

**Diseñar una propuesta para el mejoramiento del proceso de selección de personal en  
la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali**

**Aleida Natalia Losada**

**Emilce Cristina Parra**

**Flor Ángela Moreno**

**Gloria Estella Grajales**

**Tatiana Torres Quintana**

**Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas**

**Asesor:**

**Wilson Rodríguez**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD**

**Escuela de Ciencias Administrativas, Contables Económicas y de Negocios**

**(ECACEN)**

**Programa de Administración de Empresas**

**Cali 2020**

## **Resumen**

Este trabajo de investigación se realizó con el fin de conocer y evaluar el proceso de selección de personal en la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali, para lo cual se realizará una propuesta de fortalecimiento.

Partiendo de la revisión de la política de gestión humana CSM-PO-GH-001, el proceso de selección y contratación de personal CSM-PR-GH-002 y los formatos asociados al procedimiento que pertenecen a la empresa, se realizó una encuesta de forma aleatoria a 50 empleados de las diferentes áreas de la empresa, con el fin de conocer si ellos tienen conocimiento de cómo pueden acceder a las vacantes laborales que se generan dentro de la compañía y si han participado en un proceso de selección interna, si tienen conocimiento de que los empleados activos tengan prioridad para cubrir las vacantes y si conocen cuánto tiempo dura el proceso de selección.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que actualmente la empresa no ha implementado algunos recursos tecnológicos para fortalecer el proceso de selección de personal que permiten simplificar los procedimientos.

Con base a lo anterior se propone buscar las herramientas tecnológicas que permitan formar una base de datos de oferentes calificados para cubrir las vacantes en la organización, realizar las pruebas psicotécnicas de forma virtual y presentar unas recomendaciones para que se definan los tipos de convocatorias que aplican para cubrir las vacantes.

Palabras claves: Selección de personal, propuesta de mejora, convocatoria, vacante, herramientas tecnológicas, pruebas psicotécnicas.

### **Abstract**

This research work was carried out in order to know and evaluate the process of selection of personnel in the company Camposanto Metropolitano of the Archdiocese of Cali, for which a proposal of strengthening will be made.

Based on the review of the human management policy CSM-PO-GH-001, the procedure for selection and hiring of personnel CSM-PR-GH-002 and the formats associated with the procedure that belong to the company, a random survey was conducted among 50 employees from different areas of the company, in order to know if they are aware of how they can access the job vacancies that are generated within the company and if they have participated in an internal selection process, if they are aware that active employees have priority to fill the vacancies and if they know how long the selection process lasts.

According to the results obtained, it is evident that currently the company has not implemented some technological resources to strengthen the personnel selection process that allow to simplify the procedures.

Based on the above, it is proposed to look for technological tools that allow the formation of a database of qualified offerers to cover the vacancies in the organization, to carry out the psycho-technical tests in a virtual way and to present some recommendations so that the types of calls that apply to cover the vacancies are defined.

**Keywords:** Personnel selection, improvement in personnel selection, recruitment, improvement methodology, retention of human talent, organizational objectives.

## Tabla de contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>6</b>
<b>Planteamiento del problema .....</b>	<b>7</b>
<b>Antecedentes del problema.....</b>	<b>8</b>
<b>Justificación .....</b>	<b>11</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>12</b>
<b>Marco Teórico .....</b>	<b>13</b>
<b>Marco Legal.....</b>	<b>15</b>
<b>Metodología .....</b>	<b>18</b>
<b>Diseño de la Investigación .....</b>	<b>18</b>
<b>Población y Muestra .....</b>	<b>18</b>
<b>Cronograma de Actividades.....</b>	<b>19</b>
<b>Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.....</b>	<b>20</b>
<b>Presupuesto de la Investigación .....</b>	<b>20</b>
<b>Análisis de Resultados.....</b>	<b>21</b>
<b>Propuesta de Mejora.....</b>	<b>26</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>28</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>29</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>30</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>32</b>
<b>Anexo A. Diseño de la Muestra- Gráficas.....</b>	<b>32</b>
<b>Anexo B. Tabulación.....</b>	<b>35</b>

### Lista de Tablas

<b>Tabla1. Código Sustantivo del Trabajo .....</b>	<b>15</b>
<b>Tabla2. Cronograma.....</b>	<b>19</b>
<b>Tabla3. Presupuesto.....</b>	<b>20</b>

### Lista de Figuras

<b>Figura 1: Circulo determina el porcentaje de respuestas. ....</b>	<b>37</b>
<b>Figura 2: Circulo determina el porcentaje de respuestas. ....</b>	<b>37</b>
<b>Figura 3: Circulo determina el porcentaje de respuestas .....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 4: Circulo determina el porcentaje de respuestas .....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 5: Circulo determina el porcentaje de respuestas .....</b>	<b>39</b>

## **Introducción**

El siguiente trabajo de investigación, va enfocado a evaluar el proceso de selección de personal que actualmente tiene implementado la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali; apoyados en la política de Gestión Humana CSM-PO-GH-001, el Procedimiento de Selección y Contratación de Personal CSM-PR-GH-002.

