

Diseño de Estrategias con Herramientas Tecnológicas en el Proceso de Selección de Personal Frente a la Pandemia por el Covic-19 en la Empresa Alkomprar sede Neiva 2021

Angie Liseth Plazas

Luis Carlos Méndez

Oscar Iván Rodríguez

Verónica Cuellar

Yenni Paola Gómez

Universidad Nacional Abierta y Distancia UNAD

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

Administración de Empresas

Neiva

2021

Diseño de Estrategias con Herramientas Tecnológicas en el Proceso de Selección de Personal Frente a la Pandemia por el Covic-19 en la Empresa Alkomprar sede Neiva 2021

Angie Liseth Plazas

Luis Carlos Méndez

Oscar Iván Rodríguez

Verónica Cuellar

Yenni Paola Gómez

Trabajo Para Optar por el Título de Administrador de Empresas

Director:

Wilson Rodríguez

Universidad Nacional Abierta y Distancia UNAD

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

Administración de Empresas

Neiva

2021

Resumen

En la actualidad las organizaciones están atravesando por una situación bastante compleja y con cambios profundos debido a una crisis que desencadena en todo el país que es la pandemia por el covid-19. El objetivo principal del proyecto es fortalecer el proceso de selección de personal con un diseño estratégico confiable y de calidad donde evalúen las necesidades para mejorar el desempeño laboral. La empresa Alkomprar de Neiva, en el área del talento Humano, se ha venido generando deficiencia en el proceso de seleccionar al personal, esta crisis hace que se deba implementar nuevas estrategias para que el proceso de selección sea eficiente y óptimo, en este caso son las herramientas tecnológicas donde el proceso de selección del personal sea 100 % virtual que permite la reducción del tiempo y esfuerzo donde evita un proceso dispendioso.

Las empresas adoptan la gestión por competencias, donde buscan desarrollar en los trabajadores comportamientos de alto desempeño que garanticen el éxito en la realización de sus tareas.

Palabras claves:

Alkomprar, Herramientas tecnológicas, Pandemia (Covid-19), Selección del personal, Talento Humano.

Abstract

Currently, organizations are going through a very complex situation with profound changes due to a crisis that is triggered throughout the country, which is the pandemic caused by covid-19. The main objective of the project is to strengthen the personnel selection process with a reliable and quality strategic design where they evaluate the needs to improve job performance. The company Alkomprar of Neiva, in the area of human talent, has been generating deficiency in the process of selecting personnel, this crisis makes it necessary to implement new strategies for the selection process is efficient and optimal, in this case are the technological tools where the process of personnel selection is 100% virtual that allows the reduction of time and effort where it avoids a wasteful process.

Companies adopt management by competencies, where they seek to develop high performance behaviors in workers to ensure success in the performance of their tasks.

Keywords

Alkomprar, Human Resources, Pandemic (Covid-19), Personnel selection, Technological tools.

Contenido

Lista de Figuras	6
Lista de Tablas	7
Introducción	8
Objetivos	10
General	10
Específicos	10
Planteamiento del Problema.....	11
Antecedentes	14
Justificación.....	16
Marco Teórico.....	17
Evolución del Proceso de Selección.....	17
Pandemias y su Impacto en la Economía	19
Marco Legal	22
Marco Metodológico.....	24
Tipo de Investigación	24
Población y Muestra.....	24
Fuentes de Información.....	25
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	25
Objetivo de la Encuesta.....	26
Materiales y Procedimiento.....	26
Diseño de la Encuesta.....	26
Presupuesto.....	29
Cronograma de Actividades.....	30
Resultados	32
Recomendaciones.....	43
Social Recruiting.....	43
Big data	44
Entrevista online estructurada	44
Conclusiones	46
Bibliografía.....	48
Anexos.....	52

Lista de Figuras

Figura 1. Nivel de escolaridad.....	32
Figura 2 Plazas entre hombre y mujeres	33
Figura 3 Edad	33
Figura 4 Trayectoria en la organización.....	34
Figura 5 Conocimiento de la vacante.....	34
Figura 6 Medios de postulación	35
Figura 7 Otros medios de postulación.....	36
Figura 8 Idoneidad del medio de postulación	37
Figura 9 Pertinencia del tiempo de selección.....	38
Figura 10 Duración del proceso de selección	38
Figura 11 Utilización de herramientas tecnológicas	39
Figura 12 Utilización de herramientas tecnológicas en pandemia.....	40
Figura 13 Bases de datos.....	41
Figura 14 Ley de protección de datos	41

Lista de Tablas

Tabla 1. Costo de enfermedades a nivel mundial	20
Tabla 2. Presupuesto global de la propuesta por fuentes de financiación (en miles de \$)	29
Tabla 3. Descripción de los gastos de personal (en miles de pesos \$)	30
Tabla 4. Descripción y cuantificación de los equipos de uso propio (en miles de pesos \$)	30
Tabla 5. Descripción de actividades y tiempo involucrado.....	31
Tabla 6 Bolsas de empleo	35
Tabla 7 Herramientas tecnológicas empleadas	40

Introducción

La selección de personal se define como el proceso de elegir a un candidato que posee cualidades acordes a los objetivos organizacionales y a los requerimientos del puesto de trabajo mediante el uso de diferentes técnicas.

De acuerdo con el índice Global de Competitividad de Talento Humano (GTC) 2020 Suiza, Estados Unidos y Singapur son los países líderes en competitividad y selección de personal, estos países se caracterizan por la implementación de tecnología en sus procesos organizacionales y la selección de personal no es la excepción.

La crisis desencadenada por el coronavirus ha traído consigo muchos cambios, lo que ha generado el replanteamiento y desarrollo de nuevas estrategias de selección de personal al imposibilitarse el contacto cara a cara. Esta situación aceleró la incorporación de herramientas tecnológicas para mejorar y hacer eficiente los procesos de selección.

En nuestro país, empresas por primera vez realizaron procesos de selección 100% online, dejando al descubierto que la experiencia no es el factor más importante al momento de elegir un candidato, sino que es el conjunto de entrenamiento, desarrollo de habilidades digitales, adaptación, resolución de problemas, comunicación e inteligencia social las que en la actualidad se deben tener en cuenta. Dicho esto, las habilidades blandas cada vez tendrán mayor peso en los procesos de selección.

Por lo anteriormente mencionado es importante proponer estrategias para la selección de personal en Alkomprar Neiva (Huila, Colombia) en tiempo de emergencia sanitaria por Covid-19 declarada pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que permita el uso eficiente de la tecnología tanto en pandemia como en la no presencia de este tipo de emergencia, con

tecnología de punta que permitan la reducción de tiempo y esfuerzo puesto que es un proceso dispendioso, todo esto teniendo en cuenta las cinco tendencias que marcan el reclutamiento laboral 2021 como lo son: social recruiting, inbound recruiting, Big data, nuevos currículos y video entrevista, temas que se abordarán en el presente trabajo.

Objetivos

General

Diseñar estrategias con herramientas tecnológicas en el proceso de selección de personal frente a la pandemia por Covid-19 en la empresa Alkomprar.

Específicos

Realizar un estudio de la situación actual en la parte del área de recursos humanos para el proceso de selección del personal en la compañía de Alkomprar.

Identificar los impactos o falencias que viene generando la pandemia por el covid-19 frente al proceso o momento de selección del personal.

Investigar estrategias que ayuden al proceso de selección de personal durante la pandemia.

Establecer las herramientas tecnológicas que se adapten a las necesidades del proceso de selección.

Planteamiento del Problema

La selección de personal se podría definir como el proceso de comparación entre dos o más variables simplemente, sin embargo, es un proceso fundamental para constituir un equipo competitivo que aporte valor a la organización, lo cual la convierte en un pilar fundamental dentro de la estrategia organizacional.

Por esta razón los líderes mundiales en Talento Humano reevalúan sus prioridades en el área de selección de personal puesto que la situación actual así lo requiere. Para nadie es un secreto que la tecnología ha sido una gran aliada durante mucho tiempo en las organizaciones, se encuentra presente agilizando la comunicación, optimizando procesos entre otros. A nivel mundial, para el año 2019 se hablaba de las tendencias de selección y reclutamiento 2020, donde se enmarcaba la importancia de la Inteligencia Artificial (IA) y la automatización en el proceso de selección, Estados Unidos encabezaba la lista de países que seguramente aplicaría la IA a la gestión de Talento Humano, de allí radica que sea uno de los países líderes en competitividad y selección de personal en la actualidad.

