

**Estrategias para mejorar el proceso de selección de personal para el Banco Davivienda en
la ciudad de Cali.**

Presentado por:

**Yuri Aleida Gómez Jiménez
Paula Andrea Pineda Arango
Stefany Andrea Salazar Gallón
Paola Andrea Osorio Urbano
Jessica Mayerli Patiño Rojas**

Presentado a:

**Wilson Rodríguez
Grupo: 101007_35**

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables

Económicas y de Negocios - ECACEN

Diplomado de Profundización en Talento Humano

Cali

2020

Resumen

El siguiente proyecto está basado en las estrategias para mejorar el proceso de selección de personal para el banco Davivienda en la ciudad de Cali , los materiales y métodos utilizados para el análisis de raíz del problema que se escogió fue un método mixto por medio de una encuesta, con el fin de identificar la problemática real que se genera en el proceso de selección del banco Davivienda, además de encontrar una posible solución que nos permita disminuir este impacto en el proceso de selección.

Con los resultados obtenidos se logra conocer las causas que generan la problemática que se presenta en el proceso de selección del banco, uno de los principales resultados que arrojó la encuesta es que el área de reclutamiento de personal debe reforzar la información sobre la vacante a la cual los candidatos se postulan ya que la información debe quedar muy clara, según la encuesta esta función es una de las que impacta en el proceso de selección de manera negativa, ya que la información de la vacante a los cuales los candidatos se postulan no es muy clara, de tal forma que lo que se busca es crear estrategias que ayuden a mitigar este tipo de causas dentro del proceso de selección del banco Davivienda de Cali.

ABSTRACT

The following project is based on the strategies to improve the personnel selection process for the Davivienda bank in the city of Cali, the materials and methods used for the root analysis of the problem that was chosen was a mixed method through a survey, in order to identify the real problems that are generated in the selection process of the Davivienda bank, in addition to finding a possible solution that allows us to reduce this impact on the selection process.

With the results obtained, it is possible to know the causes that generate the problems that arise in the bank's selection process, one of the main results that the survey yielded is that the personnel recruitment area must reinforce the information on the vacancy to which The candidates apply since the information must be very clear, according to the survey, this function is one of those that impacts the selection process in a negative way, since the information of the vacancy to which the candidates apply is not very clear, in such a way that what is sought is to create strategies that help mitigate these types of causes within the selection process of the Davivienda bank of Cali.

Palabras claves:

Selección

Reclutamiento

Vacante

Postulación

Proceso

Keywords:

Selection

Recruitment

Vacant

Postulation

Process

Tabla de contenido

Introducción	7
Objetivo general	8
Objetivos específicos	8
Planteamiento del problema	9
Pregunta	10
Antecedentes del problema	11
Justificación de la investigación de la propuesta del proyecto de grado	14
Marco teórico	16
Marco legal	20
Políticas y normas	20
Reclutamiento y selección de personal.	20
<i>Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia.</i>	20
Código sustantivo del trabajo.	21
<i>Modalidades del contrato, (forma, contenido, duración, revisión, suspensión y prueba del contrato).</i> ...	21
<i>Título II: periodo de prueba y aprendizaje, Cap. I periodo de prueba.</i>	22
Cronograma	26
Metodología de investigación	27
Estrategias	35
Presupuesto	37
Resultados	38
Recomendaciones	40

Conclusiones.....	43
Referencias	45

Índice de Graficas

<i>Grafica 1</i>	28
<i>Grafica 2</i>	29
<i>Grafica 3</i>	29
<i>Grafica 4</i>	30
<i>Grafica 5</i>	31
<i>Grafica 6</i>	31
<i>Grafica 7</i>	32
<i>Grafica 8</i>	32
<i>Grafica 9</i>	33
<i>Grafica 10</i>	34

Índice de tablas

<i>Tabla 1</i>	24
<i>Tabla 2</i>	26
<i>Tabla 3</i>	37

Índice de Anexos

<i>Anexo 1</i>	49
----------------------	----

Introducción

Hoy en día la Gerencia de talento humano, ha cambiado al pasar de los años de manera positiva, por eso la importancia que se tome un mejor enfoque con respecto a las estrategias que utiliza para la selección de personal, ya que los trabajadores juegan un papel clave en la organización, estas estrategias de selección deben ser multidinamicas, creativas, con un enfoque diferencial, para que impacte en la cultura e identidad de la organización de manera coherente; el área de selección de personal debe potencializar el saber, creatividad e inteligencia de cada trabajador, permitiendo así mismo mejorar la calidad de vida de los funcionarios y también el desarrollo y cumplimiento de metas de la entidad, asegurando la sostenibilidad y desarrollo a largo plazo.

Las entidades bancarias en Colombia hacen parte de las grandes compañías para laborar, la experiencia que se adquiere y los beneficios que estas prestan a sus funcionarios no se encuentran en muchas organizaciones, es por ello que la selección de personal juega un papel primordial para todas aquellas convocatorias que se lanzan.

En el presente trabajo, se plantea el diseño de las Estrategias que permitan mejorar el proceso de selección de personal para el banco Davivienda de la ciudad de Cali; a raíz de su tiempo y prestación de servicio financiero a la población colombiana , también es importante conocer sobre su proceso de selección y contratación para la selección de personal en el Banco Davivienda de la ciudad de Cali.

Debido a algunas falencias encontradas en esta institución financiera, se realiza una propuesta de mejora para esta entidad en el proceso de selección y contratación de personal ; Dotando al banco con personal idóneo para alcanzar los objetivos propuestos,

adicional a esto la confianza que brinda a sus clientes internos, donde pueden depositar toda la confianza en el área de talento humano, porque saben que sus procesos son transparentes y que prevalece la ética y honestidad.

Objetivo General

Diseñar nuevas estrategias para el proceso de selección de personal para el banco Davivienda de la ciudad de Cali.

Objetivos Específicos.