Se realizará una encuesta a un grupo de cincuenta colaboradores escogidos aleatoriamente, con el fin de proponer mejoras, que le permitan al área de Gestión Humana, fortalecer y garantizar la calidad de la contratación del personal, debido a que, una adecuada selección de personal garantiza a las empresas que sus empleados tengan las competencias requeridas y estén alineados a las políticas y estrategias para el cumplimiento de los objetivos.

Oltra Comorera (2013, p.107) afirma que “La selección de personal es la búsqueda, identificación y elección de un candidato cuyo perfil se adecue a las características de la empresa y a las necesidades actuales y futuras del puesto de trabajo vacante”.

### **Planteamiento del Problema**

El proceso de selección constituye un elemento importante para el éxito de la empresa, generando oportunidades de desarrollo al recurso humano. En Camposanto Metropolitano hemos identificado que la falta de oferentes laborales en el área de Gestión humana dificulta la oportunidad de cubrir las vacantes existentes. Igualmente observamos que las pruebas psicotécnicas que aplican no se realizan de manera virtual, razón por la cual planteamos el siguiente interrogante.

¿Qué posibles mejoras se pueden implementar en la Empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali para fortalecer el proceso de selección de personal?

## **Antecedentes del problema**

La Empresa Camposanto Metropolitano es una organización de la Arquidiócesis de Cali con vocación de servicio, compromiso social, responsabilidad ambiental y con altos estándares de calidad, la cual brinda a la comunidad a través de sus funerarias y camposantos.

Para la empresa la selección del personal es de gran importancia y con el transcurrir de los años ha ido mejorando en cada una de sus etapas; según información recibida por parte de colaboradores que laboran para la compañía desde hace más de 35 años, el proceso de selección de personal se hacía de la siguiente manera:

En los años 80, la empresa recepcionaba sus hojas de vida de manera física en la oficina principal y a través de un buzón que se tenía contratado con el diario El País, donde se publicaban las vacantes de acuerdo con los perfiles. El proceso se desarrollaba de la siguiente manera:

- Se seleccionaban las hojas de vida que cumplieran con el perfil del cargo.
- Se realizaba entrevista con el jefe de Gestión Humana.
- Se aplicaban las pruebas psicotécnicas.

De acuerdo con los resultados obtenidos de los últimos dos procesos, se enviaban los candidatos más opcionados a entrevista con el jefe inmediato, el candidato seleccionado pasaba a entrevista con el jefe de la Subgerencia Administrativa y financiera y en caso de ser necesario según la vacante pasaba a entrevista con el Gerente General. Se tenía en cuenta principalmente los candidatos referenciados por trabajadores activos o sus familiares.

En los años 90, el proceso de selección de personal presentó las siguientes modificaciones:

Se prohíbe el ingreso de personal con nexos familiares de colaboradores en la compañía.

Según el cargo la segunda entrevista la realizaba la Subgerencia Administrativa y financiera y/o la Subgerencia Comercial.

Se implementa la visita domiciliaria, la cual era realizada por el jefe de Gestión Humana con su asistente.

Cuando se crea el grupo de Apoyo emocional UNAME, la recepción de hojas de vida continua de manera física, la aplicación de pruebas y visitas domiciliarias son realizadas por los psicólogos, quienes también realizaban acompañamiento al jefe de Gestión Humana en la entrevista, en esta etapa del proceso de selección, aparece la entrega de un informe, el cual sale de las pruebas y entrevista que realiza Gestión Humana para el jefe inmediato.

De acuerdo con la reseña anterior se puede evidenciar que los procesos de selección de personal en la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali, con el transcurrir de los años, ha buscado siempre mejorar el reclutamiento de su talento humano, lo que la ha caracterizado en estos 100 años por contar con un equipo de colaboradores capacitados y dispuestos a dar lo mejor, es por ello que se han esmerado por crear un proceso de selección de personal que cumpla con los estándares que la empresa busca, enfocándose en la misión y visión diseñadas.

Para dicho procedimiento de selección, la empresa cuenta con un proceso definido en el cual se establecen todas y cada una de las actividades que se deben seguir para cumplir de manera eficaz y oportuna con el proceso de selección, estableciendo controles que garanticen un personal competente que cumpla con las necesidades de la empresa.