En Latinoamérica se tiene conciencia de la importancia de las herramientas tecnológicas en las diferentes áreas organizacionales, sin embargo, se aprecia que muchas empresas viven atrasadas, puesto que su tecnología y/o herramientas tecnológicas no están acordes a las necesidades de la empresa, también se destaca la necesidad de contar con personal ejecutivo que tomen las riendas de la transformación digital y aceleren el cambio.

Según la investigación de la consultora Deloitte, en julio del 2020, el 78% de los empresarios Latinoamericanos consideraba implementar herramientas tecnológicas en sus departamentos de Talento Humano.

En Colombia aún falta mucho para la implementación de tecnología en recursos humanos puesto que solo el 20% de las empresas colombianas invierten en la digitalización de este departamento.

La pandemia por Covid-19 ha obligado a las empresas colombianas a adaptarse sobre la marcha a la nueva normalidad, dejando en evidencia la problemática de no contar con las herramientas necesarias para hacerle frente a dicha situación.

Increíblemente, el covid-19, un virus perteneciente a una familia de patógenos causantes de enfermedades respiratorias y de alto contagio, obligo al mundo a parar, nos mostró lo vulnerables que somos y la importancia de adaptarnos, pues por más que tratemos de prever abran situaciones externas que nos superaran, sin embargo, en toda situación adversa siempre abra oportunidad de mejora.

Es por esto, que esta investigación busca diseñar herramientas acordes a las necesidades de la empresa Alkomprar Neiva, no solo para hacerle frente a la situación vivida por el Covid-19 sino para sobrevivir al “Darwinismo digital” ya que las empresas que no se adapten a su entorno y no cuenten con talento capacitado para la transformación digital no podrá sobrevivir ni competir en el mercado. Es importante recalcar que a pesar que una empresa cuente con buenos procesos, siempre debemos estar atentos a las innovaciones organizacionales y establecer programas de mejora continua en pro de alcanzar los objetivos estratégicos.

Alkomprar Neiva, es una organización que ha ejecutado sus procesos de selección de personal de acuerdo a sus objetivos organizacionales, sin embargo, hay situaciones como la que se presenta actualmente que generan vacíos, que a largo plazo podrían afectar la organización.

Dicho esto, la pregunta problema sobre la que se basara la investigación es ¿Cuáles son las herramientas tecnológicas que se deben implementar en situaciones adversas como una pandemia en el proceso de selección de personal en Alkomprar Neiva?

Antecedentes

La emergencia sanitaria desatada por el covid-19, desencadenó una crisis global, provocando una serie de cambios para mantener a flote diferentes sectores económicos, las organizaciones tuvieron que acelerar o adaptar sus procesos para mantenerse en marcha; ese es el caso del área de selección de personal y su adaptación para reclutar a través de herramientas tecnológicas, pese a que nos encontramos en la era digital y de las investigaciones realizadas donde se argumenta los beneficios de estas herramientas en dicha área, en la actualidad hay organizaciones que continúan aplicando los métodos tradicionales.

En el 2017 la revista CIT de Chile publicó sobre el desarrollo de sistemas web de reclutamiento y selección de directivos por competencias mediante PHP Code Igniter 3.0 que es un framework, una herramienta rápida para crear aplicaciones web de forma ordenada versátil y segura, además menciona la reducción de costos, tiempo y su aplicación a nivel de bases de datos.

(Benavides 2017) Especialista de Alta Gerencia de la Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá (Colombia) en su ensayo Las Herramientas Tecnológicas y su Contribución en los Procesos de Selección de Talento Humano, nos habla de los aportes de la tecnología al área de gestión humana, aportando valor agregado a la organización, siempre que se emplee de la forma correcta, pues es importante saber utilizarla.

De igual forma (Herranz de Lucas, 2020) en su trabajo titulado, El Proceso de Selección de Personal y la Influencia de las Nuevas Tecnologías, de la Universidad de Valladolid, Segovia (España), en el capítulo 2 nos habla de la evolución del proceso de selección y las nuevas tendencias de recursos humanos, donde sus inicios data del año 2000 con el reclutamiento 2.0, denota una evolución constante de la tecnología y sus herramientas durante los últimos años,

contextualiza sobre las nuevas tendencias de talento humano, portales de empleo y redes sociales, donde se evidencia los beneficios de adoptar las nuevas tecnología para agilizar procesos y minimizar costos.

Por su lado Alkomprar, compañía del sector retail, fundada en el año 2003, dedicada a la venta de electrodomésticos con presencia en más de 12 ciudades, perteneciente a la organización Colombiana de Comercio y/o Corbeta S.A Fotón, se ha forjado una reputación y prestigio no solo en el mercado, sino a nivel laboral, reconocida por su estabilidad y beneficios extralegales para con sus empleados, actualmente realiza su proceso de selección de personal a través de portales de empleo como CompuTrabajo, sin embargo esta es una herramienta de reclutamiento 2.0 que necesita ser adaptada a las actuales necesidades corporativas desencadenadas por la emergencia sanitaria por Covid-19, dando oportunidad a la implementación de IA y adopción de nuevas herramientas tecnológicas que permitan agilizar el proceso, reducir costos y sobre todo brindar seguridad en el proceso.

Justificación

La selección de personal juega un papel fundamental para crear un equipo competitivo que aporte valor a la empresa, una mala selección puede desencadenar una serie de consecuencias que afecten gravemente la organización, como lo es la insatisfacción, problemas de adaptación e integración, aumento de rotación, costes de capacitación, disminución del rendimiento y mal clima laboral.

La crisis desencadenada por la pandemia ha obstaculizado el desarrollo habitual de las actividades corporativas al restringirse el contacto entre las personas, es por ello que la presente investigación busca hacerle frente a las dificultades que ha traído consigo esta situación, identificando las necesidades del proceso de selección ante la crisis sanitaria, de tal forma que se puedan diseñar estrategias con herramientas tecnológicas que garanticen el adecuado desarrollo durante y post-pandemia, permitiendo que la empresa adopte medidas permanente y eficientes para digitalizar y dar cumplimiento a los objetivos del departamento.

Durante esta crisis la tasa de desempleo a nivel nacional ha aumentado considerablemente lo que genera incremento de las aplicaciones y de la duración del proceso, indudablemente Alkomprar requiere seguir incorporando talento humano a sus diferentes procesos de manera segura y confiable, siguiendo las directrices del Ministerio de Salud para contener el contagio, de tal forma la digitalización es el camino a la vanguardia.

Marco Teórico

Evolución del Proceso de Selección

Como bien sabemos la selección de personal es un proceso donde se aplica una serie de técnicas para contratar al candidato idóneo para un puesto de trabajo, en este apartado hablaremos un poco sobre la evolución de esta área y su huella en el departamento de Talento Humano.

En la historia de la selección de personal se puede distinguir diferentes etapas que han dejado huella en la evolución de la selección de personal.

La selección de personal surge de la necesidad de dividir el trabajo entre los miembros de la comunidad primitiva (3000 BCE prehistoria) principalmente divididos por el sexo, la edad y las características físicas, respondiendo a un requerimiento espontáneo y natural. En la edad media este proceso se caracterizó por su condicionamiento social, puesto que las actividades u oficios desarrollados en la época eran heredados.

En 1760 con la revolución industrial y dada la invención de la máquina de vapor y los diferentes acontecimientos tecnológicos y científicos de la época, dan lugar a nuevos requerimientos de trabajo dando apertura a las "oficinas de selección" que a su vez permitió la llegada de nuevas ciencias como la administración y la psicología.

Frederick Taylor en 1903 realizó un estudio sobre la gestión científica donde se aborda la selección basada en actitudes y rasgos psicológicos de los empleados, dando un aporte significativo para la selección de personal. En 1914 en la primera Guerra Mundial, se establecen departamentos dedicados al personal, se desarrolla la disciplina de psicología industrial y de avances de procesos de selección donde se aplican pruebas a los reclutas y oficiales para la guerra. De 1930 a 1985 surge la denominación recursos humanos, la cual fue introducida por

actores norteamericanos, de igual forma surge el movimiento por los derechos civiles en los Estados Unidos, donde se prohíbe la discriminación por raza, color, sexo, religión y lugar de origen, los cuales también se aplican a los procesos de selección.

