

**Diseño de estrategias que permitan mejorar la selección de personal para la Escuela
Tecnológica Instituto Técnico Central para el año 2021**

Alicia Mancera Barriga

Elvis Dalberto Sánchez

Ingrid Johana Agudelo

Leidy Yohana Vanegas

Luisa Fernanda Martínez

Tutor

Munir Fernando Cure

Grupo 101007_7

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativa, contables, económicas y de negocios ECACEN

Administración De Empresas

CEAD José Acevedo Y Gómez

Mayo 2021

Bogotá, D.C.

Resumen - Palabras Clave

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, es una institución educativa que se enfoca en la formación de personas creativas y competentes en estudios técnicos, tecnológicos y profesionales en el área de la ingeniería. Así mismo, el recurso humano con el que cuenta este establecimiento se ha caracterizado por ser ampliamente eficiente y capacitado, es por ello que los procesos de selección son de gran importancia en la institución. En vista de que recientemente el mundo ha venido pasando por una pandemia que ha afectado diversos ámbitos de la sociedad como la recesión económica que ha modificado todas las acciones desarrolladas por los colaboradores y el mismo ente administrativo, ya que ha generado cambios como pasar al trabajo remoto.

Así mismo, han tenido que desarrollar y adecuar estrategias novedosas para la selección de personal, evitando la alta rotación, la baja productividad y un mal ambiente laboral; es por esto que se toma como oportunidad mejorar el proceso de selección de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central generando estrategias eficientes que permitan mejorar la selección de personal, para ello se implementa una investigación cualitativa en donde por medio de una encuesta se descubre las necesidades y falencias de la institución en el área de Talento Humano, los indicadores implementados son la planificación, los materiales, métodos, la población y la muestra; dado lo anterior las recomendaciones que arroja a este proceso es mejorar la comunicación asertiva con los candidatos, la calidad de las herramientas ofimáticas usadas, parámetros de selección definidos y alineados con las políticas de la empresa.

Palabras clave: Comunicación, Selección de personal, Recurso Humano, Reclutamiento

Abstract - keywords

The Technological School Central Technical Institute, is a educational institution that focus their effort in train creative and competent people in technical, technological and professionals in the engineering areas. Likewise, the human resources that this establishment have, has been characterized by being highly efficient and trained, and that is why the selection processes are so important in this institution. Given that recently the world has been going through a pandemic that has affected some areas in our society, as the economic recession that has modified all the activities carried out by employees and management, since it has generated changes such as going from office work to home office.

Likewise, the companies have had to develop and adapt novel strategies for the selection of personnel, avoiding high staff turnover, low productivity and a negative work environment; This is why the opportunity is taken to improve the selection process of the Technological School Central Technical Institute, generating efficient strategies that allow improving the selection of personnel, for this a qualitative research is implemented, where trough a survey the needs and weaknesses of the institution in the human resources area are found, the implemented indicators are the planning, and the materials – method are the population and the sample; Given the above, the recommendations made in this process are to improve assertive communication with the candidates, the quality of the office tools used in home office, selection parameters defined and aligned with the company policies.

Keywords: Communication, Personnel Selection, Human Resource, Recruitment

Tabla Contenido

Resumen - Palabras Clave	ii
Asbtract - keywords	iii
Tabla Graficas	v
Empresa seleccionada por el grupo de trabajo.....	vi
Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central	vi
Introducción	viii
Objetivos	ix
Descripción del problema	1
Antecedentes	3
Justificación	4
Marco Teórico.....	6
Marco legal	11
Metodología	13
Resultados	17
Recomendaciones	23
Conclusiones	25
Bibliografía	27
Anexos	29

Tabla Graficas

Grafica 1 ¿Cómo se enteró de la oferta laboral?.....	17
Grafica 2 ¿Son claras las funciones y el perfil del empleo ofertado?.....	18
Grafica 3 ¿En cuánto tiempo tuvo respuesta a partir de su inscripción en la oferta?	18
Grafica 4 ¿Cómo fue contactado por la Escuela para concertar la entrevista?.....	19
Grafica 5 ¿Cómo califica el desarrollo y contenido de la entrevista?.....	19
Grafica 6 ¿Le ofrecieron la oportunidad de realizar la entrevista virtual?	20
Grafica 7 ¿Cuál es su evaluación en el proceso desde el inicio hasta la finalización de la entrevista virtual?.....	20
Grafica 8 ¿Usted consultó la información de la Entidad a donde iba a presentar la entrevista? ..	21
Grafica 9 ¿Cuánto tiempo dedico a buscar información para conocer la Entidad donde fue citado a entrevista?	21
Grafica 10 ¿A partir de ser vinculado cuál es su percepción sobre el clima laboral de forma virtual en la Escuela?	22
Grafica 11 Seleccione la(s) actividades que considera que se han implementado como estrategia para la integración entre los colaboradores antiguos y los vinculados durante la pandemia.....	22

Empresa seleccionada por el grupo de trabajo

Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central



En 1904 por los Hermanos de las Escuelas Cristianas se inauguró La Escuela Central de Artes y Oficios, La necesidad de una institución técnica que, además de formar profesionales, produjera estudios e investigaciones aplicadas que sirvieran de apoyo al desarrollo industrial, se manifestó en 1910 con la Ley 32, la cual ordenó la dotación de maquinaria moderna a los talleres de la Escuela y la implementación de planes de estudio que comprendía cuatro años de preparatoria y cuatro años de Técnico Superior.

Mediante Decreto 758 del 26 de abril, se declaró al Instituto Técnico Central

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Educación Nacional, además, en este año, mediante Resolución No. 8705 del 5 de julio, el Ministerio de Educación Nacional, autoriza la experimentación del Plan de Estudios para la Especialidad de Sistemas y Computación en el Instituto Técnico Central.

Durante el 2006, el Instituto recibió la visita de los Pares Académicos y el 1 de Diciembre por medio de la Resolución 7772 del Ministerio de Educación Nacional, otorga el carácter de Escuela Tecnológica o Institución Universitaria, el estatus que le corresponde y lo posicionan como la primera Escuela Tecnológica oficial de Colombia, confiriéndole nuevamente

la potestad de graduar ingenieros como en la primera época, aprobando la Ingeniería en Diseño de Máquinas y Productos Industriales y la Ingeniería en Procesos Industriales. Nace el Programa de Mecatrónica y la Especialización en Mantenimiento Industrial.