Por lo anterior y teniendo en cuenta que los procesos de selección requieren actualización y modernización constante, se propone diseñar una propuesta de mejora que fortalezca el proceso de selección que actualmente realiza la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali.

### **Justificación**

El capital humano es la base de toda la empresa, por lo que resulta de vital importancia encontrar personal idóneo que aporte valor a la compañía y cumplan con los perfiles establecidos para cada vacante. Por esta razón, se planteará una propuesta de mejora en el proceso de selección de personal para la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali, la cual garantice afianzar el cubrimiento de las vacantes que se generen en las diferentes áreas por parte de gestión humana, optimizando el proceso de recepción de las hojas de vida.

La presentación de una mejora para la selección de personal en la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali, busca proponer el uso de herramientas tecnológicas, de fácil manejo que les permita a las personas encargadas del reclutamiento y la selección del personal, cubrir las necesidades que se presenten en cada área, garantizando el ingreso de un excelente recurso humano que cumpla con las competencias, habilidades y responsabilidades que el perfil del cargo requiere.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar una propuesta para el mejoramiento del proceso de selección de personal en la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali.

### **Objetivos Específicos**

Evaluar el proceso de selección de personal de la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali.

Realizar una encuesta de conocimiento del proceso de selección entre algunos empleados de la empresa.

Identificar las actividades que requieran ser sujetas a una propuesta de mejora.

Presentar las propuestas de mejora al proceso de selección de personal.

## Marco Teórico

La selección de personal es un proceso psicosocial que se desarrolla en la organización, a través del cual se elige a unas personas para desempeñar una labor. Por tanto, este proceso comprende dos tipos de decisiones, tanto aquella orientada a incorporar a nuevos miembros a una organización, como aquella dirigida a promover a las personas a otros cargos dentro de la empresa.

Con base en lo anterior podemos evidenciar algunas fuentes que nos brindan información para el caso del reclutamiento de personal.

Bretones & Rodríguez (2008, p. 1). Apuntan que “El reclutamiento puede definirse como un conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico en una determinada organización”.

Peña (1993) indica que “La información brinda el análisis del puesto, proporciona la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada puesto; los planes de recursos humanos a corto y largo plazo permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada; y los candidatos, que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se pueda escoger”.

De manera general hay teóricos clásicos que conceptúan sobre el reclutamiento de personal en las empresas. Entre ellos encontramos dos que resultan relevantes para este proyecto.

Chiavenato (2009, p.76). Argumenta que “En el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos al MRH para abastecer su proceso de selección. En realidad, el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación: la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al MRH. El reclutamiento —tal como ocurre con el proceso de comunicación— es un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a

los candidatos al proceso de selección. Si el reclutamiento tan sólo comunica y divulga, no alcanza sus objetivos básicos. Lo fundamental es que atraiga candidatos para que sean seleccionados”.

De acuerdo con Dessler (2011, p.91). “Los empleadores utilizan el análisis de puestos de trabajo y la descripción de éstos con varios objetivos; por ejemplo, para desarrollar programas de capacitación o para determinar el salario de los puestos. No obstante, el uso más común de la descripción de puestos de trabajo es para decidir el tipo de gente que se debe reclutar y luego seleccionar para cubrir los puestos de la organización”.

En un argot más regional se encuentran investigaciones recientes de teóricos regionales que hablan sobre el reclutamiento de personal, como un proceso útil para alcanzar mayores niveles de competitividad, eficiencia, eficacia, productividad y satisfacción de los trabajadores en el desarrollo de la actividad laboral. Contar con personal altamente capacitado y motivado, es un factor de éxito para las organizaciones.

Existen múltiples definiciones y enfoques alrededor del término selección de personal, entre ellas encontramos autores como: Cuesta.A (1999, p.9). Quien plantea: “La selección de personal es un proceso llevado a efecto mediante técnicas efectivas, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecue a las características presentes y futuras predecibles de un puesto y de una empresa concreta o específica.” Esta definición resalta el carácter temporal y el dinamismo existente en el contexto actual de los procesos de trabajo, lo cual implica la flexibilidad de la fuerza a emplear.

De acuerdo con las teorías anteriores, se realizó un análisis a la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali, donde se pudo comprobar que dentro del proceso de selección se tienen en cuenta la importancia que este tiene para contar con candidatos competentes y eficientes, que aporten al cumplimiento de los objetivos empresariales, sin embargo, es evidente que se puede fortalecer la oportunidad de reclutamiento de personal a través de diferentes herramientas tecnológicas.

### Marco Legal

Para la selección del personal las organizaciones deben cumplir con normas, leyes, resoluciones que determinan los derechos de los candidatos a un puesto de trabajo.