Para el año 2000 inicia la Nueva era, las empresas buscan diferenciarse de su competencia por medio de altos niveles de desempeño, por lo que gestionan y optimizan los procesos de selección. Chiavenato (2006) define la selección de personal como: *“la elección del hombre adecuado para el cargo adecuado, o más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más apropiados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño laboral”*, también Noya, Díez, y Bozal (selección de personal, 2010) dice que los de RRHH *“se dedican por completo a presentar los procedimientos más eficaces para realizar un proceso de selección del personal con éxito y con recursos extremos”* por lo que el proceso de selección cobra mayor importancia y se recurre a nuevas herramientas que ayuden a mejorar el reclutamiento de personal de acuerdo a los objetivos organizacionales.

En el 2002 Woods subraya que lo que se invierte en el proceso de requisición de personal, no es demasiado, en contraste con lo que se invierte en emplear a personas no aptas para el puesto o labor, y si se contratan a 20 empleados que presten un servicio pobre, los clientes recibirán igualmente un servicio pobre o precario, Woods hace referencia a un estudio realizado en Price Water House Coopers (En Colombia se conoce como PwC Colombia, firma que hace parte de la red global de la compañía), donde se evidencia que las compañías más exitosas en contratación de personal altamente calificados son aquellas que concentran, invierten y profundizan en sus procesos de requisición de personal.

Para el 2010 se define al personal de la organización como capital humano, destacando la importancia de dicho recurso. Las herramientas tecnológicas comienzan a estar presentes con mayor fuerza en los procesos de selección y en el departamento de talento humano a mediados del 2015, sin embargo, muchas empresas sobre todo en Latinoamérica no cuentan con los recursos o no consideraban necesarios estas herramientas.

Pandemias y su Impacto en la Economía

Sin lugar a duda, las enfermedades hacen parte de la humanidad y al ser este un ser social las enfermedades contagiosas han tomado fuerza transformando las sociedades donde aparecen, a continuación, contextualizaremos brevemente algunas de ellas para dimensionar las afectaciones que generan. La peste de justiniano que invadió Constantinopla donde se perdió el 40% de su población trayendo consecuencias sociales y económicas catastrófica. La peste negra una de las mayores pandemias de la humanidad, ocasiono la pérdida del 55% de la población europea. La viruela llego a tener una tasa de mortalidad del 30% y dejo desfigurando a millones más. Gripe española causó 4 millones de muertes en el mundo. Gripe asiática y la Gripe de Hong Kong cada una con más de un millón de víctimas. VIH cobra cientos de vidas al año desde su brote en 1981. Así podemos continuar con un par más como el SARS, el Ébola y en él la actualidad el coronavirus.

Cada una de estas enfermedades no solo ocasiono pérdidas humanas, sino costos abrumadores que ilustraremos en la figura 1.

Tabla 1. Costo de enfermedades a nivel mundial

Año	Enfermedad	Costo enfermedad a nivel mundial	PIB
2003	SARS	48.000 millones	0.1%
2009	H1N1	50.000 millones	1.5%
2013	Ébola	53.000 millones	
2020	Coronavirus	280.000 millones ↑	2.%

Nota (Adaptado de impacto de las enfermedades en la economía global, por Federico Guardia) costo de enfermedades pandémicas desde el 2003 al 2020 y su impacto en el PIB

¿Y cómo se relaciona el proceso de selección con el coronavirus?

En la actualidad los procesos de selección en Latinoamérica se han visto afectados por la emergencia sanitaria desencadenada por el virus Covic-19 que ha imposibilitado el contacto físico para llevar a cabo procesos como entrevistas, validación de conocimientos, entre otros, por lo que ha acelerado la implementación de herramientas tecnológicas en el proceso.

Las herramientas tecnológicas son importantes en una organización para llegar a obtener los resultados deseados al momento de seleccionar al personal. Según Zapata Cortés, Arango Serna, y Adarme Jaimes, «Herramientas Tecnológicas al Servicio de La Gestión Empresarial». (2010, p. 87) *“Las tecnologías de información es un elemento que ha modificado al mundo moderno en los últimos 20 años, permitiendo generar procesos, operaciones, integración de cadena de suministros, la veracidad, calidad y disponibilidad de la información, en donde es fundamental en el accionar de las empresas, permitiendo reducir la perplejidad, medir, conocer*

y mejorar todas las operaciones que realicen en las organizaciones”. La tecnología brinda y ayuda a dar la información necesaria para poder generar un control y registro de los movimientos que tienen una empresa.

Pero ¿Qué es la inteligencia artificial en el proceso de selección de personal? La inteligencia artificial es la tecnología puesta a favor de los ordenadores para que realicen actividades que conllevan razonamiento y capacidades cognitivas que permiten automatizar varias actividades de tal forma que se simplifiquen el proceso.

Esto es posible gracias a un algoritmo, determinado según los criterios de búsqueda del reclutador, esto es conocido como reclutamiento predictivo, donde se evalúa no solo los requisitos para el puesto sino el historial de contrataciones, la presencia digital y plataformas sociales, estas herramientas son las ATS (Applicant Tracking System) software que cumple con dichos requerimientos, sin embargo encontramos una serie de herramientas disponibles de bajo costo que las organizaciones pueden adaptar según sus necesidades.

De lo mencionado anteriormente podemos decir que la adaptación de la tecnología a las organizaciones es necesaria, la historia nos ha demostrado que las enfermedades cada tanto ocasionan desastre económicos y sociales que aún no podemos predecir, pero que podemos adaptarnos para hacerle frente y disminuir los efectos económicos que estas conllevan.

Es por esto que esta investigación es de vital importancia, porque podemos identificar según las necesidades de la organización las herramientas tecnológicas apropiadas para el proceso de selección de Alkomprar y contar con planes de mejora continua que nos permitan estar a la vanguardia.

Marco Legal

La presente investigación se rige bajo la legislación colombiana vigente para los diferentes procesos involucrados.

Disposición selección de personal: en los procesos de selección se debe tener en cuenta el Artículo 13 de la constitución política de Colombia donde se consagra el derecho fundamental a la igualdad indicando lo siguiente *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*(C.P, 1991, p. 5). El estado promoverá las condiciones de igualdad y tomara medidas a favor de los grupos discriminados, sin embargo, las entidades públicas o privadas pueden exigir requisitos en sus procesos de selección siempre y cuando estos no violen los derechos estipulados por la ley y que los mismos se encuentre determinados en el reglamento de trabajo conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo desde el artículo 104.

Decreto 1072 del 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, donde se establece las disposiciones necesarias para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) que busca prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones laborales, además de velar por la promoción y protección de la salud de los empleados.

Ley 1581 de 2012 *“por la cual se dicta disposiciones generales para la protección de datos personales”* y el Decreto 1377 de 2013 *“por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012”* en esta se reglamenta el uso de la información, garantizar los niveles de seguridad y privacidad adecuados con el fin de evitar posibles pérdidas, adulteraciones y consultas no autorizadas de la información.

Por último, encontramos las disposiciones tomadas por el gobierno nacional frente a la emergencia sanitaria desatada por el covid-19. Decreto 1109 De 2020-Derogado por el Art.30 del Decreto 1374 de 2020, por el cual se crea. En el Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS, el Programa de Pruebas, Rastreo y Aislamiento Selectivo Sostenible – PRASS para el seguimiento de casos y contactos del nuevo Coronavirus – COVID-19 y se dictan otras disposiciones.

El artículo 10 de la Ley 1751 de 2015, indica que son deberes de las personas relacionados con el servicio de salud: *“a) Propender por su autocuidado, el de su familia y el de su comunidad; b) Atender oportunamente las recomendaciones formuladas en los programas de promoción y prevención; c) Actuar de manera solidaria ante las situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas; d) Respetar al personal sistema de la prestación y administración de los servicios de salud; e) Usar adecuada y racionalmente las prestaciones ofrecidas, así como los recursos del sistema; f) Cumplir las normas del sistema de salud; g) Actuar de frente al sistema de salud; h) Suministrar de manera oportuna y suficiente la información que se requiera para efectos del servicio y i) Contribuir solidariamente al financiamiento de los gastos que demande la atención en salud y la seguridad social en salud, de acuerdo con su capacidad de pago.”*

La Organización Mundial de la Salud – OMS el 11 de marzo de 2020 declaró que el brote del coronavirus COVID-19 es una pandemia, esencialmente por la velocidad en su propagación, e instó a los Estados a tomar acciones urgentes y decididas para la identificación, confirmación, aislamiento, monitoreo de los posibles casos y el tratamiento de los casos confirmados, así como la divulgación de las medidas preventivas, todo lo cual debe redundar en la mitigación del contagio.