En 2008 es reconocida por la UNESCO en el área de Educación Técnica y Profesional, lo mismo que por el Ministerio de Educación Nacional con el Premio a la Calidad Educativa. Este último premio le fue otorgado nuevamente en 2011 y 2012.

Misión

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central forma personas creativas y competentes en las áreas técnicas, tecnológicas e ingenierías capaces de solucionar problemas a través de la investigación aplicada.

Visión

Seremos reconocidos como una institución educativa competitiva en la formación técnica, tecnológica y de ingeniería desarrollando competencias en las personas, para que aporten innovación y cambio en el mundo laboral, industrial, social y ambiental.

Introducción

La Selección de Personal es un proceso importante dentro de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, cuando se lleva a cabo una buena gestión la empresa cumple su proyección de crecimiento, la exigencia surge de contar con el talento idóneo y acorde para su compañía. Donde se integran los procesos realizados por profesionales de diferentes áreas, que constituyen la selección, vinculación, el mantenimiento, remuneración y bienestar social del personal

De este modo el proceso de Selección de Personal consiste en una serie de pasos para elegir al aspirante apto y que se encuentra mejor preparado o con mayor aptitud para ocupar el cargo. Para lograr los objetivos de cualquier organización se requiere de diferentes instrumentos, tecnología, infraestructura, procedimientos de seguimiento y control, instalaciones o maquinaria, pero si la empresa tiene todo esto y no el talento apto, creativo e innovador, no puede cumplir sus objetivos.

Este es un trabajo investigativo en el que encontrará una problemática muy común hoy en día debido a la pandemia y condiciones de sanidad; abordaremos las diferentes dificultades que se presentan en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central en el proceso de selección y vinculación.

Objetivos

General

Diseñar estrategias que permitan mejorar la selección de personal para la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, en el año 2021

Específicos

Realizar un diagnóstico al sistema de selección y reclutamiento durante la pandemia (meses de marzo 2020 a enero 2021)

Identificar los problemas que ocurren en la selección de personal, durante la pandemia

Obtener conclusiones de los aspectos a mejorar en los procesos de selección de personal

Descripción del problema

En primera instancia, la pandemia y sus implicaciones económicas y sociales han colocado en riesgo el aprendizaje, la salud y el bienestar de todos los habitantes de manera directa e indirecta por el cierre de negocios, institutos y universidades trayendo como consecuencia una recesión económica donde el cambio a la educación remota y los cambios asociados a la crisis actual podrían aumentar el estrés de todos los funcionarios de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central; al ser inesperado entre los colaboradores esta problemática en un contexto de incertidumbre y limitación, donde el contacto pasó a ser nulo entre colegas perdiéndose el apoyo en la planeación académica junto con los cambios personales resultados de la crisis sanitaria y económica como por ejemplo, la preocupación por pertenecer a un grupo de alto riesgo ante el contagio, no tener los recursos necesarios para trabajar a distancia, reubicación de los colaboradores de planta con trabajo remoto, los colaboradores de mantenimiento van un día a la semana, no renovación de contrato a colaboradores que ya tenían contrato pero están vinculándolos paulatinamente en las áreas operativas, y también para los nuevos colaboradores se les pedirá recursos y conocimientos necesarios en TICS para cargos administrativos.

Planteamiento del problema

En primera instancia, la pandemia y sus consecuencias económicas y sociales han puesto en riesgo el aprendizaje, la salud y el bienestar de toda la población de manera directa e indirecta por el cierre de negocios, institutos y universidades trayendo como consecuencia una recesión económica donde el cambio a la educación remota y los retos asociados a la crisis actual podrían aumentar el estrés de todos los funcionarios de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central

Dentro del proceso de selección de personal se consideran los siguientes pasos: Vacante, requisición, y evaluación del puesto, inventario de recursos humanos, fuentes de reclutamiento, solicitud de empleo, entrevistas, pruebas psicológicas, pruebas de trabajo, exámenes médicos, estudio socioeconómico, decisión final, inducción, Si no se realizan estos pasos a conciencia es muy probable que se presente una mala escogencia del personal generando problemas como alta rotación de personal, baja productividad, mal ambiente laboral y otro tipo de inconvenientes que radican en la mala selección del personal

Las condiciones de trabajo que se manejan actualmente son diferentes, y debemos adecuar los perfiles a los requerimientos actuales de la empresa, el no tener claro las características del puesto que se necesite cubrir de acuerdo a los cambios realizados podría incurrir en pérdidas de tiempo y recursos económicos adicionalmente el proceso de selección se realizaba en su totalidad de manera presencial facilitando detectar en las personas algunas cualidades o aspectos a mejorar sobre su personalidad y manejo de situaciones bajo presión como lo es una entrevista individual o grupal. Fue entonces necesario cambiar algunas partes del proceso presencial por el virtual el cual deja un vacío en cuanto a la personalidad de la persona contratada, también el proceso de inducción y bienvenida se torna un poco impersonal y frío ya

que no es posible el contacto con el empleado ni la visita a las instalaciones. Por lo anterior es importante mejorar el proceso de selección y por ello se plantea la pregunta:

¿Qué estrategias eficaces permitirían mejorar la selección de personal para la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, en el año 2021?

Antecedentes

Los últimos cinco años, el Instituto Técnico Central ha determinado como objetivo en la selección de talento humano el Establecer los parámetros la incorporación y retiro del personal de planta, provisional y de libre nombramiento, su alcance inicia con la identificación de la vacante y finaliza con la liquidación de las prestaciones sociales. Para lo cual se describe un proceso detallado, en los últimos tiempos, se actualizo el alcance, responsabilidades y criterios a tener en cuenta, se unificó el método para la vinculación de los servidores de planta, se actualizó el procedimiento de retiro y se eliminó el procedimiento de vinculación y retiro del personal por prestación de servicios al igual que los formatos GTH-FO-22, GAD-FO-01 y GAD-FO-05, la selección del personal inicia solicitando a la persona de talento humano la vacante y el perfil de la persona que se aspira tener, luego se analizan cada una de las hojas de vida de acuerdo al perfil solicitado para ser llamado a la entrevista inicial, se realizan pruebas de conocimiento y si estas son aprobadas se realiza la entrevista final y dependiendo de esta se toma la decisión final si es o no el candidato que se esta necesitando para ocupar el cargo.