**Tabla1.** Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 107. Efecto jurídico	El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.
Artículo 108. Contenido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:</li> <li>• Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.</li> <li>• Horas de entrada y salida de los trabajadores</li> <li>• Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.</li> <li>• Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.</li> <li>• Días de descanso legalmente</li> </ul>

---

obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.

- Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.
  - Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.
  - Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.
  - Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.
  - Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a
-

---

conseguir la mayor higiene,  
regularidad y seguridad en el trabajo.

- Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.
- Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
- La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.
- Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.
- Publicación y vigencia del reglamento.

Artículo 11. Derecho al trabajo  
Constitución Política de Colombia

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

---

## **Metodología**

La presente investigación es de tipo explicativo, dado que el interés de la investigación se centra en evaluar el proceso de selección que actualmente realiza la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali, con el fin de plantear una propuesta de mejora que facilite al área de gestión humana la tarea de cubrir las vacantes existentes. Para llevar a cabo esta labor, se revisó el proceso de selección y contratación de personal CSM-PR-GH-002, y se aplicó una encuesta de conocimiento de forma virtual a cincuenta colaboradores seleccionados de manera aleatoria en diferentes áreas de la empresa.

### **Diseño de la Investigación**

El enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo y cualitativo, con el objetivo de obtener datos por medio de encuestas combinadas y entrevistas, que faciliten la recolección de información referente a la identificación del proceso de selección aplicado por la organización.

### **Población y Muestra**

Se seleccionaron cincuenta empleados de diferentes áreas de la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali, para aplicarles la encuesta de conocimiento del proceso de selección, los cuales se encuentran en la capacidad de responderla y de aportar la información necesaria para el planteamiento del problema.

## Cronograma de Actividades

**Tabla2.** Cronograma

ACTIVIDAD	MESES (SEMANAS)												
	SEPTIE MBRE			OCT UBRE			NOVIE MBRE			DICIE MBRE			
Selección de la empresa y de los objetivos (1 General y 4 específicos)													
Identificación del problema y sus antecedentes, planteamiento de la justificación de la investigación													
Elaboración del marco teórico, marco legal y planteamiento de la metodología a diseñada													
Consolidación y recopilación de la información, planteamiento de la propuesta de mejora de acuerdo a los hallazgos detectados													
Presentación y sustentación del proyecto													

### **Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información**

Se diseñó una muestra con la herramienta Google Form, en la cual se incluyeron siete (7) preguntas enfocadas en evaluar el grado de conocimiento que tienen los colaboradores de la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali, relacionadas con el proceso de selección de personal para ocupar los cargos existentes en la misma. La encuesta fue enviada vía e-mail a cincuenta integrantes de las diferentes áreas de la organización, los cuales fueron seleccionados aleatoriamente con el fin mantener objetividad en los resultados.

### **Presupuesto de la Investigación**

Para el desarrollo de la metodología en la investigación de la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali se contará con el siguiente presupuesto:

**Tabla3.** Presupuesto

<b>RUBROS</b>	<b>VALOR TOTAL</b>
Servicio de Internet y telefonía	\$64.900
Viáticos (transporte, fotocopias)	\$200.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$264.900</b>

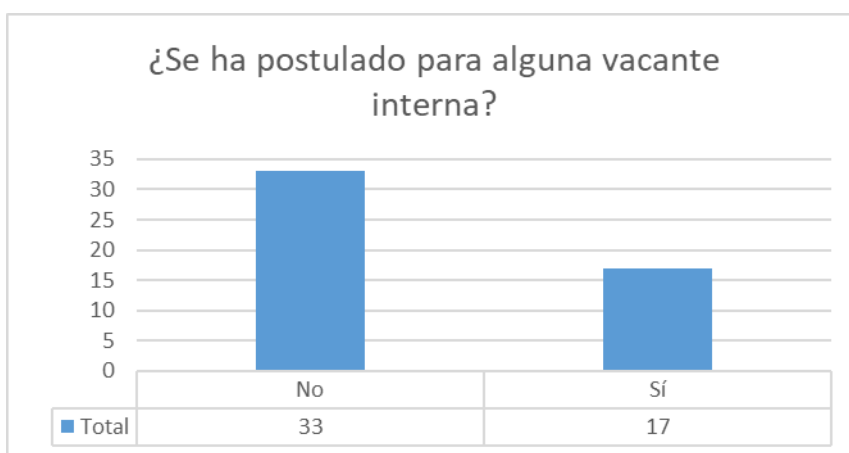
## Análisis de Resultados

### Pregunta 1:

**¿Por qué considera que para la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali es importante el proceso de selección de personal?**