Marco Metodológico

Tipo de Investigación

El estudio que se llevó a cabo es de tipo descriptivo ya que se centra en la descripción del proceso de selección de personal de la empresa Alkomprar Neiva, con el fin de comprender y detectar deficiencias que se puedan suplir por medio de herramientas tecnológicas.

Según los datos empleados es una investigación cuantitativa, por la utilización de encuestas cerradas para recopilar datos, que nos permitieron detectar falencias y sacar conclusiones con el fin de diseñar estrategias con herramientas tecnológicas en pro de mejorar el proceso de selección tanto en tiempo de pandemia como en la no presencia de este tipo de emergencias.

Población y Muestra

La población de la investigación está compuesta por los empleados de la empresa Alkomprar, el cual cuenta con 65 personas, conformado por hombres y mujeres entre los 18 y 35 años de edad, con escolaridad mínima como bachiller y técnico.

Muestra representativa

n: Es el tamaño de la muestra

N: Es el tamaño de la población = 65 personas

P: Probabilidad de éxito 0.5

Q: Probabilidad de fracaso 0.5

Z α : Niveles de confianza = 99%

e: Es el porcentaje de error 10%

Calculamos

$$n = \frac{(z)^2(p * q)}{(e)^2 + \frac{(z)^2 * (p)(q)}{N}}$$

$$n = 47$$

La encuesta será aplicada a 47 personas de la organización que en el último año hayan sido contratadas.

Fuentes de Información

La fuente primaria de recolección de información acorde con el objetivo de la investigación es la encuesta, la cual es una fuente directa que reflejara las necesidades tecnológicas en el proceso de selección.

Como fuentes secundarias se tendrán en cuenta libros, documentos e investigaciones similares con el objetivo de obtener información que sustente el desarrollo de la investigación.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Encuesta: herramienta de recolección de datos, dónde se realiza una serie de preguntas estructuras encaminadas a detectar opiniones. Estas pueden ser impresas, telefónicas o virtuales.

Como se ha mencionado, esta encuesta es de tipo descriptivo, puesto que busca recabar las condiciones presentes en el proceso de selección de la empresa Alkomprar Neiva. Según su tipo de pregunta es mixta ya que cuenta con preguntas cerradas y abiertas de respuesta corta. Según su aplicación es una encuesta móvil (virtual) ya que se empleará la herramienta Google Formularios para su diligenciamiento.

Objetivo de la Encuesta

Identificar las debilidades del proceso de selección en pandemia por medio de la percepción de los colaboradores en cuanto a las herramientas tecnológicas aplicadas en el proceso de selección de la empresa Alkomprar Neiva.

Materiales y Procedimiento

Para la realización de la investigación se necesitaron de los siguientes materiales:

- Un computador con acceso a internet
- Encuesta estructurada

Para la aplicación de la herramienta de recolección de datos se siguió el siguiente procedimiento:

- Elaboración de la encuesta con preguntas pertinentes y significativas para este proyecto de investigación.
- Envío de encuestas a las personas del área de influencia para su diligenciamiento.

(Google Forms)

- Recolección de los resultados análisis e interpretación
- Sugerencias de aplicación de estrategias con herramientas tecnológicas para el proceso de selección.

Diseño de la Encuesta

El cuestionario se compone de 10 preguntas de respuesta cerrada enfocadas en el proceso de selección. Estas encuestas no llevaran nombre, con el fin de obtener información confiable, contara con datos básicos como edad, escolaridad, sexo y el tiempo que lleva trabajando en la organización.

Encuesta

Investigación sobre el desarrollo del proceso de selección en época de pandemia y el uso de herramientas tecnológicas.

Estudio Demográfico

Nivel de escolaridad

Bachiller ___ Técnico ___ Tecnólogo ___ Profesional ___

Sexo

Hombre ___ Mujer ___ Prefiero no decirlo ___

Edad: _____

Cuestionario

1. ¿Desde hace cuánto trabaja en la empresa Alkomprar?

Mas de un año ___ Un año ___ Seis meses ___ Menos de seis meses ___

2. ¿Porque medio conoció la vacante a la que se postuló?

Página oficial de la empresa ___ Familiar o amigo que trabaja en la organización ___

Redes sociales ___ CompuTrabajo ___ Otra bolsa de empleo ___

Relacione la bolsa de empleo en la que conoció la vacante

3. ¿Qué medio utilizó para realizar su postulación a la empresa Alkomprar Neiva?

Página oficial de la empresa ___ Oficina de talento humano de la empresa ___

Portal de empleo (CompuTrabajo, empleo.com, servicio público de empleo etc.) ___

Presencial en una bolsa de empleo ___ Otro ___

Especifique que otro medio utilizo, aparte de los anteriormente citados.

4. ¿Considera que el medio por el cual realizo su postulación es el adecuado?

Si _____ No _____

5. ¿Considera que el tiempo que duro el proceso de selección fue adecuado?

Si _____ No _____

6. ¿Cuánto duro su proceso de selección?

Menos de un mes _____ Un mes _____ Dos meses _____ Tres
meses _____ Mas de tres meses _____

7. Durante el proceso de selección utilizó herramientas tecnológicas para realizar los filtros.

Si _____ No _____

¿Cuáles? _____

8. ¿Según su percepción como considera la utilización de las herramientas tecnológicas en el proceso de selección del personal en tiempo de pandemia?

Escala de 1 a 5 donde 1 es poco adecuada y 5 muy adecuada

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____

9. Sabe usted si la empresa maneja bases de datos para los procesos de selección

Si _____ No _____

10. En algún momento del proceso de selección se le informo de la ley de protección de datos que lo cobija

Si _____ No _____

Presupuesto

En las tablas 2, 3 y 4 se muestra detalladamente los costos que acarreo la investigación. Es de destacar que la mayor inversión en este proyecto es la dedicación en tiempo de los investigadores y de sus equipos de cómputo, puesto que se emplearon herramientas tecnológicas para su desarrollo.

Tabla 2. Presupuesto global de la propuesta por fuentes de financiación (en miles de \$).

RUBROS	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
	\$3.000	
	\$3.000	
Personal	\$3.000	\$450.000
	\$3.000	
	\$3.000	
	\$1.000	
	\$1.000	
Equipos	\$1.000	\$150.000
	\$1.000	
	\$1.000	
Software	\$0	\$0
	\$0	
Material (suministro)	\$0	\$0
	\$0	
Salidas de campo	\$0	\$0
	\$0	
Material bibliográfico	\$0	\$0
Publicaciones y patentes	\$0	\$0
Servicios técnicos	\$0	\$0
Viajes	\$0	\$0
Construcciones	\$0	\$0
Mantenimiento	\$0	\$0
Administración	\$0	\$0
TOTAL		\$ 600.000

Nota: Descripción de rubros y costos durante el desarrollo de la investigación.

Tabla 3. Descripción de los gastos de personal (en miles de pesos \$).

Investigador / Experto/ Auxiliar	Formación Académica	Función Dentro del Proyecto	Dedicación horas/semana	Valor
Angie Plazas	Estudiante Administración de Empresas	Investigador	30 horas	\$90.000
Paola Gómez	Estudiante Administración de Empresas	Investigador	30 horas	\$90.000
Verónica Cuellar	Estudiante Administración de Empresas	Investigador	30 horas	\$90.000
Luis Méndez	Estudiante Administración de Empresas	Investigador	30 horas	\$90.000
Oscar Rodríguez	Estudiante Administración de Empresas	Investigador	30 horas	\$90.000
TOTAL				\$450.000

Nota Representación de los gastos de cada investigador por horas de dedicación

Tabla 4. Descripción y cuantificación de los equipos de uso propio (en miles de pesos \$)

EQUIPO	VALOR
Computador ASUS Intel Core i3 5005u	\$30.000
Computador Lenovo G40 Intel Core i5	\$30.000
Computador Lenovo Ideapad 320 Inter Core i3	\$30.000
Computador Hp AMD Cemprom A4	\$30.000
Computador Dell 845 Intel Core i3	\$30.000
TOTAL	\$150.000

Nota. Descripción de los equipos utilizados y su costo durante la investigación

Cronograma de Actividades

En la tabla 5 se encuentra detallado el cronograma de actividades de la investigación dando inicio en la segunda semana del mes de febrero y culminando en la tercera semana del mes de mayo, con una duración de tres meses