- ✓ Diagnosticar el proceso de selección de personal que actualmente implementa el Banco Davivienda de la ciudad de Cali.
- ✓ Sistematizar la información para la selección de personal del banco Davivienda de la ciudad de Cali.
- ✓ Evaluar los resultados actuales que tiene el Banco Davivienda en la selección de personal

Planteamiento del problema

El nuevo enfoque del talento humano hoy en día se basa en las competencias, encaminadas al conocimiento, aprendizaje permanente, eficiencia, eficacia y productividad, brindando a la organización permanecer en el mercado y ser competitivos, beneficios que obtendrá con la excelente selección del talento humano; la organización ya debe concientizarse que este modelo de gestión se debe aplicar de manera prioritaria, para poder estar alineados con el mundo cambiante en que se encuentra la entidad, afrontando los retos de la compañía y cumpliendo con sus objetivos propuestos como organización sin dejar a un lado el desarrollo personal de sus colaboradores.

Independiente de su reconocimiento, trayectoria a nivel nacional y éxito en el sector financiero, el Banco Davivienda es una organización que presenta algunas falencias en la selección de personal, no se refleja transparencia para la elección de los nuevos cargos, para algunos puestos se realiza convocatoria, pero para otros no, adicional a esto cuando realizan las pruebas a las candidatas no se recibe un correo informándoles que no continuaran en el proceso, debido a esta problemática hay varios procesos internos que requieren generar estrategias para mejorar el proceso de la selección.

Por eso la necesidad de diseñar estrategias para mejorar el proceso de selección de personal, que este claramente definido, poder conocer las expectativas de los aspirantes a los distintos cargos existentes al interior del banco, garantizando que reúna las condiciones y requisitos necesarios para el perfil del cargo y de esta manera propiciar el éxito en su desempeño.

Pregunta

¿Cómo el banco Davivienda puede lograr un proceso óptimo de selección de personal?

Antecedentes del problema

EL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO es uno de los procesos claves dentro de una organización, ya que este proporciona el personal el cual llevara a cabo el cumplimiento de los objetivos del plan estratégico de la organización.

A medida que la organización crezca el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO debe plantear estrategias que vayan de la mano con el crecimiento de la organización, como tener suficientes candidatos que puedan cubrir las vacantes, los cuales se inicia con un estudio de hojas de vida del candidato para luego proceder a la selección de personal que cumpla con los requisitos, pasa por un filtro por medio de entrevistas y el más apto podrá ser contratado, es normal que la persona contratada se sienta desorientada y desconozca el manejo de la organización pero para esto se le programara una inducción de su puesto de trabajo y las políticas de la organización.

El Banco Davivienda es una entidad que nació en el año de 1972 con el nombre de COLDEAHORRO y para el año 1997 se convierte en BANCO DAVIVIENDA S.A, COLDEAHORRO inicio con una oficina principal en la ciudad de Bogotá y 6 oficinas de atención al público en Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla, la cual inicio operaciones con 23 funcionarios y a la fecha cuenta con un equipo de trabajo de más de 17.100 personas en Colombia, Panamá, Costa Rica, Honduras, el Salvador y Miami.

El banco Davivienda siempre se ha caracterizado por tener personal joven, dinámico, eficiente conservando la imagen de la “casita roja” desde 1973, recordada por todos los colombianos al pasar de los años, convirtiéndose en una de las 5 marcas más valiosas y recordadas por su campaña publicitaria “en estos momentos su dinero puede estar equivocado”.

Es evidente que ha logrado un proceso de cambio, por tal motivo la entidad debe ir mejorando su proceso de selección y contratación de personal.

El Banco Davivienda considera importante las competencias profesionales como la calidad, el desarrollo personal, el buen servicio y buena actitud hacia el cliente para ellos es lo más importante, por tal motivo, en el proceso de selección estas competencias se deben tener en cuenta a la hora de seleccionar el personal.

En el 2005 el proceso de selección de personal inicia enviándole un correo electrónico a la persona encargada de gestión de talento humano informando la vacante y relacionando el perfil para el candidato, luego de acuerdo a los requisitos se filtran las hojas de vida que cumplen con el perfil para proceder con la entrevista inicial, se pasa a una segunda entrevista, luego de los resultados de la anterior, se procede a unas pruebas de conocimiento y de acuerdo al resultado pasa a una tercera y última entrevista, por último se comparan los resultados de las pruebas y resultados de la última entrevista para así tomar la decisión del candidato a seleccionar.

Para el año 2020 el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO maneja un formato de requisición con el perfil y competencias básicas y técnicas que se deben tener en cuenta para el proceso de selección, el cual es enviado y firmado por el jefe del área, en este caso el área el cual requiere el candidato, adicional a esto se enriquece un poco más la inducción al nuevo integrante a través de una presentación en video con las políticas, filosofía, misión, visión, valores y mapa estratégico de la entidad.

De lo anteriormente mencionado se detecta que dentro del proceso de selección no se evidencia que pasa con los candidatos que no continúan con el proceso y que se quedan en uno

de los filtros, esta debilidad encontrada será utilizada para mejorar la calidad del proceso basándose en los datos que sustenten en la presente investigación.

Justificación de la investigación de la propuesta del proyecto de grado

La presente investigación se enfocara en estudiar la selección de talento humano del banco Davivienda, ya que debido a las historias de diferentes personas notamos que existe una falencia en la que el banco no ha tomado medida ni orden, el proceso de selección tiene como fin pronosticar de manera correcta el desarrollo profesional y personal de una persona, se basa en estudiar el pasado y el presente de los candidatos y las visiones que estos tienen a futuro y la manera en cómo aportaran a la organización.

Se propone a investigar la manera en cómo el banco Davivienda maneja su selección de personal, los pasos que sigue, las normas y procedimientos que aplica y la manera en cómo interfiere con los candidatos en el momento de aceptar y no aceptar a las convocatorias ofertadas, se considera en análisis previos que han pasado por alto algunas normas básicas que se deben tener presente para con los candidatos, para tener una excelente selección de personal es fundamental partir de un análisis racional de las necesidades que en la actualidad cuenta la empresa y la visión hacia el futuro para así poder moldear a los candidatos en la toma de decisiones para el puesto a cubrir. Se trata de elegir al candidato más preparado y adecuado no al mejor.