Justificación

Lograr un buen proceso de selección en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central de una forma adecuada es lo que finalmente determina que los posibles aspirantes se acomoden o no al cargo que se están postulando. Es decir, esta es una de las partes más importantes de la administración del Talento Humano, el correcto proceso al momento de contratar una persona.

Actualmente la Institución tiene dificultades para llegar a los aspirantes más idóneos para ocupar estas vacantes, ya que solo publica las ofertas laborales por la plataforma del empleo público (serviciodeempleo.gov.co), esto genera un problema al limitar el ingreso a los aspirantes potencialmente buenos ya que muchos no conocen esta plataforma de empleo.

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central requiere mejorar sus herramientas y estrategias implementadas en los procesos de selección, que permitan cubrir las vacantes obteniendo excelentes resultados en el alcance de los objetivos diseñados en los perfiles de cargo logrando beneficiar a la empresa y postulantes, es de gran importancia la actualización del manual de selección de personal del mismo modo la digitalización del periodo de reclutamiento y selección, implementando herramientas digitales para maximizar los tiempos y la eficiencia.

A causa del COVID-19 y por las medidas de seguridad que tuvo que imponer el gobierno las empresas tuvieron que enviar sus trabajadores a casa e iniciar una particularidad de trabajo que no habían estimado en mucho de los casos, los cuales han provocado desorganización de manera global y por consiguiente impacto en los diferentes tipos de empresas y en sus diferentes actividades, sobre todo en cuanto a la contratación del personal

Diferentes empresas han cancelado las entrevistas personales, disminuyendo los viajes y movimientos de sus empleados actuales, modificando las reuniones físicas y adoptando el teletrabajo como nueva modalidad, en muchos casos las empresas no están contratando personal por el contrario están despidiendo por ello se hace indispensable realizar modificaciones en los procesos de selección, superar los inconvenientes de contratación del personal, de manera virtual; ya sea en el replanteamiento del proceso de vinculación o en alguna modificación a dicho proceso ya que la situación que se presenta a nivel mundial llevo para quedarse y lo que vemos es que ahora tenemos una nueva normalidad.

Marco Teórico

Con el fin de que una organización logre sus objetivos, es esencial que haya personas que puedan ejecutar el objetivo final, por lo que la elección pertinente de ese personal concederá tener éxito en sus planteamientos y metas.

Según Llanos, 2005; Chiavenato, 2001; Decenzo, 2001, el reclutamiento de personal lo definen como “el proceso mediante el cual se seleccionan las personas potencialmente aptos y capaces para ocupar un cargo dentro de la organización, dependiendo de los requerimientos o perfiles que se tengan establecidos, para esto se debe llevar un proceso de comunicación efectivo entre las dos partes”. Permitiendo de tal forma dar a conocer la información necesaria de la organización, su cultura organización y su enfoque, del mismo modo, reconocer las características del candidato teniendo a primera vista un primer enfoque de las partes involucradas

Chiavenato (2008) expone el reclutamiento como “un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización, partiendo de las necesidades presentes y futuras para generar un sistema de información”

El proceso de reclutamiento puede ser interior o exterior, el interno es el que trata de llenar una vacante reacomodando los empleados, los cuales pueden ser ascendidos. El reclutamiento externo es donde la organización busca personal externo para cubrir la vacante.

Hay muchas formas de recopilar información sobre las tareas, responsabilidades y actividades del trabajo, como cuestionarios, entrevistas, observaciones, diarios y registros; se logra emplear una o una combinación de varias, lo importante es que se esté utilizando información adecuada para los propósitos que se deseen (Desler, 2009). En este sentido, las entrevistas se consideran el método más adecuado para crear una lista de obligaciones laborales y sus descripciones en base a la información disponible (Desler, 2009).

Es importante porque las personas son quienes contribuyen al rendimiento empresarial, son el motor que impulsa la organización, adicionalmente algunos colaboradores de la empresa son los que más contacto directo tienen con el cliente.

Chiavenato (2002) confirmó la necesidad de un modelo o estándar de comparación basado en información sobre puestos y candidatos. En este proceso, el análisis y diseño previo del puesto es básico, pues el análisis y diseño será la manera más efectiva de obtener información concreta del vacante ha requerido.

Elegir el personal adecuado puede llevar el crecimiento de la organización; adicionalmente la selección de personal es importante ya que los empleados son quienes conocerán todo acerca del desarrollo y movimientos de la empresa y los clientes.

Obtener el personal capacitado, idóneo y correcto para la función a realizar.

Formar, capacitar y motivar al personal requerido para potenciar la organización.

Lograr la sostenibilidad y productividad para cumplir los objetivos misionales (García 2008).

Según Chiavenato (2011) “la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización”. Gómez, Balkin & Cardy (2008) plantean “es el proceso por el que se toma la decisión de contratar o no contratar a cada uno de los candidatos a un puesto, normalmente se requiere la puntuación obtenida en diversas pruebas y/o de la impresión que han causado en las entrevistas, los directivos determinan a la persona a la que se ofrecerá el puesto”.

García (2008) menciona la gran variedad de instrumentos de selección, disponibles para medir las competencias, personalidad, valores y otras características de los candidatos, los instrumentos que menciona García y que por lo general son los más utilizados en una organización se encuentran el análisis de antecedentes, entrevistas, pruebas de conocimiento, simulación de trabajo, visita domiciliaria, estudio de seguridad.

