

Diseñar un manual de reclutamiento, inducción y selección de personal por competencias para la compañía Decathlon sucursal Colina.

German Julio Sanabria

Laura Michell Segura Sierra

Sandra Milena Medina

Sandra Paola Sequeda Otero

Claudia Milena Sierra Pinzon

Grupo 101007_15

Tutor:

Munir Fernando Cure

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables

Económicas y de Negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

Bogotá

2021

Resumen.

Este Trabajo se compone de un estudio realizado a la empresa Decathlon, donde el objetivo de este es plantear un manual de reclutamiento, inducción y selección de personal por competencias, el cual debe ser guía para el profesional de Talento Humano en los procedimientos de reclutamiento tenga un apoyo, proporcionando la información necesaria para identificar, y seleccionar a futuros aspirantes que por sus habilidades, competencias y profesionalismo merecen hacer parte de la compañía Decathlon, esta investigación fue hecho teniendo en cuenta el perfil existente de cada uno de los empleados en la compañía, cuyo aporte servirá para la mejora de procesos del área de Talento Humano, proporcionando el registro de criterios y optimización de esfuerzos, los cuales permitan contratar y aportar con profesionales con un excelente servicio en todas sus competencias y niveles, de igual forma promover la implementación de mejores procesos para el reclutamiento de personal.

Las respuestas recibidas de parte del personal entrevistado reflejan la necesidad del diseño del manual, primero por la demora de proceso a la hora del reclutamiento y porque esto ha generado descontento en los colaboradores ya que estos requieren de personal capacitado para el desarrollo de las distintas tareas que se llevan a cabo diariamente en la empresa y por causa de esto no se han conseguido la meta máxima de objetivos establecidos permitiendo así que se extienda el tiempo del cumplimiento de cada objetivo.

Se sugiere que el área de Recursos Humanos de Decathlon Colina se asesore externamente de personal capacitado en diseños de manuales de reclutamiento, selección e inducción de personal para que diseñen el manual adecuado para la empresa, adicional se realizan recomendaciones y sugerencias de dichos modelos para que la contratación por competencias sea a futuro un proceso que facilite y maximice la producción y éxito de la compañía.

Palabras Clave: Manual, selección de personal, reclutamiento, aspirantes, Talento Humano, competencias, procesos.

Abstract

This worksheet was created with a research done by Decathlon Company, the main goal was to set a staff recruitment manual, introduction and selection based on their skills, this one should work as a guidance for human resources during the hiring procedure, by giving the accurate information to identify and to choose future candidates, which, for their abilities, competences and professionalism deserve to be part of Decathlon, the research was made taking into account the existing profile for each one of the current employees in the company. The result will help to improve the processes in the human resources department, also, will give enough data for the efforts criteria optimization, which will allow to hire high-quality professionals with an outstanding service in all their competences, so as to this research will promote better process implementation during staff recruitment.

The answers provided by the staff in the Company show the necessity of the creation of the manual, first, due to the lateness during the recruitment process, because this had been creating some dislikes with the company's clients so that they required the capable staff for the development of the daily different tasks inside of the enterprise and for this reason the maximum goal for establish objectives hadn't been achieved, giving chance the extension in the time for the fulfillment for each one of the goals.

The recommendation for Decathlon's human resources department is to get external consultancy with experts on manual recruitment, selection and inducement of staff in that order they will help them to create the proper manual for them, in addition some extra suggestions will be provided about those models in order to make this hiring procedure better in the future, so the process will be easier and maximize the performance and success of the Company.

Keywords: Handbook, staff pick, conscription, aspiring, human talent, competencies, processes

Tabla de Contenido

	VI
Introducción	VII
Objetivos	VIII
Objetivo General	VIII
Objetivos específicos	VIII
Planteamiento del problema	1
Antecedentes del problema	2
Diagnóstico de la situación	2
Justificación del problema	3
Marco Teórico	4
Marco Legal	9
Metodología de la investigación	12
Tipo de Investigación descriptiva	12
Enfoque de Investigación.	12
Fuentes de información	13
Tipo de técnica de investigación	13
Técnicas de recolección de información	13
Resultados.	14
Conclusiones	21
Bibliografía	22
Anexos	23

Introducción

Las empresas se conforman por un conjunto de elementos que conforman al cumplimiento de los objetivos y metas misionales de la empresa, estos elementos se conforman tanto como la parte financiera, tecnológica y humano los cuales, deben estar enfocados en beneficio del éxito de la compañía, sin embargo, se debe tener en cuenta la importancia del recurso humano, el personal que labora en la empresa, dado que poseen conocimiento, destrezas y habilidades.

Toda empresa debe contar con un sistema de recursos humanos que facilite los diferentes procesos y funciones del personal como el reclutamiento, selección, evaluación y cumplimiento, entre otros, en este caso nos referimos a la compañía Decathlon en la sede Colina, teniendo en cuenta que el talento humano representa en gran medida el éxito en la consecución de los objetivos planteados y en gran medida este depende del servicio y actitud de sus colaboradores.