El proceso de selección del banco Davivienda presenta falencias ya que una gran cantidad de personas quedan a la espera de la vacante ofertada que han tenido al ofertada, es decir que nunca tienen una respuesta donde les manifiesten si siguen con la convocatoria o si no pasaron las pruebas elaboradas o entrevistas.

En el análisis detallado del proceso de investigación se llega a una posible solución donde todas las personas puedan quedar satisfechas, tanto los encargados de ofertar los puestos

como todos aquellos postulados para el mismo, al presentarse una buena selección de personal que alcance los objetivos esperados, con una mejor técnica de selección de personal se puede obtener los colaboradores requeridos para las vacantes existentes.

Con el proceso que se va a diseñar, se va a lograr que el banco Davivienda pueda obtener mejores índices de personal óptimo, que sea competente en la realización de sus funciones permitiendo que los procesos en las diferentes áreas de sus oficinas se logre una eficiente actividad en todos los procesos.

Marco Teórico

Chiavenato (2011) considera que “La manera de seleccionar a las personas, de reclutarlas en el mercado, de integrarlas y orientarlas, hacerlas producir, desarrollarlas, recompensarlas o evaluarlas y auditarlas —es decir, la calidad en la manera de gestionar a las personas en la organización— es un aspecto crucial en la competitividad organizacional” (Pág. 100)

La selección de personal en la organización es un punto de gran relevancia pues de él depende poder cumplir con los objetivos propuestos en cada área, que este nuevo personal sea competitivo y tenga la capacidad de actuar ante diferentes circunstancias que se presenten en la organización, por eso la importancia de realizar una buena selección de personal conociendo las competencias, habilidad y destrezas de los candidatos.

Chiavenato (2011) “Reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización” (Pág. 128)

Con unas buenas estrategias para la selección de personal se puede identificar las habilidades y competencias de los candidatos y escoger el personal que tenga el perfil requerido y se ajuste a las necesidades de la entidad.

Llanos (2005) “reclutamiento: es definido como el proceso mediante el cual se captan los candidatos potencialmente aptos y capaces de ocupar los cargos, de acuerdo a los requerimientos o perfiles suministrados en la requisición, a partir de un proceso de comunicación que debe ser efectivo” (pág. 56)

Para la selección de este personal se debe tener muy claro el contexto en que se desenvuelve la organización las políticas de la empresa, el análisis y diseño de los cargos, una

comunicación activa con el departamento de gestión humana, para saber perfilar de manera adecuada los candidatos al puesto vacante.

García (2008) el reclutamiento lo define como “el proceso por medio del cual se descubre a los candidatos potenciales para las vacantes actuales o anticipadas de la organización”. (pág. 56)

El proceso para esta selección de personal debe ser acorde a los lineamientos de la empresa y requerimientos y necesidades del perfil para el puesto vacante, para así realizar una adecuada selección con candidatos potencialmente aptos y capaces de desempeñar el cargo a cabalidad cumpliendo con las expectativas propuestas.

Rodríguez (2002) plantea que “el reclutamiento es el primer paso para proporcionar recursos humanos apropiados a la organización una vez se ha abierto una vacante” (pág. 57)

Proporcionar a la entidad del personal idóneo para ocupar las vacantes, inicia con la necesidad de cubrir una vacante o la creación de un nuevo puesto, que debe cumplir ciertos requerimientos para ocuparla, realizando así un proceso más selectivo en la contratación del personal.

Rodríguez (2002) señala que “en las fuentes internas de reclutamiento se encuentran los trabajadores de la propia organización, contactos con los sindicatos y familiares o personas recomendadas por los mismos trabajadores” (pág. 58)

Esta clase de selección ya sería un reclutamiento externo, traer personas fuera de la organización, así sean recomendadas, que cumplan con los requisitos y exigencias para el cargo vacante, cumpliendo con las expectativas de la organización.

Chiavenato (2002) difiere a Rodríguez (2002), en afirmar que “el reclutamiento interno solo concierne a los candidatos que trabajan en la organización para promoverlos o transferirlos a actividades más motivadoras” (pág. 58)

La selección de personal interno consiste en brindarle la oportunidad a los funcionarios que trabajan dentro de la misma, con la intención de promoverlos a actividades más complejas y motivadoras, buscando ascender y desarrollarse dentro de la organización.

Según las bases teóricas anteriores establecen la importancia de realizar el siguiente trabajo, donde se enfoca la importancia de hacer una buena selección de personal, contar con estrategias que permitan cumplir los objetivos de la entidad, donde sus colaboradores puedan desarrollar sus tareas a cabalidad y que el área de talento humano pueda obtener información necesaria sobre su desempeño individual y grupal, como es su comportamiento, desempeño y rendimiento del individuo dentro de la organización, buscando que se adapte a las descripciones y especificaciones del puesto.

La investigación logra ser un aporte que permite fortalecer todo el marco teórico en cuanto a la utilización de algunas definiciones que enfocan la gestión de talento humano en el sector financiero la cual es el punto clave en este análisis.

El banco Davivienda se debate en la problemática de la selección de personal por la manera en cómo siguen el conducto regular en el momento de proponer un cargo a ofertar, para la investigación de este problema se ha logrado identificar las falencias que ocurren y las estrategias a implementar para mitigar dicho problema.

Por eso la importancia de tener establecidas las estrategias sobre la selección de personal, que tenga como prioridad las necesidades de la empresa, como también las habilidades y competencias del personal en el desempeño del cargo.

Marco Legal

Políticas y normas

- La política en cuanto al proceso de selección de personal va orientada a la toma de decisiones por un conjunto de personas, lo cual va dirigido a alcanzar ciertos objetivos, estos se deben guiar por los lineamientos establecidos por la entidad para contratar al personal.
- El cumplimiento de la política de selección tiene como fin garantizar un proceso organizado, justo, transparente para así contar con las personas indicadas para el cargo.
- Los Manuales, Políticas y Normas servirán como guía para evaluar al personal, de igual manera como herramienta para la capacitación y entrenamiento del personal que ingresa a la entidad.