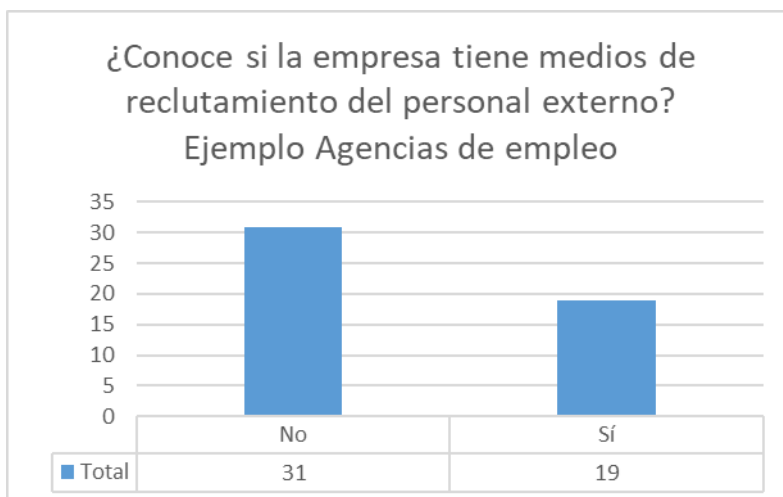
Teniendo en cuenta las respuestas obtenidas, se puede evidenciar que un alto porcentaje de los encuestados, consideran que lo más importante en el proceso de selección, es elegir la persona idónea para cada cargo, teniendo en cuenta su experiencia y el conocimiento técnico que se requiere para el desempeño de la labor.

### Pregunta 2.



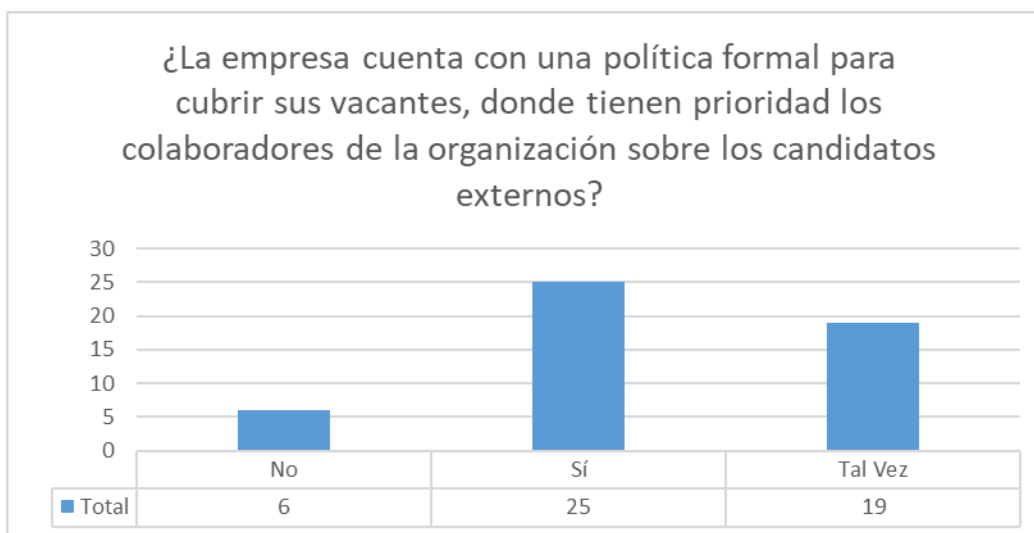
De acuerdo con los cincuenta colaboradores encuestados el 66% que corresponde a 33 de ellos, respondieron que no se han postulado para una vacante interna.

### Pregunta 3



De acuerdo con los encuestados, 31 de ellos indican desconocer si la empresa maneja medios de reclutamiento de personal externo como agencias de empleo.

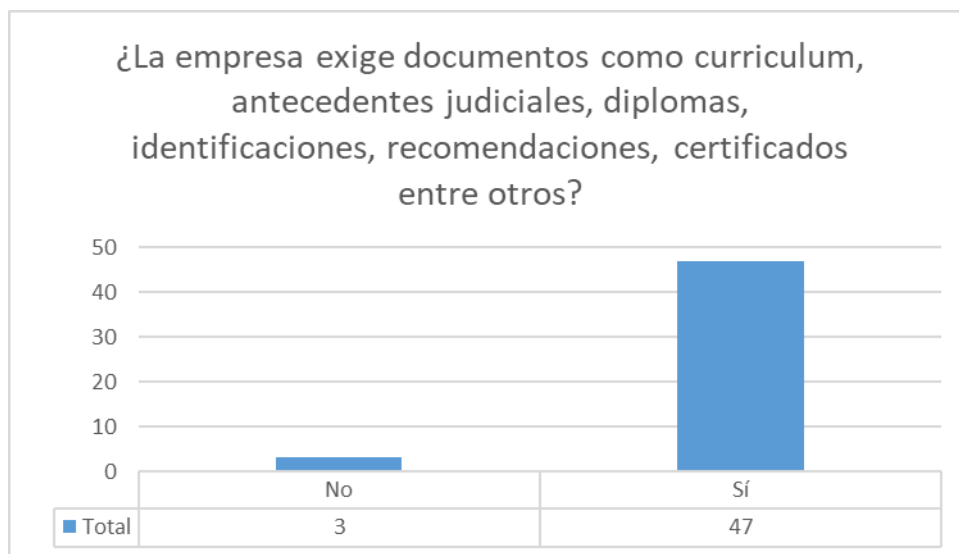
### Pregunta 4.