Uno de los libros de recursos humanos “Gary S Becker, premio nobel de economía en 1992, persiste en la creencia del capital humano está compuesto por las habilidades y destrezas que las personas han adquirido a través del aprendizaje formal o el conocimiento informal proporcionado a través de la experiencia en su vida; es el principal factor económico y la mayor riqueza que tiene la sociedad”. (Werther & Davis, 2008)

Adicionalmente el ser humano, tiene una serie de exigencias que debe suplir, iniciando por las fisiológicas y de seguridad, necesidades sociales, estimación y de auto realización (Maslow, 1943), estas dos últimas son importantes en el ambiente laboral, ya que el uso de su intelecto y capacidades mejora el rendimiento del personal por ende el resultado organizacional, generando satisfacción y motivación, la labor del área de recursos humanos es estimular el

entusiasmo de los empleados interactuando con ellos y entendiendo sus perspectivas y diferentes observaciones, que pueden ser de utilidad para la empresa

En las grandes empresas, el crecimiento profesional de los empleados se atribuye en gran medida a la formación específica que reciben, algunas empresas utilizan la técnica de rotar a los funcionarios en diferentes labores, que ayudan al desarrollo de su talento. (Werther & Davis, 2008), de acuerdo a las necesidades que se hallen, se identificaran los propósitos de capacitación y desarrollo, los preparadores pueden planificar el contenido a desarrollar e incorporar el aprendizaje alcanzar

Actualmente en Colombia se utilizan técnicas basadas en competencias, la Psicóloga organizacional Alejandra Rendón en su artículo: “Selección de personal por competencias” define: La selección de personal por competencias se diferencia de un proceso de selección tradicional por los métodos que emplea, no por los pasos. Dentro de los métodos que introduce están las entrevistas por competencias y los centros de valoración o Assesment Center, estos constituyen una técnica que emplea pruebas situacionales para la evaluación de habilidades y competencias. Es una prueba conductual donde se enfrentan a los candidatos a resolver situaciones conflictivas que pueden presentarse en el puesto de trabajo. (Rendón 2013). En conclusión, los procesos de selección han ido evolucionando paulatinamente con el paso del tiempo, el emplear técnicas desde una racionalidad instrumental con diferentes métodos que permiten tener un mayor beneficio con menor inversión.

Si bien existen investigaciones que han probado que la ausencia de material no-verbal de las entrevistas telefónicas influye en el modo en que los entrevistadores evalúan y consideran las respuestas y afirmaciones de los entrevistados (Silvester & Anderson, 2003), otras han propuesto

que la comunicación no-verbal como el tono de voz y la prosodia poseen un alto valor predictivo en el comportamiento y desempeño futuro de los candidatos en diversas interacciones sociales (Soman & Madan, 2009). Lo que ha permitido mostrar el impacto que la tecnología representa en el proceso de reclutamiento y selección. Sin embargo, gran parte de dichos estudios solo focalizaron en el uso de la tecnología como medio para encontrar y atraer candidatos recurriendo a redes sociales, internet y branding.

El siglo XXI, donde la era digital y todo lo acontecido en los últimos tiempos, ha roto todos los estereotipos de cómo manejar los procesos de selección, la digitalización se ha tomado todos los entornos empresariales, financieros, educativos, entre muchos, la transformación digital posee grandes ventajas, una de ellas es la optimización de tiempo, recursos y espacio, adicionalmente, disminuir los costes, facilitar la búsqueda de candidatos, mejorar la imagen de la empresa y hacer más rápido los procesos de selección. Actualmente, la interacción virtual, flexibilidad y creatividad. (Beatriz Sardi, Fernando Troilo 2020)

Teniendo en cuenta lo importante que es para la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central el manejo del talento humano para conseguir la eficacia y eficiencia en la Entidad, esto se logra básicamente por la selección de un buen grupo de personas con idoneidad y experiencia en el área que van a apoyar, adicionalmente la estabilidad que se ofrezca permite el buen desempeño y compromiso de todos ellos para con la Escuela.

Marco legal

La Jurisprudencia en Colombia ha definido el transcurso de la selección de personal como la "Facultad de las entidades públicas y privadas para establecer requisitos de ingreso, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas y sean proporcionales según las facultades que con ellos se buscan" (Sentencia 1-1266 de 2008 de la Corte Constitucional). Es así como las entidades públicas, y en particular la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, puede determinar y solicitar requisitos de ingreso en procesos de selección siempre que no se viole la igualdad de participación entre las personas.

Para un eficaz cumplimiento jurídico de los deberes administrativos con sus empleados La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central por ser una Entidad del Orden Nacional se rige por La Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la gerencia pública, la carrera administrativa, adicionalmente se mencionan otras normas como son las leyes 1960 de 2019 (normas del empleo público), ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Ley 489 de 1998 (funcionamiento de las entidades nacionales), ley 50 de 1990, el decreto 1083 de 2015 (reglamento de la función pública) y la Ley 1882 de 2018, donde los principios y las reglas para las entidades estatales especifican la contratación, los derechos, los deberes, y también favorece a los contratistas con remuneración sin modificación.

A su vez es relevante mencionar la Constitución Política de Colombia que de manera particular establece en su artículo 209 que la función administrativa se encuentra al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad; asimismo el Código Sustantivo del

Trabajo, puesto que es la normativa que organiza las relaciones entre trabajadores y empleadores en Colombia.

Cada ley mencionada anteriormente entrelaza una serie de principios, valores, necesidades, derechos, y mejoras para que cada integrante de la Escuela intervenga de manera eficaz en el desarrollo de la misma, generando crecimiento, estabilidad y cumplimiento.

Adicional a esto dentro de la normatividad interna de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central se encuentran:

Resolución 293 de 2019 “Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal Administrativo de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central”.

Decreto 770 de 2005: Por el cual se establece el Sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del orden nacional a que se refiere la Ley 909 de 2004.

Decreto 2772 de 2005: Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.

Decreto 19 de 2012: Por la cual se dictan norma para suprimir y reformar, regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública

La guía DAFP “Lineamientos para la elaboración del plan de vacantes”

Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

Metodología

Para identificar las estrategias que permitirán mejorar la selección del personal en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central se utilizará la metodología de investigación cualitativa, este método nos permite a través de la observación y las entrevistas, obtener información para ser analizada y posteriormente interpretada, a través de la elaboración de una entrevista se pretende obtener la información de manera estadística lo que nos permitirá la toma de decisiones de una manera más rápida. Identificando así las falencias y debilidades que se exponen en el momento de la selección del personal en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

La investigación se realizará a través de encuestas, se debe aplicar a personas que trabajan en la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central; en el área de recursos humanos y a personas vinculadas a la Escuela en el año 2020 que cumplan con la característica que su proceso de vinculación haya sido virtual; pues son ellos quienes pueden dar cuenta de las problemáticas presentadas durante el año.