Tabla 5. Descripción de actividades y tiempo involucrado

Actividad	Meses (semanas)			
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Selección de la empresa y de los objetivos, 1 General y 4 Específicos.				
Identificación del problema y los antecedentes y planteamiento de la justificación				
Construcción del marco teórico, marco legal y formulación de la metodología.				
Consolidar y recopilar la información (encuestas) y planteamiento de la propuesta de mejora, según los hallazgos.				
Presentación en Power Point y sustentación del proyecto				

Nota. Lista de actividades y tiempo de dedicación

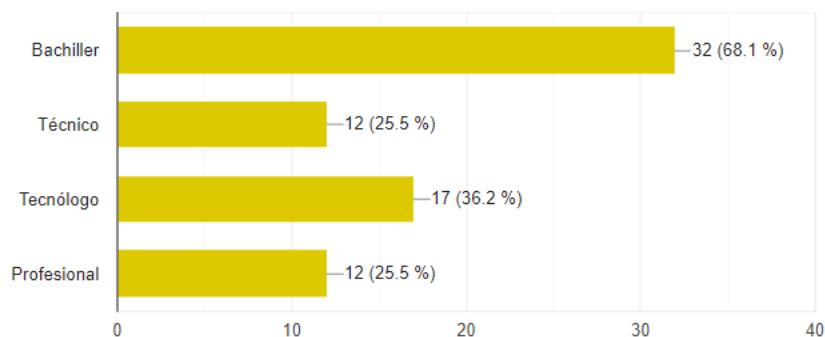
Resultados

A continuación se presenta el análisis de la encuesta aplicada en la empresa Alkomprar Neiva a un total de 47 personas.

Análisis Demográfico

Figura 1. Nivel de escolaridad

47 respuestas

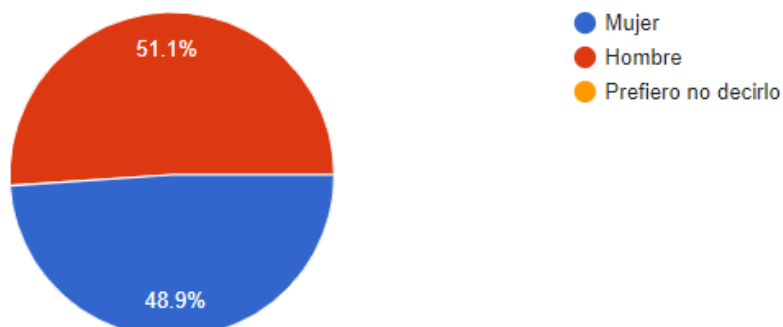


Nota. Escolaridad de los encuestados

En la figura 1 podemos evidenciar que el 36% de los encuestados es tecnólogo, mientras que los niveles de técnico y profesional cuentan con el 12% cada uno, sin embargo se refleja un 32% de bachilleres, pero es de recalcar que la empresa tiene como política de contratación que sus empleados sean bachilleres, es por esto que se evidencia un error en el diligenciamiento de la encuesta o que efectivamente la empresa en su proceso de selección no verifico dicho requisito.

Figura 2 Plazas entre hombre y mujeres

47 respuestas

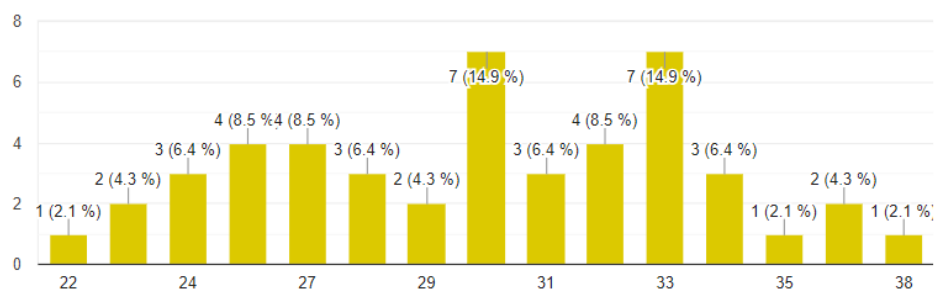


Nota. Cantidad de puesto ocupados por hombres y mujeres

En la figura 2 se aprecia que las mujeres empleadas en la organización son el 48.9% frente a un 51.1% de los hombres, por lo que podemos concluir igualdad laboral.

Figura 3 Edad

47 respuestas



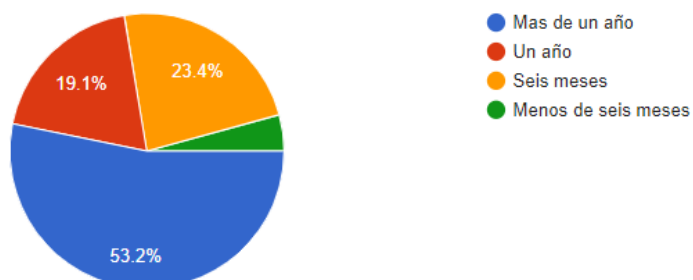
Nota. Rango de edad de los encuestados

La figura 3 representa los rangos de edad de las personas encuestadas, donde se evidencia una amplia gama de edades, sin embargo las más predominantes se encuentran entre los 30 y 38 años de edad. Es de destacar que la empresa cuenta con un buen número de puestos con personal joven.

Cuestionario

Figura 4 Trayectoria en la organización.

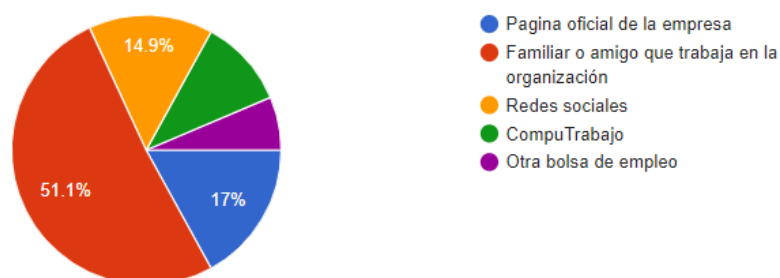
47 respuestas



La figura 4 representa la primera pregunta de la encuesta ¿desde hace cuánto tiempo trabaja en la empresa Alkomprar? Donde observamos que el 53,2% lleva en la compañía más de un año, el 23,4% seis meses, el 19,1% un año y un porcentaje de 4.3% menos de los seis meses, por lo que se podría decir que la compañía ha disminuido la contratación y mantenido los puestos de trabajo durante la pandemia.

Figura 5 Conocimiento de la vacante

47 respuestas



Nota. Nivel de escolaridad

A la pregunta ¿Por qué medio conoció la vacante? Representada en la figura 5 se evidencia que el 51,1% de los encuestados manifestó que conoció de la vacante por medio de un

familiar o amigo dentro de la compañía, haciendo evidente que la empresa cuenta con la voz a voz para el reclutamiento de personal. El 17% por la página oficial de la empresa, el 14,9% manifestó conocer de la vacante por medio de las redes sociales, el 10,6% conoció la vacante por medio de CompuTrabajo y solo 6,4% por medio de otras bolsas de empleo.

Tabla 6 Bolsas de empleo

3 respuestas

Opcionempleo

Opciónempleo.com

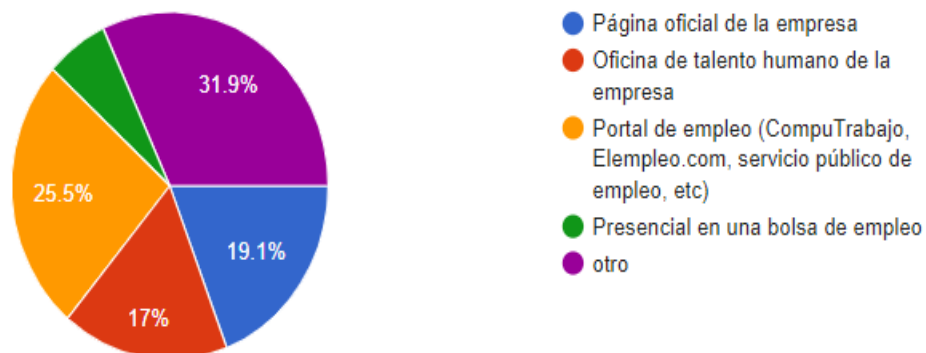
Computrabajo

Nota. Bolsas de empleo virtuales usadas para la postulación.