Al preguntar por la política para cubrir vacantes, el 50% de los encuestados que corresponde a 25 empleados, mencionaron que la organización le da prioridad al personal

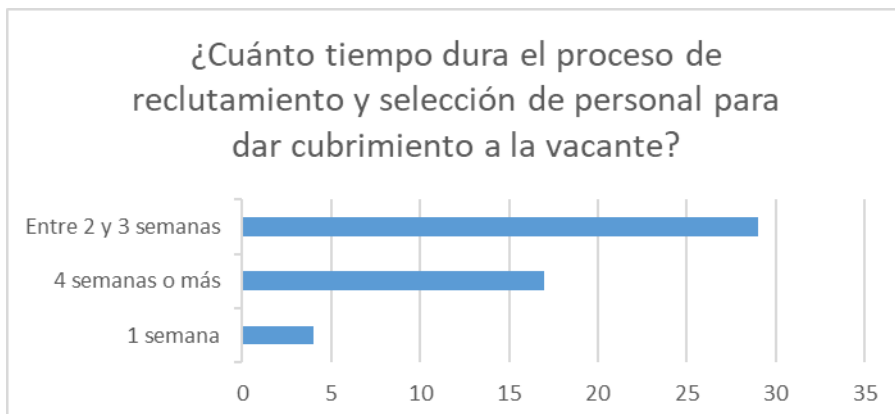
interno, lo que indica que la empresa socializa este tipo de documentos que generan oportunidad de crecimiento dentro de la compañía.

#### **Pregunta 5.**



Del total de los encuestados el 94% representado en 47 colaboradores, afirman conocer los documentos requeridos por la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali asociados al proceso de selección y contratación de personal.

### Pregunta 6.



Para 58% de los encuestados el proceso de selección tiene una duración entre 2 y 3 semanas, para el 34% el proceso dura 4 semanas o más y para el 8% el proceso dura 1 semana, los resultados se pueden dar de acuerdo con la experiencia de cada uno de ellos en el momento que participaron de la convocatoria.

### Pregunta 7.

**¿Cuáles considera que son las actitudes, valores y habilidades que la empresa tiene en cuenta en el proceso de selección de personal?**

Al preguntar por los valores, habilidades y actitudes que se tienen en cuenta en el proceso de selección, los resultados fueron: 0020

- Responsabilidad.
- Trabajo en equipo.
- Calidad en el servicio.
- Honestidad.
- Experiencia

- Otras.

Estos resultados demuestran que los empleados conocen y están identificados con los valores de la organización.

## **Propuesta de Mejora**

De acuerdo con la evaluación realizada al proceso de selección de personal de la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali y el análisis elaborado a las respuestas recolectadas por medio de la encuesta realizada a un grupo de colaboradores, se evidencio la necesidad de contar con herramientas tecnológicas para reclutar hojas de vida a través de la página web de la compañía, por eso presentamos la propuesta de generar un espacio virtual que invite a los usuarios de la página web a crear su hoja de vida y conformar una base de datos virtual que pueda ser la primera opción de oferentes laborales calificados con la que se puedan cubrir vacantes al interior de la organización.

Una de las propuestas consiste en crear en la página Web una pestaña que indique “TRABAJA CON NOSOTROS”, debe contener los siguientes ítems:

- Vacantes disponibles
- Datos personales del postulante.
- Información de experiencia laboral y estudios realizados.
- Autorización para el tratamiento de datos
- Adjuntar la hoja de vida.

La idea es que la persona interesada envíe su hoja de vida por esta herramienta al correo electrónico del área de Gestión Humana, donde entre a formar parte de una base de datos que le permita al área, seleccionar un candidato con los requerimientos que la vacante solicita.

La segunda propuesta está enfocada en la aplicación de las pruebas psicotécnicas de forma virtual, las cuales permitan medir el nivel de conocimiento general, razonamiento, habilidades, personalidad, entre otras; dicha plataforma se propone sea creada por la empresa o contratada a través de un tercero, donde sea la empresa la encargada de definir los tests con los cuales se evaluará al candidato de acuerdo con la necesidad de la vacante.