Con esta metodología esperamos obtener resultados veraces de las necesidades o mejoras que requiere el instituto técnico central para una mejor selección del personal, analizando debilidades o falencias que se estén presentado, y así poder diseñar estrategias que permitan una mejor selección del personal teniendo en cuenta las políticas que tiene la organización.

Descubriendo en qué nivel se encuentra cada trabajador, su capacidad de afrontar los retos que le exige cada cargo a ejercer, su estado psicológico dentro del área de trabajo, si el cargo a que se postula satisface sus necesidades como ser humano, y la aptitud como la actitud que se requiere para desarrollar plenamente el cargo a desarrollar dentro del mismo, como

también el nivel de responsabilidad que tiene frente a la entidad que es el Instituto Técnico Central.

Planificación

Para iniciar la investigación se planificarán y direccionarán tareas a cada miembro del equipo donde se lleva a cabo una indagación en la información y alcanzar diferentes enfoques de las causas de la problemática.

Materiales y métodos

La empresa seleccionada como objeto de estudio se ubica en la ciudad de Bogotá, donde se analizará el área de talento humano con el fin de diseñar estrategias que permitan mejorar la selección de personal para la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central para el año 2021 a los que se les pueda aplicar un tipo de encuesta con datos cuantitativos y cualitativos.

Población

Se trabajará con un total de 22 personas pertenecientes al área talento humano y funcionarios de diferentes áreas vinculados en el transcurso del año 2020

Muestra

Para realizar nuestra investigación trabajaremos con una muestra de 22 personas vinculadas a la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central Bogotá de tal forma que asignamos un grado de confianza de 98%, y un nivel de error de 3%.

Descripción del proceso de la información

Implementaremos lo expuesto por el autor Gómez (2006) donde una vez que elaboramos el problema de investigación, preguntas, hipótesis, diseño de investigación cuantitativo, cualitativo o mixto elegido pasamos a la etapa de la recolección de los datos pertinentes sobre variables, sucesos, contextos, comunidades u objetos involucrados en la investigación teniendo en cuenta las tres actividades posteriores que son

- a). Seleccionar o desarrollar un instrumento o método de recolección de datos, el cual debe ser válido y confiable para poder aceptar resultados.
- b). Aplicar ese instrumento o método para recolectar datos.
- c). Preparar los datos, observaciones, registros y mediciones realizadas para su análisis.

Fuentes de información

Con el fin de llevar a cabo la recolección de datos donde nos permita conocer el estado actual en los procesos de selección del personal se utilizó:

Observación: a través de esta podemos conocer cómo se encuentra el proceso de selección del personal de la empresa de estudio

Revisión de normativa interna y documentación: se realizó un diagnóstico a la documentación y normativa que tiene establecida la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central para los procesos de selección del personal.

Encuesta: por medio de una serie de preguntas referentes a la temática de investigación, se recopilará información de los diferentes puntos de vista de los trabajadores de la escuela

Instrumento de recolección de información

Teniendo en cuenta que el proceso de selección es muy importante dentro de una organización, se elabora instrumento de recolección de información donde se analiza cómo está el proceso de selección de personal. **ver anexo 1**

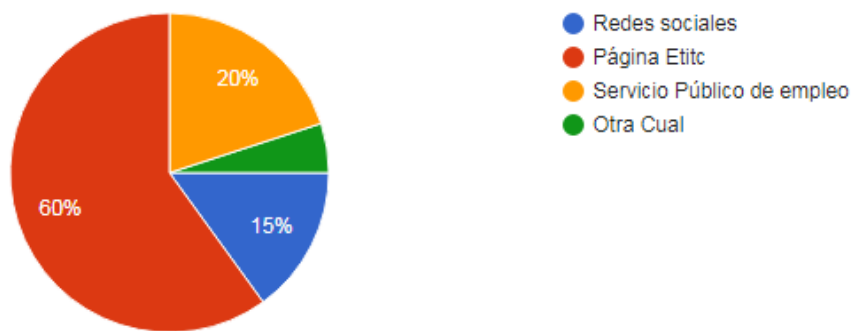
Resultados

Para realizar un análisis de la presente investigación, se seleccionó una muestra total 20 personas, basados en los siguientes parámetros: funcionarios pertenecientes al área talento humano y diferentes áreas vinculados en el transcurso del año 2020, la encuesta fue aplicada de manera virtual, lo primero que se realizó fue una presentación, objetivos de la medición y las instrucciones para diligenciar la encuesta el link aplicado fue <https://forms.gle/mwXHS3c8U8Yera2r6>

A continuación, se presentan los resultados de la investigación

Grafica 1

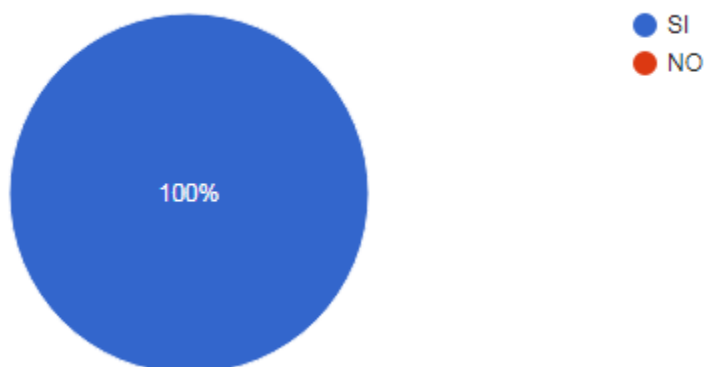
¿Cómo se enteró de la oferta laboral?



El 60% del personal encuestado se enteró de las ofertas laborales por medio de la página de la Etitc, evidenciando que podemos mejorar nuestra publicidad en redes sociales y servicio público de empleo

Grafica 2

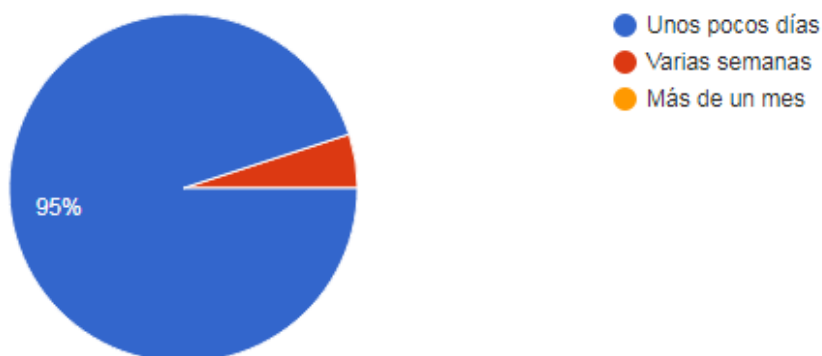
¿Son claras las funciones y el perfil del empleo ofertado?