A los encuestados que manifestaron conocer la vacante por medio de otras bolsas de empleo se les pidió relacionarlas (tabla 6), reflejando que opcionempleo.com es una de las bolsas que utiliza la empresa para realizar el reclutamiento de personal aparte de CompuTrabajo.

Figura 6 Medios de postulación

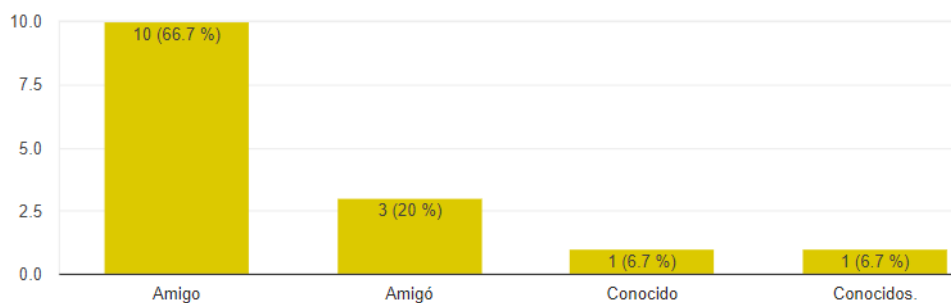
47 respuestas



Nota. Relación de medios de postulación

Figura 7 Otros medios de postulación

15 respuestas

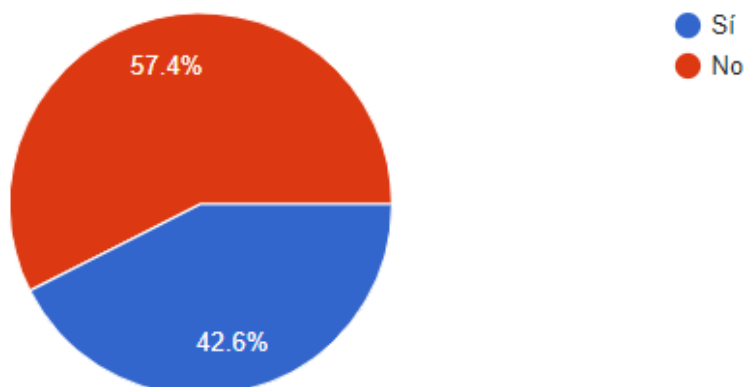


Nota. Relación de otros medios de postulación

De las preguntas ¿Qué medio utilizo para realizar su postulación a la empresa Alkomprar Nieva? Figura 6 y ¿Especifique que otro medio utilizo? Figura 7, dio como resultado que el medio de mayor concurrencia para la postulación empleado por la empresa es el método de referidos, el cual se identifica en la torta con el color morado en la categoría otros, con un 31,9%. La sigue los portales de empleo como CompuTrabajo, el empleo y el servicio público de empleo con el 25%. La sigue con el 19% la página oficial de la empresa, la oficina de talento humano con el 17% y solo 6,4% lo hizo presencial en una bolsa de empleo, lo que indica que los medios tradicionales de conseguir empleo se han ido debilitando.

Figura 8 Idoneidad del medio de postulación

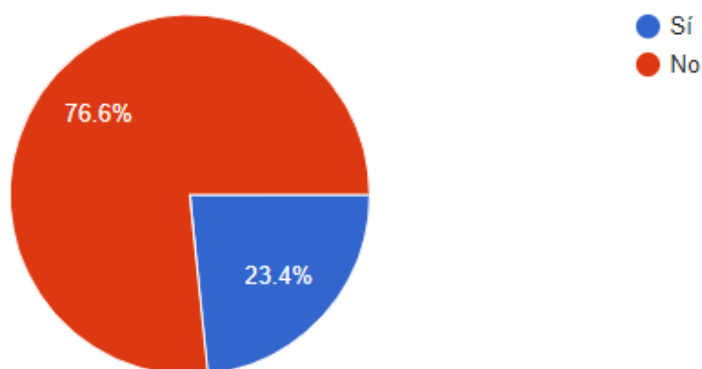
47 respuestas

**Nota.** Percepción del medio de postulación

En la figura 8 vemos reflejadas las respuestas a la pregunta ¿Considera que el medio por el cual realizo su postulación es el adecuado? Dio como resultado que de los 47 encuestados el 57,4% concluyo que el medio por el cual se postularon a la vacante no fue el adecuado, debemos recordar que el 31,9 de los encuestados refirieron haberse postulado por medio de un referido y es de recalcar que por este medio en varias ocasiones las hojas de vida no llegan al equipo de reclutamiento.

Figura 9 Pertinencia del tiempo de selección

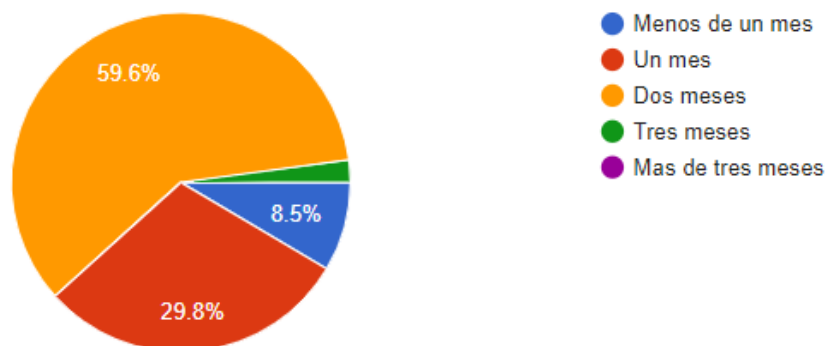
47 respuestas



Nota. Nivel de conformidad del tiempo del proceso de selección

Figura 10 Duración del proceso de selección

47 respuestas



Nota. Especificación del tiempo del proceso de selección

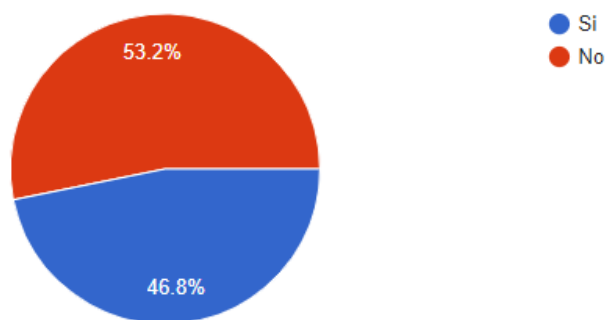
De la pregunta ¿considera que el tiempo que duro el proceso de selección fue adecuado?

Figura 9 se puede apreciar que el 76,6% de los encuestados manifestó que el tiempo del proceso de selección no fue el adecuado, información que se corrobora en la pregunta ¿Cuánto tiempo duro su proceso de selección? Figura 10 donde el 59,6% indica que estuvieron en proceso de selección durante dos meses. El 29,8% indica que su proceso de selección fue de un mes, los

porcentajes más bajos se ubican en menos de un mes con el 8,5% y tres meses con el 2.1%. Estas variaciones se pudieron presentar por las dificultades desencadenadas por la pandemia dificultando el proceso de selección.

Figura 11 Utilización de herramientas tecnológicas

47 respuestas



Nota. Nivel de satisfacción

En la figura 11 representa los resultados de la pregunta ¿durante el proceso de selección utilizo herramientas tecnológicas para realizar los filtros? se observó que la empresa no emplea constantemente herramientas tecnológicas para apoyar el proceso de selección puesto que el 46,8% de los encuestados realizaron algún filtro por este medio. Con esto podemos decir que la organización tiene vacíos que se convierten en debilidades dentro del proceso y que estos pueden ser transformados en fortaleza con el uso adecuado de herramientas según sus necesidades.

Tabla 7 Herramientas tecnológicas empleadas

22 respuestas

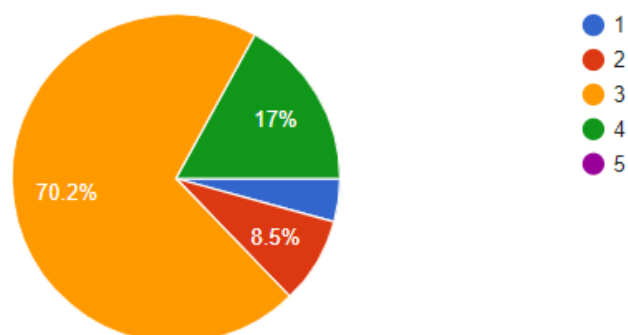
Entrevista virtual
Entrevista por zoom
Zoom
Formulario google
zoom
Entrevista por Google Meet
Entrevista por Zoom, cuestionarios digitales
entrevista por meet
Prueba psicotectica

Nota. Lista de herramientas utilizadas

De la pregunta ¿Cuáles herramientas tecnológicas utilizo? Tabla 7 Se puede evidenciar que la organización implementa herramientas como Zoom, Meet, formulario Google para realizar entrevistar, pruebas psicotécnicas, pruebas de conocimiento y visitas domiciliarias, donde se ve reflejado el esfuerzo para validar información por medio del uso de la tecnología.