Reclutamiento y selección de personal.

Se efectuará lo establecido en las Condiciones De Empleo en el Art.3 del Reglamento Interno de Trabajo: Todas las solicitudes deberán presentarse en el formulario estipulado a través del Departamento de Recursos Humanos y este tendrá la facultad de solicitar al candidato autorizaciones, certificaciones y documentos que apliquen para el proceso.

Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia.

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

condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Código sustantivo del trabajo.

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

ARTICULO 104. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

Modalidades del contrato, (forma, contenido, duración, revisión, suspensión y prueba del contrato).

ARTICULO 37. FORMA. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

ARTICULO 38. CONTRATO VERBAL. Modificado por el art. 1, Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente: Cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;
2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;
3. La duración del contrato.

Texto anterior:

ARTICULO 38. CONTRATO VERBAL. Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

- 1o. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;
- 2o. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;
3. La duración del contrato, ya sea a prueba, a término indefinido, a término fijo o mientras dure la realización de una labor determinada.

ARTICULO 39. CONTRATO ESCRITO. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

Título II: periodo de prueba y aprendizaje, Cap. I periodo de prueba.

ARTICULO 76. DEFINICION. Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

ARTICULO 77. ESTIPULACION.

1. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.
2. En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio. (Declarado INEXEQUIBLE por la Sentencia de la Corte Constitucional C-028-2019)

ARTICULO 78. DURACION MAXIMA. Modificado por el art. 7, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

Texto anterior:

ARTICULO 78. DURACION MAXIMA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

Cuadro resumen:

Tabla 1

MARCO LEGAL	
NORMAS	CONCEPTO
ARTICULO 13: CONSTITUCION POLITICA	Políticas Legales en la Selección de Personal: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Art. 5	DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.
ARTICULO 104 REGLAMENTO DE TRABAJO	Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.
MODALIDADES DEL CONTRATO. ART. 37 CONTRATO FORMA	El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.
MODALIDADES DEL CONTRATO ART. 38 VERBAL	Aquel en el que no existe un documento escrito mediante el cual se establezcan las condiciones en las que se va a desenvolver la relación laboral convenida entre trabajador y empleador
MODALIDADES DEL CONTRATO ART. 39 ESCRITO	Es el pacto que llega el empleador y el empleado y queda plasmado en un documento escrito
PERIODO DE PRUEBA ART. 76 DEFINICION	Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del

	trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.
PERIODO DE PRUEBA ART. 77 ESTIPULACION	Debe quedar plasmado en el contrato de trabajo
PERIODO DE PRUEBA ART. 78 DURACION MAXIMA	El periodo de prueba no puede exceder los 2 meses

Cronograma

Tabla 2

ACTIVIDADES	MES (SEMANAS)														
	AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE		
Selección de tema a trabajar en el proyecto de grado															
Presentación el título, introducción, los Objetivos del proyecto															
Realización el planteamiento del problema, antecedentes del problema y justificación de la investigación de la propuesta del proyecto de grado.															
Elaboración el marco teórico, marco legal y la metodología de la investigación de la propuesta del proyecto de grado.															
Presentación de los resultados, las recomendaciones, las conclusiones, la bibliografía y los anexos de la propuesta del proyecto de grado.															
Presentación de propuesta de proyecto de grado															

Metodología de Investigación

El método utilizado para analizar el problema detectado en la entidad bancaria, es la encuesta, la muestra que se tomara será a 30 personas del banco Davivienda, ubicados en la sede de centro comercial estación y la sede de Plaza Caicedo, de tal manera que este instrumento nos permite realizar un estudio más a fondo al problema de la investigación, esta herramienta se escoge con el fin de encontrar resultados, más exactos, resultados que permitirán dar paso al diagnóstico, de tal modo que se permitirá realizar un análisis que desarrollara posibles soluciones y métodos que ayuden a la solución de las problemáticas presentadas, por tal razón la conclusión de esta parte se inicia con todas las encuestas que finalmente se van articulando hasta conformar un todo.

Fuentes y técnicas para la recolección de la información

Las fuentes usadas para este proyecto fueron:

Primaria.

Los empleados de la organización la fuente más importante para la recolección de la información, ya que este proyecto va dirigido a ellos y a satisfacer sus necesidades, por tal motivo su aporte constituye en gran parte el valor de este trabajo.

Secundaria.

Se tomará como otras fuentes de investigación documentos relacionados con el tema, investigaciones anteriores, las cuales servirán de base para poder llegar a una conclusión acertada y coherente con la información recopilada.

La técnica usada para este proyecto es.

Recolectar información a través de una encuesta; Esta se desarrollará a un grupo total de 30 personas, todos empleados de Davivienda, personal que hace parte de la población objetivo.

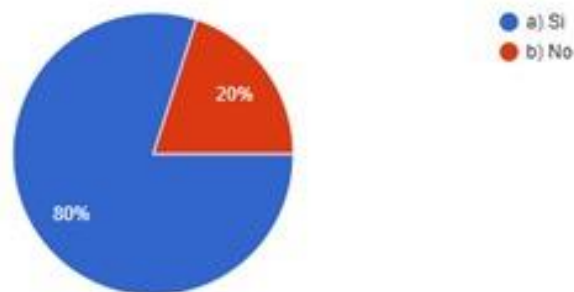
Tratamiento de la información.

En el presente proyecto la encuesta será ingresada en Google Drive y después de obtener el 100% de las respuestas de los encuestados, se generarán unos gráficos con los resultados, los cuales se analizarán uno a uno permitiendo la toma de decisiones durante el desarrollo del proyecto.

Análisis de la Encuesta.