El 100% de personal, logro tener pleno conocimiento del perfil y funciones del cargo, la información que se ha suministrado hasta el momento ha sido clara y oportuna

Grafica 3

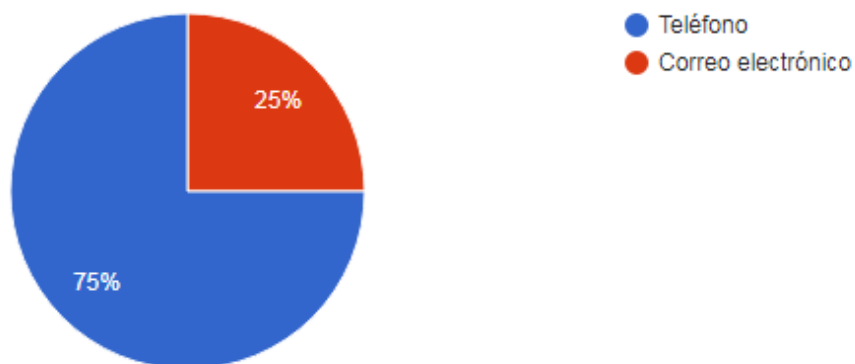
¿En cuánto tiempo tuvo respuesta a partir de su inscripción en la oferta?



En el gráfico de tiempo de respuesta evidenciamos que el 95% de personal tuvo respuesta en pocos días, pero el 05% en varias semanas, lo cual se debe mejorar ya suma gran importancia a un proceso de selección satisfactorio

Grafica 4

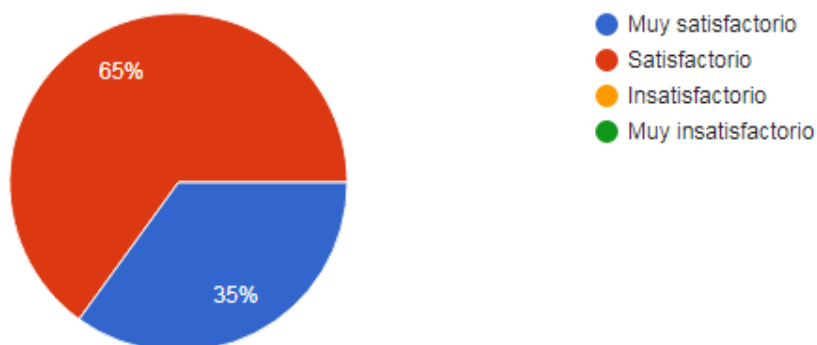
¿Cómo fue contactado por la Escuela para concertar la entrevista?



Como podemos evidenciar, el 75% de personal fue contactado telefónicamente, en un proceso virtual, es de una manera más cercana de hacerlo, se podría demostrar mayor simpatía y calidez

Grafica 5

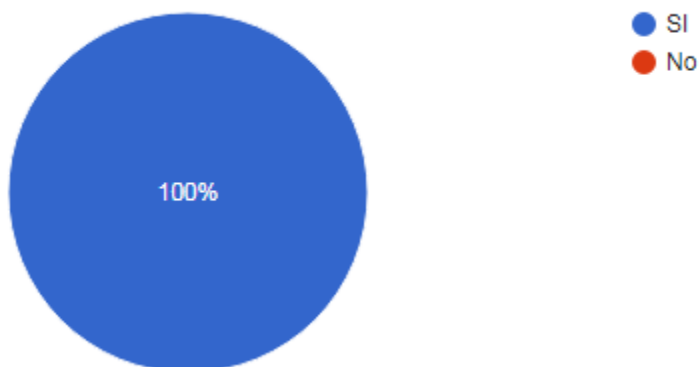
¿Cómo califica el desarrollo y contenido de la entrevista?



De acuerdo a la gráfica, la mayor parte de funcionarios califico el proceso como satisfactorio, el 35% muy satisfactorio, lo cual es importante ya que resalta la importancia de una correcta planeación de este proceso

Grafica 6

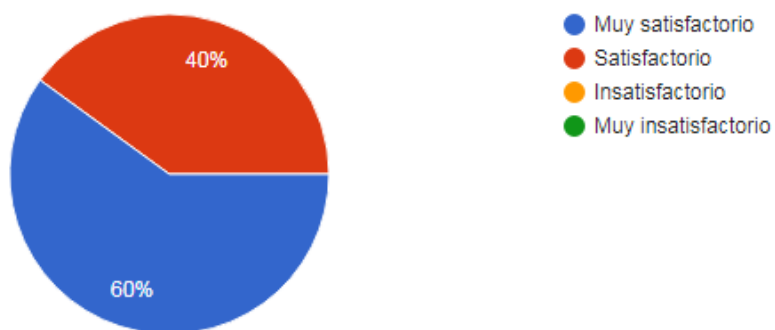
¿Le ofrecieron la oportunidad de realizar la entrevista virtual?



El 100% de personal, obtuvo la oportunidad de realizar la entrevista virtual

Grafica 7

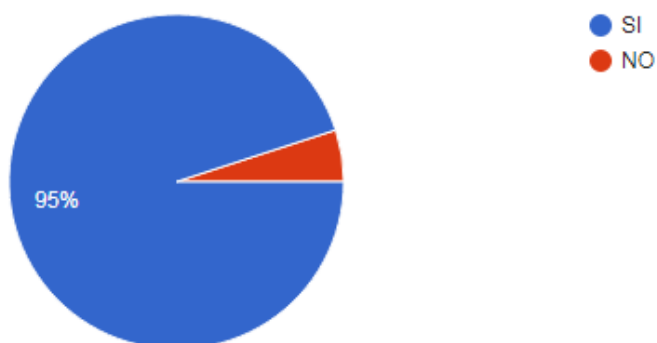
¿Cuál es su evaluación en el proceso desde el inicio hasta la finalización de la entrevista virtual?



