizar un plan de carrera.

9. ¿Le gustaría tener acceso a una plataforma donde pueda tener perfiles que se ajusten a su criterio de selección y que le facilite el proceso de cubrir esa vacante o actividad específica?

Si, eso sería un apoyo fundamental dado que por el mismo desconocimiento de lo que buscan las personas sus intereses el que nos entreguen sea un apersona totalmente de acuerdo a cubrir la vacante y presta para ser contratada con nosotros en el momento oportuno. Lo digo porque a veces nos toca pautar en plataformas de mipleo y computrabajo por ejemplo en Manizales para tener suficiente convocatoria para poder nosotros entrar a realizar filtros y comenzar procesos de selección. Pero importante que sean personas muy acordes a lo que queremos no que sean las mismas hojas de vida que nos mandan los demás.