Figura 12 Utilización de herramientas tecnológicas en pandemia

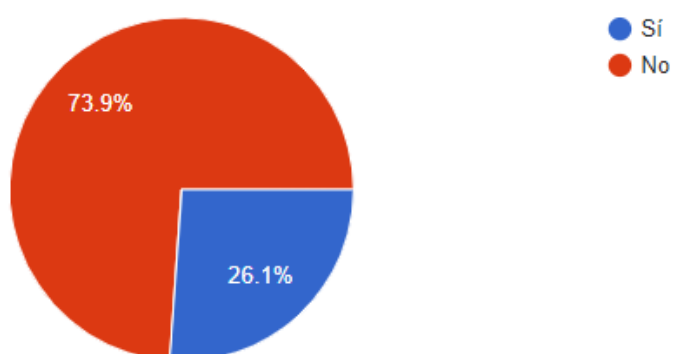
47 respuestas

**Nota.** Grados de satisfacción del uso de herramientas tecnológicas

En la figura 12, el 70,2% de los encuestados indican que la organización se encuentra en un punto medio en el uso de herramientas tecnológicas durante el tiempo de pandemia. Esto nos demuestra que se debe trabajar en la adopción de y estructuración de herramientas tecnológicas en dicho proceso.

Figura 13 Bases de datos

46 respuestas

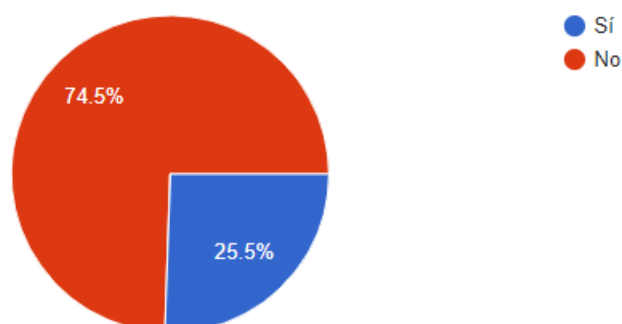


Nota. Conocimiento del manejo de base de datos

En la figura 13, se evidencia que a la pregunta ¿Sabe usted si la empresa maneja bases de datos para los procesos de selección?, el 73.9% de los encuestados indicaron no conocer si la empresa maneja bases de datos.

Figura 14 Ley de protección de datos

47 respuestas



Nota. Conocimiento de la ley de protección de datos

En la pregunta ¿En algún momento del proceso de selección se le informo de la ley de protección de datos que lo cubija? el 74,5% indico que no se le informo sobre la ley de protección de datos.

De los anteriores resultados podemos concluir lo siguiente.

- Es una organización equilibrada en sus puestos de trabajo puesto que hay un balance entre las vacantes ocupadas por hombres y mujeres.
- El talento humano de la organización cuenta con excelentes bases educativas lo que permite el crecimiento organizacional y laboral.
- La empresa cuenta con el voz a voz como herramienta principal para cubrir sus vacantes, por lo tanto es la fuente principal de recolección de hojas de vida, se evidencia método de referidos.
- La entidad utiliza las bolsas de empleo más conocidas para dar a conocer sus vacantes.
- Las herramientas empleadas en el proceso de selección contribuyen en la verificación de información, sin embargo no son constantes lo que podría incidir en la duración del proceso de selección.
- El personal no cuenta con claridad sobre el manejo de la información suministrada durante el proceso de selección.

Recomendaciones

De acuerdo a los hallazgos encontrados durante la investigación el equipo de investigadores realiza las siguientes recomendaciones.

- Mejorar el uso del apartado trabajo con nosotros de la página oficial de la empresa, en miras de contar con una base de datos que contribuya a mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal.
- Diseñar un formato de hoja de vida para agilizar el proceso de selección el cual se pueda diligenciar en la página oficial de la organización.
- Establecer el método de difusión y recolección de hojas de vida, en pro de estandarizar el proceso de selección.
- Desarrollar un estudio de necesidades que les permita enfocar las herramientas digitales que actualmente emplean para optimizar el tiempo durante el proceso de selección.
- Adoptar dentro de las posibilidades y necesidades organizacionales herramientas enfocadas especialmente al proceso de selección como las que contextualizaremos a continuación.

Social Recruiting

Es una estrategia para ubicar, atraer y contratar talento mediante el uso de características y ventajas que brindan las redes sociales (como Facebook, Twitter, LinkedIn, etc.) y sitios web (foros de empleo, blogs etc.) todo esto de manera estructurada y organizada, siguiendo protocolos previamente estipulados por la organización. Esta herramienta permite atraer a los candidatos idóneos para el cargo que se busca ocupar, su estrategia consiste en que el candidato se sienta atraído por las cualidades de la organización de tal forma que se esmere para entrar al grupo, de esta manera se busca en las redes sociales especializadas como LinkedIn, puesto que el candidato

al optimizar su perfil tendrá una amplia visibilidad. En este tipo de medios, el área de talento humano puede encontrar el talento que necesitan.

Big data

Esta es una herramienta de representación de datos de gran importancia en las organizaciones porque describe y analizan las cantidades de datos estructurados, donde genera información valiosa e importante, lo que este programa puede hacer con los datos es ayudar analizar cada información para obtener ideas y poder tener un mejor desempeño, crear movimientos estratégicos y tomar buenas decisiones para obtener un buen posicionamiento en la empresa, por otro lado identifica nuevas oportunidades y los problemas de una manera más comprensible a una búsqueda de los datos mucho más rápido sin ningún inconveniente y de forma eficiente. El Big Data funciona en bases llamadas “5 Vs” que son Volumen, Variedad, Velocidad, Veracidad y Valor.

Entrevista online estructurada

Es una de las maneras que facilita tanto a los candidatos como a los analistas de talento humano a realizar uno de los procesos de selección del personal sin necesidad de ser presencial, en este caso es la distancia física entre el candidato y la empresa, donde se puede realizarlas en vivo a través de aplicaciones como son Skype, Google Hangouts, Zoom, Meet, Duo, Telegram entre otras. De esta manera se acelera la transformación digital. La video entrevista tiene beneficios respecto a la entrevista tradicional tales como lo accesible, el ahorro del tiempo, comodidad, presentación del candidato, reevaluación, atracción internacional e igualdad.

Es importante reconocer la relevancia de las herramientas tecnológicas, puesto que en la actualidad estas tienen un amplio campo de aplicación y el área de talento humano no es la

excepción, es por esto que los profesionales de esta área siempre deben estar al tanto de las tendencias, estar en constante formación y caminar de la mano de la prospectiva para que situaciones similares a las desencadenada por el Covic-19 no nos tomen por sorpresa.

Conclusiones

De la realización de esta investigación se puede concluir que:

El proceso de selección de personal en la empresa Alkomprar sede Neiva presenta debilidades respecto al uso de herramientas tecnológicas, demoras excesivas en la selección de candidatos para las diferentes vacantes ofertadas, falta de estandarización del proceso para la recepción de postulaciones, de igual manera los empleados no tienen clara la política de tratamiento y protección de datos personales en el proceso de selección.

La pandemia ocasionada por el COVID-19, sin duda ha causado impactos en el proceso de selección de personal en la empresa Alkomprar, entre los cuales se pudo evidenciar la disminución en la oferta de vacantes desde el comienzo de la enfermedad. A su vez se pudo determinar que la empresa ha iniciado a utilizar algunas herramientas tecnológicas para la selección de personas, como plataformas para video conferencias y formularios electrónicos para capturar información de forma estructurada. Aun así, la empresa debe fortalecer el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones que puedan agilizar los procesos en el área de recursos humanos y que garanticen el bienestar para los candidatos y empleados aplicando los protocolos de bioseguridad para contener el contagio por el virus (distanciamiento social, trabajo remoto).

La principal estrategia con la que debe contar una organización es estar en constante cambio en pro de mejorar los procesos existentes, la mejora continua permite incrementar la productividad hacia la competitividad, para el caso, la adopción de tendencias de selección de personal, su estructuración y buen manejo son la clave del éxito en el área de selección.