Después de realizar el agrupe y tabulación de los datos obtenidos en la encuesta, de dos sedes del banco Davivienda para un total de 30 funcionarios, se encontraron los siguientes hallazgos, representado en graficas los cuales detallamos a continuación:

1. ¿Sabe usted si el BANCO DAVIVIENDA cuenta con una política formal para cubrir vacantes?
30 respuestas



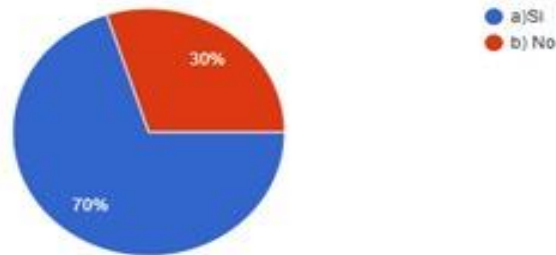
Grafica 1

La encuesta arroja que un 80% de los encuestados tienen conocimiento que el banco Davivienda si cuenta con una política formal para cubrir las vacantes, son conocedores y saben lo que significa tener esta política bien estructurada, fortaleciendo así las tareas del área de

talento humano y un 20% lo desconoce, de los cuales se debe fortalecer el conocimiento para que se enteren de la política que maneja la entidad.

2. ¿Sabe usted si El BANCO DAVIVIENDA cuenta con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal?

30 respuestas



Grafica 2

La encuesta permite visualizar que un 70% de los encuestados, tiene conocimiento que la entidad posee un flujograma ya estructurado para la selección de personal y el cual se cumple a cabalidad y el 30% lo desconoce, por este motivo se hace necesario que dentro de las circulares diarias se relacione un ítem donde muestre este flujograma y los colaboradores se enteren que existe.

3. ¿Qué tan clara fue la información que le suministro el Área de Reclutamiento de Personal en cuanto a la vacante a la cual usted se postuló?

30 respuestas

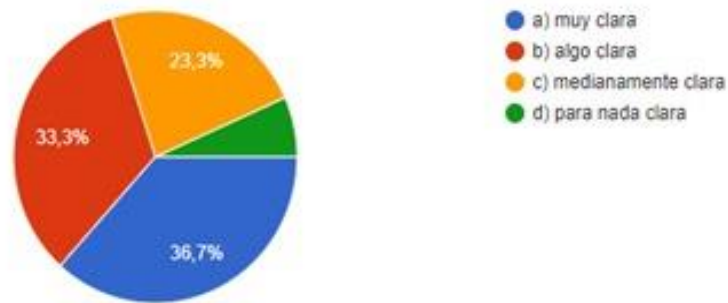


Grafica 3

Los resultados obtenidos en esta grafica indica que para el 40% de las personas encuestadas fue algo clara la información, para el 33,3% muy clara y para el 26,7% medianamente clara, lo cual demuestra que el área de reclutamiento de personal debe reforzar este punto debido a que es el porcentaje más alto de la gráfica y la información debe quedar muy clara para la persona que se postula.

4. ¿Fue clara para usted la explicación por parte del Área de Reclutamiento de Personal sobre todo el proceso de contratación después del primer filtro?

30 respuestas



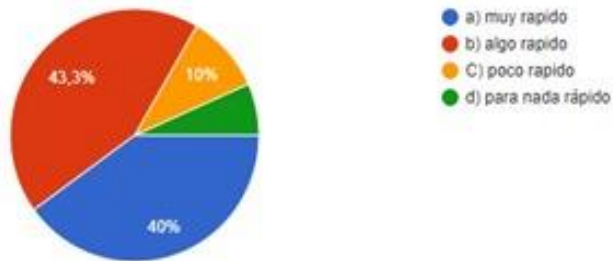
Grafica 4

En la presente grafica hay una diferencia entre las respuestas a y b del 3,4%, es importante que las personas que participan de la vacante conozcan totalmente cómo será el proceso de contratación después de pasar el primer filtro, ya que puede pasar que no estén de acuerdo o conformes con lo que ofrece la entidad y terminen retirándose del proceso de contratación.

En las gráficas 3 y 4 el porcentaje debe cumplir el 100% ya que son puntos claves para que el candidato continúe.

5. ¿Qué tan rápido fue el proceso entre el envío de su Hoja de Vida y respuesta por parte del Área de Reclutamiento de Personal?

30 respuestas

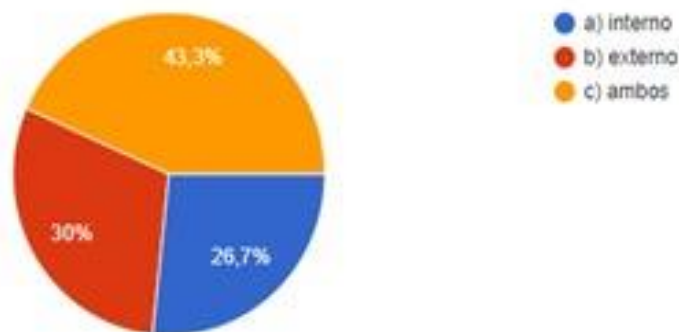


Grafica 5

Según los resultados de los votantes podemos observar que hay un porcentaje muy similar en las respuestas de que el tiempo de respuesta fue rápido y muy rápido, la diferencia es del 3,3% donde podemos identificar que el proceso de selección actúa de una manera ágil y rápida.

6. ¿Cuál es el medio de reclutamiento que más utiliza el BANCO DAVIVIENDA?

30 respuestas



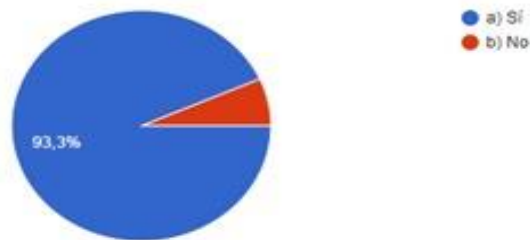
Grafica 6

El medio de reclutamiento del banco Davivienda se maneja de dos maneras interno y externo según las encuestas realizadas, podemos observar en las respuestas dadas que

Davivienda recluta directamente con el banco y también hace uso de casas de empleo y procesos de formación Sena.

7. ¿Fue amable la persona con la cual tuvo la primera entrevista?