En respuesta a la pregunta 7, el 60% considera que muy satisfactorio ha sido el proceso lo cual evidencia que se ha llevado de manera correcta este proceso, el 40% de personas que lo identifican como satisfactorio, demuestran que tenemos manera de mejorar este proceso

Grafica 8

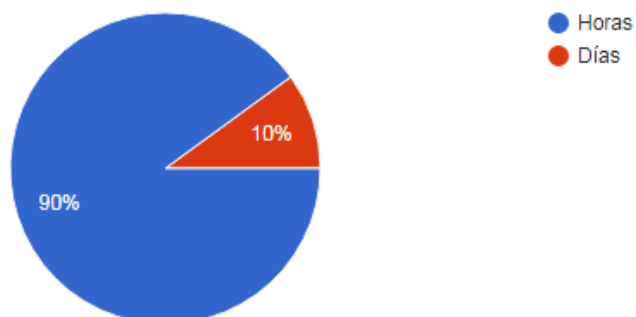
¿Usted consultó la información de la Entidad a donde iba a presentar la entrevista?



El 95% de personal entrevistado obtuvo información de la entidad, demostrando su interés, compromiso y facilidad al acceso de la información, el 5% restante no demostraron interés

Grafica 9

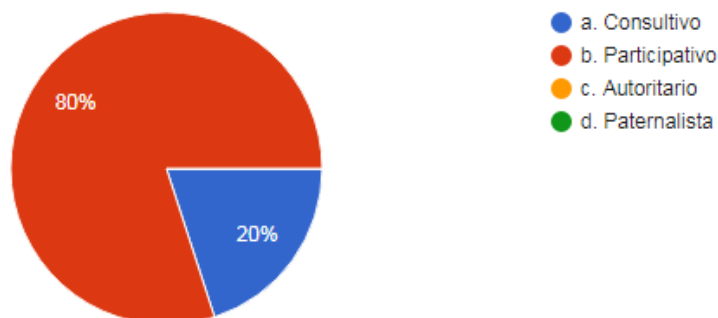
¿Cuánto tiempo dedico a buscar información para conocer la Entidad donde fue citado a entrevista?



La información que se publica en la página del Instituto, es 90% clara para que el personal interesado obtenga la información necesaria en cuestión de horas, para el 10% le fue necesario proporcionar más tiempo

Grafica 10

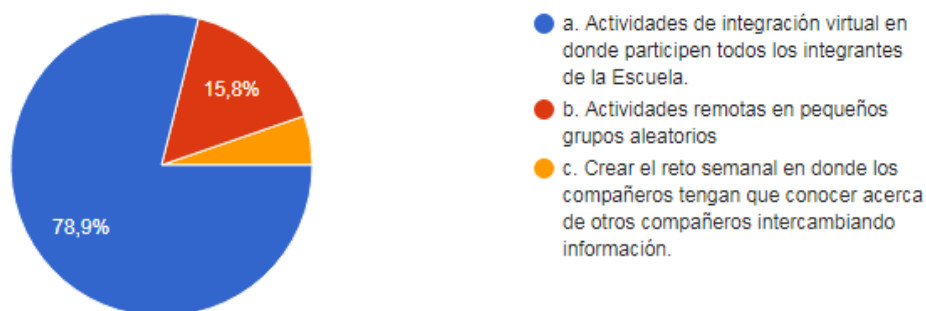
¿A partir de ser vinculado cuál es su percepción sobre el clima laboral de forma virtual en la Escuela?



El clima laboral del Instituto, está siendo caracterizado por ser participativo, el 80% de personal encuestado lo reconoce de esta forma, siendo uno de los climas laborales que las empresas más desea tener, la comunicación, entrega de información y el compromiso permiten que el personal este mas motivado, el 20% lo reconoció consultivo, determinando la confianza que se da a sus colaboradores por parte de los directivos

Grafica 11

Seleccione la(s) actividades que considera que se han implementado como estrategia para la integración entre los colaboradores antiguos y los vinculados durante la pandemia.



El 78.9% de funcionarios, ha sido participes de actividades de integración virtual donde participan todos los integrantes de la escuela, ayudando de tal forma el clima laboral, la manera de transformar estratégicamente la compañía ha permitido tener buenos resultados y un ambiente laboral favorable

Recomendaciones

Para la investigación se aplicó un instrumento (encuesta) con el fin de evidenciar las posibles falencias o dificultades presentadas en el proceso de selección de personal; según los hallazgos y resultados obtenidos realizamos las siguientes recomendaciones a la empresa.

Realizar un diagnóstico más profundo para evidenciar las posibles falencias en el proceso de selección virtual, permitiendo a los actores externos aplicar el cuestionario realizado, así puede ser más objetivo el resultado y es posible hallar diferentes falencias o dificultades.

Según el resultado de la encuesta el 0.5% de las personas que se postularon obtuvieron respuesta semanas después de la postulación; por tanto, sugerimos utilizar un software de talento humano que a través de su módulo de selección de personal de respuesta de una manera más eficiente a las personas que se postulan e incluso pueden ayudar a simplificar todo este proceso y organizarlo de una mejor manera.

Se recomienda evaluar habitualmente el proceso de reclutamiento y selección de personal con el propósito de actualizarlo de acuerdo a los cambios como lo es en el caso de la pandemia u otros que se puedan presentar.

Dado que el 78.9% de los encuestados dicen haber tenido actividades de integración virtual y el 15% actividades remotas en pequeños grupos formados aleatoriamente, se sugiere realizar más actividades de integración virtual en pequeños grupos para que se logre integrar un poco más el personal recientemente contratado y se genere un mejor clima laboral, mayor sentido de pertenencia y una comunicación clara y efectiva en el equipo de trabajo.

Conviene desarrollar diferentes estrategias de motivación laboral para contar con un personal más comprometido con sus funciones, la motivación debe ser evaluada constantemente, dado que está relacionada con la productividad y competitividad de la organización

En la herramienta que se aplicó se puede evidenciar que el desarrollo y contenido de la entrevista tuvo un 65% en satisfactorio y el 35% restante muy satisfactorio, para que este paso sea un poco más humano por ser virtual se recomienda que la conexión a internet sea muy buena, también tener todo el tiempo la cámara prendida, que haya una interacción verbal amena entre el entrevistado y el entrevistador.