Determinar las necesidades del proceso permiten seleccionar herramientas que se adapten de tal forma que se conviertan en el aliado perfecto para disminuir costos y tiempo. Las herramientas tecnológicas son amplias y versátiles no siempre una organización necesita invertir grandes sumas de dinero para poder aplicarlas, lo más importante es contar con talento humano en constante crecimiento en aras de dar apertura a la evolución digital.

Bibliografía

Adecco. (2020, 23 marzo). Qué países son líderes en competitividad y selección de personal?

<https://blog.adecco.com.mx/2020/03/23/paises-lideres-competitividad-seleccion-personal>

Diferenciador. «Diferencia entre población y muestra - Diferenciador». Accedido 15 de abril de

2021. <https://www.diferenciador.com/poblacion-y-muestra/>.

Digital Talent Agency. «8 consejos para realizar una videoentrevista», 21 de septiembre de 2018.

<https://dtagency.tech/8-consejos-realizar-videoentrevista/>.

Economía y Negocios. (2021, 29 enero). Estas son las tendencias de reclutamiento laboral para el

2021. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/cuales-son-las-tendencias-de-reclutamiento-de-personal-para-el-2021-560046>

El candidato idóneo. «Cómo realizar una vídeo entrevista de trabajo con éxito», 6 de marzo de

2017. <https://elcandidatoidoneo.com/como-hacer-video-entrevista-trabajo-con-exito/>.

El Economista. (07 de 12 de 2020). Obtenido de La pandemia moderniza el proceso de selección de nuevos empleados:

<https://www.economista.es/economia/noticias/10929805/12/20/La-pandemia-moderniza-el-proceso-de-seleccion-de-nuevos-empleados.html>

Entelgy. «Las ventajas del reclutamiento digital en la nueva era del empleo». Accedido 6 de abril

de 2021. <https://www.entelgy.com/divisiones/digital/actualidad-digital/digital/articulos-digital/las-ventajas-del-reclutamiento-digital-en-la-nueva-era-del-empleo>.

Eumed. «Breve Esbozo Histórico del Proceso de Selección de Personal», 9 de mayo de 2021.

<https://www.eumed.net/rev/cccss/10/pmza.htm>

Ey. «Impacto de las enfermedades en la economía mundial», 2020 de marzo 13

https://www.ey.com/es_mx/future-health/impacto-de-las-enfermedades-en-la-economia-mundial

Función Pública. «Decreto 1109 de 2020 - EVA - Función Pública». Accedido 8 de abril de

2021. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=138130>.

Gimeno, Toni. «¿Qué es Inbound Recruiting?» Accedido 4 de mayo de 2021.

<http://blog.talentclue.com/que-es-inbound-recruiting>.

Gimeno, Toni. «Inbound Recruiting: fases, beneficios y ejemplos». Thinking for Innovation, 20

de enero de 2017. <https://www.iebschool.com/blog/inbound-recruiting-fases-beneficios-ejemplos-inbound-marketing/>.

National geographic «Grandes pandemias de la historia», 25 de marzo 2020

<https://historia.nationalgeographic.com.es/>

Noya, María García, Enrique Hierro Díez, y José Javier Jiménez Bozal. Selección de personal.

ESIC Editorial, 2001.

Observatorio de recursos humanos. (2021, 24 febrero). Fomentando la resiliencia en los procesos

de selección. Observatorio Recursos Humanos. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/fomentando-la-resiliencia-en-los-procesos-de-seleccion.html>

PowerData, Grupo. «Big Data: ¿En Qué Consiste? Su Importancia, Desafíos y Gobernabilidad».

Accedido 5 de mayo de 2021. <https://www.powerdata.es/big-data>.

QuestionPro. «¿Qué es la investigación primaria y secundaria?», 12 de junio de 2018.

<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-investigacion-primaria-y-secundaria/>.

Revista Empresarial y Laboral. «Reclutamiento y procesos de selección virtual», 1 de abril de

2020. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/reclutamiento-y-procesos-de-seleccion-virtual/>.

RRHHDigital. «Cómo llevar a cabo la digitalización del departamento de Recursos Humanos».

Accedido 24 de marzo de 2021.

<http://www.rrhhdigital.com/secciones/teletrabajo/146099/Como-llevar-a-cabo-la-digitalizacion-del-departamento-de-Recursos-Humanos>.

Serrano, D. (15 de 06 de 2018). La tecnología es la clave del manejo de personal de las empresas.

Obtenido de <https://www.revistalideres.ec/lideres/tecnologia-manejo-personal-empresas.html>

Sic de La República. «Ley Estatutaria 1266 de 2008»,9 de mayo de 2021,

https://www.sic.gov.co/recursos_user/documentos/normatividad/Leyes/2008/Ley_1266_2008.pdf

SurveyMonkey. «Calculadora del tamaño de muestra». Accedido 15 de abril de 2021.

<https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>.

Timetoast «Historia y evolución de la selección de personal timeline», 9 de mayo de 2021

<https://www.timetoast.com/timelines/historia-y-evolucion-de-la-seleccion-de-personal>

Vértice, Equipo. Selección de personal. Editorial Vértice, 2007.

Zapata Cortés, Julián Andrés, Martín Darío Arango Serna, y Wilson Adarme Jaimes.

«Herramientas Tecnológicas al Servicio de La Gestión Empresarial», 2010.

<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/38703>.

Zemsania Global Group. «Qué es el Inbound Recruitment y cómo implementarlo», 18 de enero

de 2017. <https://zemsaniaglobalgroup.com/que-es-inbound-recruitment/>.

Zendesk. «¿Qué es el Big Data y para qué sirve?» Accedido 5 de mayo de 2021.

<https://www.zendesk.com.mx/blog/big-data-que-es/>.

Anexos

The logo for Alkomprar, featuring the word "Alkomprar" in a bold, red, sans-serif font with a slight shadow effect, set against a bright yellow rectangular background.

Investigación Sobre el Desarrollo del Proceso de Selección en Época de Pandemia y el Uso de Herramientas Tecnológicas

Identificar las herramientas tecnológicas utilizadas en el proceso de selección durante la pandemia en la empresa Alkomprar Neiva.

*Obligatorio

Nivel de escolaridad *

Seleccione las opciones a las que aplica

- Bachiller
- Técnico
- Tecnólogo
- Profesional

Sexo *

Edad *

Tu respuesta

Cuestionario

¿Desde hace cuánto trabaja en la empresa Alkomprar? *

- Mas de un año
- Un año
- Seis meses
- Menos de seis meses

¿Por qué medio conoció la vacante a la que se postuló? *

- Pagina oficial de la empresa
- Familiar o amigo que trabaja en la organización
- Redes sociales
- CompuTrabajo
- Otra bolsa de empleo

Siguiente

Página 1 de 7

Relacione la bolsa de empleo en la que conoció la vacante *

Tu respuesta

Atrás

Siguiente

Página 2 de 7

¿Qué medio utilizó para realizar su postulación a la empresa Alkomprar Neiva? *

- Página oficial de la empresa
- Oficina de talento humano de la empresa
- Portal de empleo (CompuTrabajo, Eempleo.com, servicio público de empleo, etc)
- Presencial en una bolsa de empleo
- otro

Atrás

Siguiente

Página 3 de 7

Especifique que otro medio utilizó, aparte de los anteriormente citados. *

Tu respuesta

Atrás

Siguiente

Página 4 de 7

¿Considera que el medio por el cual realizo su postulación es el adecuado? *

- Sí
- No

¿Considera que el tiempo que duro el proceso de selección fue adecuado? *

- Sí
- No

¿Cuánto duro su proceso de selección? *

- Menos de un mes
- Un mes
- Dos meses
- Tres meses
- Mas de tres meses

¿Durante el proceso de selección utilizo herramientas tecnológicas para realizar los filtros? *

- Si
- No

Atrás

Siguiente

Página 5 de 7

¿Según su percepción cómo considera la utilización de herramientas tecnológicas en el proceso de selección en tiempo de pandemia? *

Escala de 1 a 5 donde 1 es poco adecuada y 5 muy adecuada

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

¿Sabe usted si la empresa maneja bases de datos para los procesos de selección?


- Sí
- No

¿En algún momento del proceso de selección se le informó de la ley de protección de datos que lo cobija? *

- Sí
- No

[Atrás](#)

[Enviar](#)

 Página 7 de 7