30 respuestas

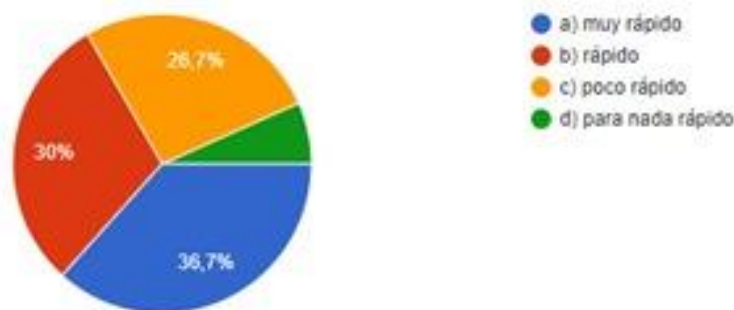


Grafica 7

Del 100% de las personas encuestadas el 93.3%, opinan que la persona encargada de realizar las primeras entrevistas a los candidatos que aspiran a ocupar un cargo en el banco Davivienda, es una persona amable y cordial al momento de entrevistar.

8. ¿Para usted que tan rápido es todo el proceso de selección desde el primer filtro hasta el momento que es contratado?

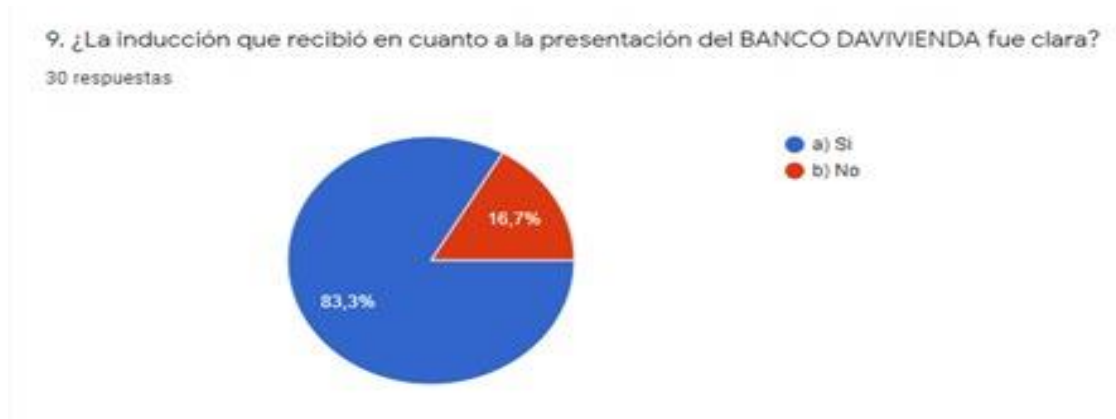
30 respuestas



Grafica 8

Según los resultados, el gráfico nos muestra que el 36,7 % de las personas consideran que el proceso de selección es muy rápido desde el primer filtro hasta la contratación, de mostrando

así un proceso de selección eficaz, ya que da respuesta rápida y de manera oportuna, tanto para la persona seleccionada como para el banco Davivienda.



Grafica 9

De acuerdo a los resultados obtenidos, nos muestra que el 83.3% de las 30 personas encuestadas, dice que la inducción que recibió en cuanto a la presentación del BANCO DAVIVIENDA fue clara mientras que un 16.7 % dice que no; Por lo tanto podemos deducir que normalmente las personas que son contratadas en el banco tienen una muy buena percepción de la inducción recibida, lo cual ayuda a que sus nuevos empleados se pongan en marcha rápidamente y aprendan las reglas básicas acompañado de bases sólidas y firmes al entrenamiento del personal.

10. ¿Quedo satisfecho con el proceso de contratación del BANCO DAVIVIENDA?

30 respuestas



Grafica 10

Como se puede observar en la siguiente grafica el 63.3% de las 30 personas encuestadas quedo muy satisfecho con el procesos de contratación del BANCO DAVIVIENDA y solo el 26.7% mencionan que quedaron satisfechos, por lo tanto este porcentaje no está por encima de un 70%, este porcentaje se puede ver afectado por la pregunta 8 y 9 en donde mencionan que tan rápido fue el proceso de selección desde el primer filtro hasta la contratación y que tan clara fue la inducción recibida, es por eso que no contamos con un valor alto de satisfacción por parte del nuevo personal; Lo cual se debe minimizar los tiempos de demora de su proceso de selección y que los conocimientos aportados por la compañía queden claros, los cuales facilitarían un mejor aprendizaje de las funciones a desempeñar.

Link encuesta

<https://forms.gle/CSpxoMLKxRNDvuF16>

Estrategias

Las estrategias que se proponen para implementar en el Banco Davivienda de la ciudad de Cali, es el siguiente, en busca de mejorar el proceso de selección de personal.

1. Tener una comunicación asertiva entre el departamento de talento humano y el área que necesita la vacante, para tener una descripción detallada del perfil del cargo, con sus competencias y funciones, donde indique los objetivos de la vacante, salario, prestaciones sociales, horarios y explicar de manera clara al candidato de que trata la vacante.
2. El área de talento humano debe tener un proceso documentado sobre la documentación que el candidato debe presentar en el momento de ser seleccionado y las áreas con las que tendrá contacto e informar el tiempo máximo de duración del proceso.
3. Los estudiantes de practica de psicología que brindan apoyo en el área de talento humano, serán los encargados de comunicarle al personal que no paso las pruebas satisfactoriamente, garantizando que el candidato sea informado sobre la decisión de la entidad.
4. Enviar por correo electrónico a todos los colaboradores del banco y/o publicar por cualquier otro medio interno, como lo son los boletines informativos, la red informática interna, sobre las convocatorias de las vacantes que se están ofertando con los objetivos generales, la experiencia requerida, educación, habilidades para el puesto y fecha máxima para la postulación y de esta manera transmitir la respectiva información a

los funcionarios que se encuentren interesados en la vacante, permitiendo así oportunidades de crecimiento laboral.

5. Mostrar un video institucional corto con la historia del banco, adicional a esto entregar una cartilla con más detalles sobre la visión, misión, cuál es la estrategia organizacional, como está conformada, objetivos de la entidad, en que países hace presencia la compañía y presentar a este nuevo personal el área administrativa y sus directivos y luego entregarlo al jefe del área donde pertenecerá.