## Conclusiones

La presente investigación se realizó en el área de gestión humana de la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali, para diseñar una propuesta de mejora en la obtención de candidatos que fortalezca el reclutamiento de personal, con nuevas herramientas que permitan facilitar el proceso al momento de incorporar nuevos colaboradores a la compañía.

Se realizó una encuesta a cincuenta empleados de la empresa elegidos de manera aleatoria, donde los resultados obtenidos demuestran que es posible realizar mejoras al proceso de selección de personal, implementando herramientas tecnológicas.

El uso de herramientas tecnológicas da paso a una mejor gestión de reclutamiento que permite no sólo garantizar la administración del área, sino llevar a la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali, a utilizar procesos facilitadores y modernos que eliminarían bases de datos físicas de postulante.

Por lo tanto, podemos concluir que nuestro proyecto de grado trabaja continuamente para cumplir con los objetivos que necesita la empresa para estructurar procesos y para aumentar su productividad, dado que, con cada una de las implementaciones plantadas se minimizaran y se simplificaran algunos procesos en la organización.

### **Recomendaciones**

Una vez evaluado el proceso de selección y contratación de personal CSM-PR-GH-002 y la política de gestión humana CSM-PO-GH-001 se realizan las siguientes recomendaciones:

Actualizar el proceso de selección en su numeral 6 documentos asociados y anexos y excluir el formato solicitud de personal CSM-FT-GH—004.

En el punto nueve del proceso de selección y contratación de personal CSM-PR-GH-002, se debe modificar la actividad uno y la actividad dos, debido a que es el área de Gestión Humana la encargada de cubrir la planta de empleados por cada área de acuerdo con el presupuesto.

Debe quedar en el proceso de selección, de qué manera se debe solicitar al área de Gestión Humana la creación de un nuevo cargo.

Determinar a través de qué documento el jefe de área abre convocatoria interna.

Determinar en la Política de Gestión Humana, en qué momento se activa el plan carrera para un funcionario o se hace una convocatoria externa.

Definir en la política de gestión humana, cual es el proceso a seguir cuando se presenta una promoción en determinado cargo y área.

## Referencias

- Bretones, F. y. (2008). *Reclutamiento, selección de personal y acogida*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/303289901\\_Reclutamiento\\_y\\_seleccion\\_de\\_personal\\_y\\_acogida](https://www.researchgate.net/publication/303289901_Reclutamiento_y_seleccion_de_personal_y_acogida):  
[https://www.researchgate.net/publication/303289901\\_Reclutamiento\\_y\\_seleccion\\_de\\_personal\\_y\\_acogida](https://www.researchgate.net/publication/303289901_Reclutamiento_y_seleccion_de_personal_y_acogida)
- Cali, C. M. (2013). <http://www.camposantometropolitano.com/nosotros>. Obtenido de <http://www.camposantometropolitano.com/>
- Chiavenato. (2009). Gestión del talento humano. En I. Chiavetano, *Gestión del talento humano- Tercera edición* (pág. 586). Mexico: Mc Graw Hill, 2009. Obtenido de <http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1143>
- Cuesta.A. (1999). *Fundamentos Del Proceso de Reclutamiento y Seleccion de Personal*. Obtenido de [http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros\\_internet/55712.pdf](http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55712.pdf):  
[http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros\\_internet/55712.pdf](http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55712.pdf)
- Dessler, G. y. (2011). Administracion de Recursos Humano. En G. y. Dessler, *Administracion de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano* (pág. 528). México: Pearson Educación. Obtenido de <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1558/Administraci%c3%b3n%20de%20recursos%20humanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Murillo Vargas, G., García Solarte, M., & González, C. (2010). *Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. cali: Programa Editorial Universidad del Valle.

Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=175>

Oltra Comorera, V. (2013). *Desarrollo del factor humano*. Barcelona: Editorial UOC. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Peña. (Marzo de 1993). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas Empresas en la ciudad de Barranquilla*. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3978/3867>.

Trabajo, C. S. (Agosto de 2011).

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>.