Teniendo en cuenta los resultados arrojados en la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa seleccionada, podemos concluir que se debe mejorar en cada uno de los procesos de reclutamiento y selección, ya que no todos los encuestados consideran que el proceso de la entrevista es muy satisfactorio, es importante que la escuela revise y analice cada uno de sus objetivos y procedimientos para el proceso de selección de sus trabajadores ya que de esto depende que se logren las metas de la organización y que se presente menor rotación del personal.

En la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central el proceso de selección del Talento Humano es muy importante, ya que esta buena selección se verá más adelante cuando se note el cumplimiento de las metas propuestas y el compromiso de cada uno de sus colaboradores.

Finalmente, como todo lo relacionado con la selección se está realizando virtualmente es importante que se tenga informado al aspirante a través del correo electrónico en qué paso va su proceso, esto destacaría el prestigio que tiene la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central. Creemos que por más de que se utilicen los medios virtuales para la selección de personal, la empresa no debe dejar de lado totalmente los procesos presenciales ya que en estos se evidencian muchos factores personales de comportamiento y emocionales de los candidatos.

Conclusiones

A partir del diagnóstico realizado se evidenció que la selección de personal es un tema muy importante para la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central ya que es el insumo de candidatos que a futuro prestarán su servicio a la Entidad, por lo cual, se debe fortalecer el tener mayor diversidad en los candidatos que se tiene para un cargo ya que de esta forma se podrá tomar la mejor elección para la institución.

Se diseñó una encuesta para identificar las falencias o debilidades que habían en el proceso de selección en la virtualidad, lo cual ayudaba al proceso de reclutamiento y selección de personal, ya que este es un área de gran importancia a la hora de determinar la generación de valor a cada empleado, reduciendo las incertidumbres que se puedan generar y asegurando excelentes desempeños agregando mayor valor al Instituto.

A partir de lo identificado en la institución y los antecedentes investigativos, se pudo concluir que el éxito en los procesos de selección está en la estrategia de planificación y realización en todas las tareas que se gestionan en una organización.

El mejoramiento continuo en las organizaciones produce un avance en todos los aspectos tanto en la parte de dirección, como en la parte comercial, de producción, de imagen y logística pero lo primordial que logra esto es tener el mejor equipo en talento humano que desarrolle los objetivos, metas, y propósitos que aporta cada uno de sus integrantes a las mismas.

A partir del instrumento diseñado se evidenció que la única recomendación que se generó es que las entrevistas fueran un diálogo más ameno entre el entrevistador y el entrevistado, así como el uso de la cámara de manera constante.

Bibliografía

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5a ed.). México: McGraw-Hill.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>

Gerencie.com (2019). *Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas.*

<https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>.

Gerencie.com (2019). *Reglamento interno de trabajo.* [https://www.gerencie.com/reglamento-](https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html)

[interno-de-trabajo.html](https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html).

González, Á. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (3). Universidad del

Norte.<https://web->

[aebsohostcom.bibliotecavirtual.unad.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=89d](https://web-aebsohostcom.bibliotecavirtual.unad.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=89d)

[7d6ee-8736-49b6-af75-6725bbef2292%40sdc-v-sessmgr03](https://web-aebsohostcom.bibliotecavirtual.unad.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=89d)

Ministerio de Trabajo. (2020) *¿Qué es la seguridad social?*

<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de->

[formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social](https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social).

Murillo, G. García, M., González, C. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio*

de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.18-51). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

Oltra, V. (2013). (pp.106-140). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC. [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9).

Silvester, J., Anderson, N. (2003). *Technology and Discourse: A Comparison of Faceto-face and Telephone Employment Interviews*. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(23), 206-214. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/1468-2389.00244>

Soman, V., Madan, A. (2009, March). *Social signaling: predicting the outcome of job interviews from vocal tone and prosody*. Trabajo presentado en IEEE In'tl Conference on Acoustics, Speech and Signal Processing, Dallas, Texas. <https://hd.media.mit.edu/tech-reports/TR-637.pdf>

Anexos

Anexo 1:

Encuesta aplicada al proceso de selección del Instituto Técnico Central

Objetivo

Esta encuesta se realiza con fines pedagógicos, para dar respuesta a un proyecto de investigación del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano que actualmente cursamos un grupo de cinco estudiantes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

1.

¿Cómo se enteró de la oferta laboral?

Redes sociales

Página Etitec

Servicio Público de empleo

Otra Cual

2.

¿Son claras las funciones y el perfil del empleo ofertado?

Si

No

3.

¿En cuánto tiempo tuvo respuesta a partir de su inscripción en la oferta?

Unos pocos días

Varias Semanas

Más de un mes

4.

¿Cómo fue contactado por la Escuela para concertar la entrevista?

Teléfono

Correo electrónico

-
5. ¿Cómo califica el desarrollo y contenido de la entrevista?
- Muy satisfactorio
- Satisfactorio
- Insatisfactorio
- Muy insatisfactorio
6. ¿Le ofrecieron la oportunidad de realizar la entrevista virtual?
- Si
- No
7. ¿Cuál es su evaluación en el proceso desde el inicio hasta la finalización de la entrevista virtual?
- Muy satisfactorio
- Satisfactorio
- Insatisfactorio
- Muy insatisfactorio
8. ¿Usted consultó la información de la Entidad a donde iba a presentar la entrevista?
- Si
- No
9. ¿Cuánto tiempo dedico a buscar información para conocer la Entidad donde fue citado a entrevista?
- Horas
- Días
-

-
- 10.** ¿A partir de ser vinculado cuál es su percepción sobre el clima laboral de forma virtual en la Escuela?
- Consultivo
 - Participativo
 - Autoritario
 - Paternalista
- 11.** Seleccione la(s) actividades que considera que se han implementado como estrategia para la integración entre los colaboradores antiguos y los vinculados durante la pandemia.
- a. Actividades de integración virtual en donde participen todos los integrantes de la Escuela.
 - b. Actividades remotas en pequeños grupos aleatorios
- Crear el reto semanal en donde los compañeros tengan que conocer acerca de otros compañeros intercambiando información
- 12.** ¿Qué aportes considera tener en cuenta en el Proceso de Selección de la Escuela?
-

Fuente: propia de sus autores