6. Sistematizar y tecnificar el proceso de selección de personal por medio de plataformas o aplicativos de alta confidencialidad y credibilidad para realizar el proceso de vinculación y pruebas de manera virtual, herramientas que existen en el mercado como JobConvo, Simple Hrm, Orange Hr, OrgOS.

Presupuesto

Tabla 3

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
LLAMADAS	30	\$ 200	\$ 6.000
INTERNET horas	5	\$ 2.000	\$ 10.000
TRANSPORTE 2 pasajes ida y 2 de vuelta en taxi	4	\$ 25.000	\$ 100.000
TOTAL			\$116.000

Resultados

Los resultados expuestos a continuación se basan en la información recolectada y plasmada mediante las encuestas realizadas con anterioridad, respondieron la encuesta 30 personas funcionarios del banco Davivienda donde tomamos dos de las oficinas con mayores empleados para así poder recolectar la información plasmada, de lo anterior deducimos lo siguiente:

El medio de reclutamiento del banco Davivienda se maneja de dos maneras interno y externo según las encuestas realizadas, podemos observar en las respuestas dadas que Davivienda recluta directamente con el banco y también hace uso de casas de empleo y procesos de formación Sena.

El 90 % de las personas encuestadas concuerdan con que el proceso de selección del banco Davivienda es un proceso óptimo donde las falencias que presentan no son altamente importantes pero que cumplen a cabalidad con un buen protocolo de selección y de alistamiento.

La encuesta permite visualizar que un 70% de los encuestados, tiene conocimiento que la entidad posee un flujo grama ya estructurado para la selección de personal y el cual se cumple a cabalidad y el 30% lo desconoce, por este motivo se hace necesario que dentro de las circulares diarias se relacione un ítem donde muestre este flujo grama y los colaboradores se enteren que existe.

Según los resultados obtenidos detectamos que dentro de las falencias que tiene el banco en el proceso de reclutamiento es la demora en los tiempos de respuesta para conocer qué decisión tiene frente a los candidatos, aunque el porcentaje de error es mínimo es algo que como

organización se debe detectar a tiempo y tomar medidas sobre el tema para poder así tener una excelente selección de personas y ofrecer a sus candidatos transparencia y excelente durante todo el proceso.

Según los resultados obtenidos se detecta también que dentro de los procesos de crecimiento interno el banco Davivienda no ofrece suficientes alternativas para sus mismos funcionarios ya que no es claro el proceso de avanzar ni es un proceso amigable donde fácilmente se pueda escalar o ascender, esta falencia afecta el crecimiento interno de los empleados ya que según lo encuestado se refleja esa inconformidad referente al tema.

Recomendaciones

Con el presente trabajo titulado **“ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA EL BANCO DAVIVIENDA EN LA CIUDAD DE CALI** “se da a conocer las recomendaciones sugeridas para la entidad financiera, según los resultados del muestreo obtenido en la encuesta, con el objetivo de mejorar el proceso de selección de personal, que este refleje transparencia en sus procesos, que sus colaboradores se sientan que cuentan con un departamento en donde tienen los lineamientos claros para dicho proceso y que el nuevo cargo será ocupado por el personal idóneo para desarrollarlo porque se cumplió con las políticas y normas que el proceso debe cumplir y no dejar el espacio de la duda que este puesto fue ocupado por algún conflicto de interés.

En el momento de la entrevista el área de talento humano debe ser más claro con el postulante en cuanto al nuevo cargo que se está ofertado, cuál será el horario que manejará, cuál es el sueldo a devengar, de que se trata este nuevo puesto, que aplicativos manejará, con qué áreas tendrá contacto, cuáles son los objetivos y detalles del puesto, para que así el postulante tenga claridad total del puesto a desempeñar en caso de ser contratado por la entidad y no deje vacíos en el candidato para así evitar reprocesos y que el postulante no termine desistiendo del proceso.

Se recomienda al área de talento humano ser más claros con el postulante con referencia al proceso de contratación, cuando la empresa ya tiene el candidato idóneo para el nuevo puesto, en el momento que le informan a este funcionario no le explican cuáles serán los pasos de contratación y tiempo que demorará este proceso, lo que hacen es enviarlo a diferentes personas y estas le explican solo lo que compete a esa área, la correcta directriz es que una persona con

experiencia y calificada en el área de talento humano le explique por primera vez el paso a paso que debe realizar en el proceso de contratación y a que personas debe dirigirse, un tiempo estimado que demora este proceso, entregarle al funcionario un check list para que vaya recogiendo la documentación requerida y en el momento que se presente a las diferentes áreas tenga ya la documentación completa y no esperar que cada sección le diga que documentos debe llevar.

Es de vital importancia y respecto informar los resultados a los postulantes en caso de no haber quedado seleccionados, esto refleja la imagen de una empresa con transparencia en sus procesos y que tiene como prioridad informar a los individuos como va su proceso para no crear falsas expectativas, esta información puede realizarse por medio de una carta enviada al correo electrónico y una llamada telefónica por parte del área de talento humano.

Según los resultados de la gráfica la entidad bancaria no le da prioridad a sus clientes internos cuando se crea una vacante, esta debe ser la primera opción para la empresa, es importante darle la oportunidad a este personal interno, adicional a esto es motivación para el colaborador, brindarle la oportunidad de progresar en su misma empresa, tenerlos como primera opción conlleva a un sin número de ventajas porque los funcionarios ya conocen la entidad, como son sus procesos, normas y políticas, ya conocen alguna parte del personal y algunos directivos, la empresa se ahorra este paso con el personal interno, ingresaría directamente al área donde está la vacante.

Cuando el personal ya es seleccionado, el plan de inducción es la primera carta de presentación de la compañía y la entidad no se está enfocando bien en el tema, quedan muchos vacíos en este personal, por eso se debe realizar de la mejor manera, con personal de experiencia en el área de talento humano, profundizando en la inducción para que ir creando un sentido de

pertenencia en este nuevo personal, enfocándolo en la visión global y objetivos de la compañía, llenando sus primeras impresiones y expectativas a la empresa para la cual empezara a laborar.