Obtenido de Código Sustantivo del Trabajo Colombia:

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

## Anexos

### Anexo A. Diseño de la Muestra- Gráficas.

Con la aplicación de la encuesta diseñada por el equipo de estudiantes de Administración de Empresas, pudimos obtener algunos datos los cuales nos permiten realizar la propuesta de mejora en el proceso de selección de personal de la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali. Los resultados se detallan y grafican a continuación:

## ENCUESTA DE ANÁLISIS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA CAMPOSANTO METROPOLITANO DE LA ARQUIDIÓCESIS DE CALI

**\*Obligatorio**

1. ¿Por que considera que para la empresa Camposanto Metropolitano de la Arquidiócesis de Cali es importante el proceso de selección de personal? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

2. ¿Se ha postulado para alguna vacante interna? \*

Sí

No

3. ¿Conoce si la empresa tiene medios de reclutamiento del personal externo?  
Ejemplo Agencias de empleo \*

Sí

No

4. ¿La empresa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes, donde tienen prioridad los colaboradores de la organización sobre los candidatos externos? \*

Sí

No

Tal Vez

5. ¿La empresa exige documentos como curriculum, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros? \*

Sí

No

6. ¿Cuánto tiempo dura el proceso de reclutamiento y selección de personal para dar cubrimiento a la vacante? \*


- 1 semana
- Entre 2 y 3 semanas
- 4 semanas o más

7. ¿Cuáles considera que son las actitudes, valores y habilidades que la empresa tiene en cuenta en el proceso de selección de personal? \*

Tu respuesta

---

Enviar

 Página 1 de 1

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

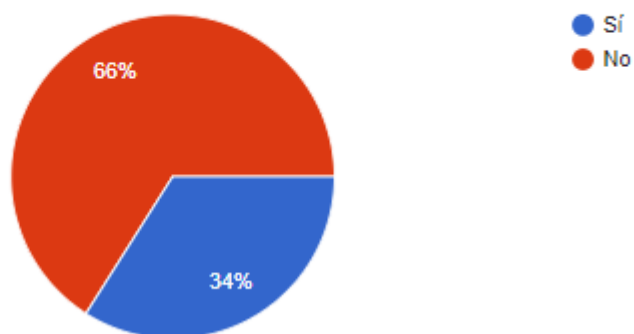
Google Formularios

## Anexo B. Tabulación

**Figura 1:** Circulo determina el porcentaje de respuestas.

2. ¿Se ha postulado para alguna vacante interna?

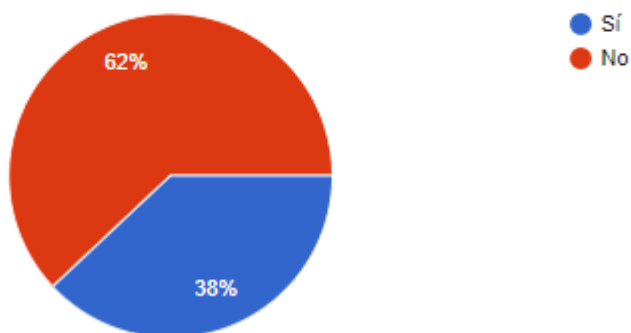
50 respuestas



**Figura 2:** Circulo determina el porcentaje de respuestas.

3. ¿Conoce si la empresa tiene medios de reclutamiento del personal externo? Ejemplo Agencias de empleo

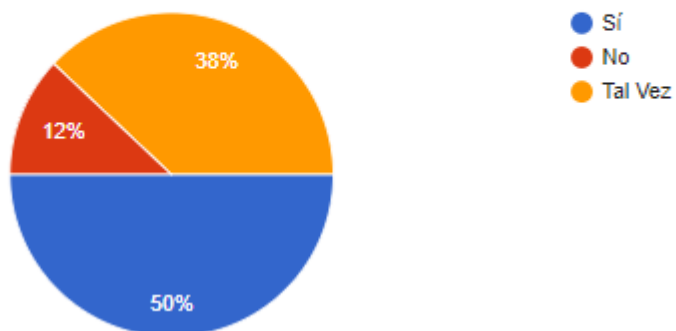
50 respuestas



**Figura 3:** Circulo determina el porcentaje de respuestas

4. ¿La empresa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes, donde tienen prioridad los colaboradores de la organización sobre los candidatos externos?

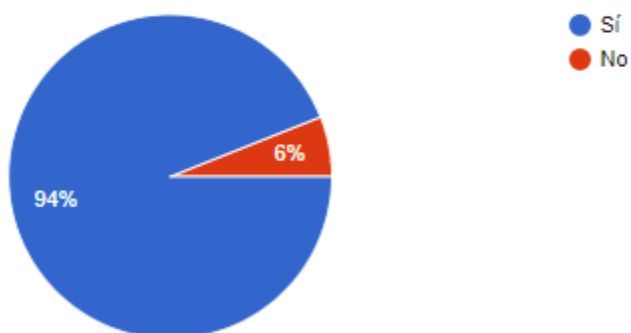
50 respuestas



**Figura 4:** Circulo determina el porcentaje de respuestas

5. ¿La empresa exige documentos como curriculum, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros?

50 respuestas



**Figura 5:** Circulo determina el porcentaje de respuestas

6. ¿Cuánto tiempo dura el proceso de reclutamiento y selección de personal para dar cubrimiento a la vacante?

50 respuestas