Los procesos de selección de personal son muy manuales, deben diligenciarse muchos formatos a mano, por la situación actual que se está pasando y la innovación en los procesos, el banco Davivienda debe sistematizar la información, que estos documentos se diligencien por medio de un link que envíe la entidad al postulante y que en este aplicativo le explique el paso a paso de como diligenciarlo, para que luego presente las pruebas por este mismo medio y lo que quede de forma presencial sea mínimo.

El área de talento humano debe hacer atractiva la oferta de la vacante, con una excelente redacción del nuevo cargo, para así motivar a los colaboradores que se postulen a ella y que el Banco tiene como primera opción sus empleados garantizándoles progreso y estabilidad dentro de la compañía.

Conclusiones

En el presente trabajo se viene diseñando estrategias para mejorar el proceso de selección de personal para el Banco Davivienda en la ciudad de Cali, donde se da a conocer parte de su historia, además de investigar, diagnosticar, sistematizar y evaluar cada uno de los procesos de selección de personal de dicha entidad bancaria; Por lo que se procede como grupo a dar planteamiento del problema antecedentes del problema, y justificación de la investigación de la propuesta del proyecto de grado.

Donde el objetivo principal es poder permitir tanto a la entidad bancaria como a cada uno de los candidatos a un cargo determinado es tener claridad de sus procesos, y no estar en la incertidumbre y a la espera de una oportunidad laboral. Además de siempre tener una buena imagen de esta empresa ya que sus procesos serán transparentes, honestos y responsables en cada una de las etapas de su proceso de selección.

En el desarrollo del presente trabajo nos dimos cuenta de la importancia que es la capacitación del personal para una compañía, siendo este un punto relevante para la entidad, pero también intervienen otros elementos como lo son, la motivación, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, cada uno de estos elementos contribuye al cumplimiento de los objetivos de la organización, destacando las habilidades de los colaboradores dentro de la entidad.

Es fundamental que se cree un programa sistemático que arroje como resultado necesidades reales, evitando el desperdicio de recursos que no son relevantes para las metas de la organización. Así mismo la implementación de programas de calidad con la finalidad de estandarizar sus prácticas ya que con ello se busca no solo mejorar la oferta del servicio, sino también la calidad de nuestros empleados.

No se puede dejar a un lado que la planificación del talento humano es una herramienta que brinda a la entidad poder organizar sus movimientos para beneficio de la organización en busca de la mejora de las acciones propuestas, obteniendo un personal altamente competitivo.

Es necesaria la implementación de estrategias para el proceso de selección y capacitación en toda organización, puesto que hace parte de una mejora continua y sobre entre la alta dirección, los líderes de procesos, talento humano y los colaboradores, repercutiendo en el incremento de la productividad, la rentabilidad y el empleo, basados en conocimientos, habilidades y destrezas que se buscan hoy en día.

En recopilación de las unidades ya vistas tiene como finalidad mejorar el talento humano y la competitividad de la organización, empleando los saberes, las experiencias y la formación adquirida en el curso.

Referencias

Actualícese, (2009). Contrato verbal 3 condiciones que debemos estipular para evitar problemas. Recuperado de: <https://actualicese.com/contrato-verbal-3-condiciones-que-debemos-estipular-para-evitar-problemas/>

Banco Davivienda. Quienes somos. Recuperado de: <https://ir.davivienda.com/acerca-del-banco#quienessomos>

Código sustantivo del trabajo [Cst]. Art. 104. Recuperado de: https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/104.htm

Constitución política de Colombia [Const]. Art. 13. 1991 (Colombia). Recuperado de: <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-13>

Dussán William, (2020). Código sustantivo del trabajo. Recuperado de: <https://www.consultorcontable.com/codigo-sustantivo-de-trabajo/>

Ministerio de trabajo [Mintrabajo]. Políticas de contratación. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/transparencia/politicas-de-contratacion>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69-74). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.110-118). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

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

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

Anexos

Formato encuesta

Preguntas para el personal el cual paso por un proceso de selección de personal

1. ¿Sabe usted si el BANCO DAVIVIENDA cuenta con una política formal para cubrir vacantes?

- a) SI
- b) NO

2. ¿Sabe usted si El BANCO DAVIVIENDA cuenta con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal?

- a) SI
- b) NO

3. ¿Qué tan clara fue la información que le suministro el Área de Reclutamiento de Personal en cuanto a la vacante a la cual usted se postuló?

- a) Muy Clara
- b) Algo Clara
- c) Medianamente Clara
- d) Para nada Clara

4. ¿Fue clara para usted la explicación por parte del Área de Reclutamiento de Personal sobre todo el proceso de contratación después del primer filtro?

- a) Muy Clara
- b) Algo Clara
- c) Medianamente Clara
- d) Para nada Clara

5. ¿Qué tan rápido fue el proceso entre el envío de su Hoja de Vida y respuesta por parte del Área de Reclutamiento de Personal?

- a) Muy rápido
- b) Algo rápido
- c) Poco rápido
- d) Para nada rápido

6. ¿Cuál es el medio de reclutamiento que más utiliza el BANCO DAVIVIENDA?

- a) Interno
- b) Externo
- c) Ambos

7. ¿Fue amable la persona con la cual tuvo la primera entrevista?

- a) SI
- b) NO

8. ¿Para usted que tan rápido es todo el proceso de selección desde el primer filtro hasta el momento que es contratado?

- a) Muy rápido
- b) Rápido
- c) Poco rápido
- d) Para nada rápido

9. ¿La inducción que recibió en cuanto a la presentación del BANCO DAVIVIENDA fue clara?

- a) SI
- b) NO

10. ¿Quedo satisfecho con el proceso de contratación del BANCO DAVIVIENDA?

- a) Muy Satisfecho
- b) Satisfecho
- c) Poco Satisfecho
- d) Nada Satisfecho

Anexo 1