La gestión de talento humano debe proporcionar a la compañía la tranquilidad de elección idónea de habilidades y competencias por parte de los aspirantes en relación con los perfiles de trabajo requeridos, mediante un conjunto de técnicas en donde se logre escoger a un colaborador que se ajuste a los requerimientos y necesidades de Decathlon con la finalidad de incorporarlo a la empresa.

Se propone realizar un modelo por competencias el cual promoverá y desarrollará las cualidades más sobresalientes que determinen el mayor cumplimiento de las actividades y competitividad de la compañía.

Objetivos

Objetivo General

Elaborar el Manual que permita agilizar y maximizar el proceso de selección, reclutamiento e inducción para el personal de la empresa Decathlon sede Colina.

Objetivos específicos

Diagnosticar la situación de los procesos de selección e inducción para el personal que va a ingresar a Decathlon sede Colina.

Proponer un modelo de selección de personal que maximice la vinculación de personal idóneo para la compañía Decathlon -Colina.

Implementar un modelo por competencias que requiere cada cargo, para que las tareas se desarrollen de manera óptima y oportuna.

Promover la asistencia entre diferentes áreas de trabajo con el fin de aportar en el proceso de selección de candidatos.

Planteamiento del problema

¿Cuáles son las ventajas para Decathlon Colina, al formalizar uno de sus procesos más importantes mediante el diseño de un manual de reclutamiento, selección e inducción de personal?

Decathlon es una empresa que actualmente cuenta con más de 400 colaboradores a nivel Colombia, con sede principal en la ciudad de Bogotá, sucursal Colina, la selección, contratación, e inducción del personal es uno de los retos a los que se enfrenta cada día ya que busca perfiles específicos que no se pueden conseguir fácilmente.

Se conoce la importancia de cada uno de estos procesos para poder contratar y capacitar al personal adecuado dentro de una empresa y que se verá reflejado en el éxito o en el fracaso de las estrategias y planes a corto, mediano o largo plazo.

El éxito de las contrataciones radica en el diseño y estructura de un manual de reclutamiento , en donde se contrata al personal adecuado para cada cargo; además seleccionar al colaborador no es tarea sencilla porque se deben plasmar pasos y filtros para ir descartando a los que no cuentan con las capacidades y el talento para desarrollar bien la actividad.

Cabe resaltar algo no menos importante y que dependiendo de esto se desarrollarán todas las tareas con gran éxito, y es la inducción del personal, ya que es aquí donde se refuerzan los conocimientos, se eliminan dudas y se proporciona toda la información necesaria y requerida para ocupar el cargo de manera autónoma.

Antecedentes del problema

Como se habló anteriormente Decathlon sucursal la Colina es la sucursal más importante a nivel Colombia y siempre se ha preocupado en el bienestar de sus colaboradores, pero no ha caído en cuenta que no cuenta con un manual adecuado para realizar el reclutamiento del personal, la selección adecuada y la inducción requerida de acuerdo a los cargos especificados en las vacantes, lo que hace que los colaboradores al ser contratados no se sientan satisfechos con su cargo y se genere una alta rotación del personal.

Se puede afirmar que el proceso de reclutamiento y selección se realiza de forma empírica, porque no disponen de un manual que les permita ejecutar el proceso de una manera eficaz y eficiente.

Además, se ha visto la necesidad de realizar un proceso de inducción más dinámico y que sea oportuno para la compañía, adicional a esto evitar la pérdida de la información debido a que no se cuenta con un formato o un Check – List, al momento de validar la documentación por parte del candidato.

Diagnóstico de la situación

Al ser una empresa nueva en Latinoamérica se ha enfrentado con muchos retos y nuevas oportunidades de crecimiento en un mercado que crece exponencialmente, hay muchos procesos que la empresa ya tiene definidos y solidificados y resultan ser un éxito en su funcionamiento, la empresa se ha adaptado a los nuevos conceptos y a la creación de distintos tipos de mercados, la empresa ha entendido que los activos valiosos no son solo la industria, el capital o los conocidos tangibles sino que además , los conocimientos, los

valores y desarrollo del personal, los conocidos intangibles resultan siendo un factor clave para la organización.

La gestión de talento humano reconoce y trabaja diariamente para que estos activos intangibles sean tratados con más importancia a medida que crece la compañía ya que estas habilidades generan mejor servicio y utilidad en la empresa. Por esta razón vemos como suma importancia la propuesta de implementar un manual de reclutamiento, inducción y selección del personal de Decathlon para poder vincular de manera más efectiva el capital humano de calidad y con las competencias y necesidades que necesita la compañía para seguir creciendo con éxito.

Justificación del problema

¿Por qué Decathlon está en la búsqueda de un adecuado proceso de reclutamiento y selección? Es importante precisar que cuando se cumple con la política de reclutamiento correcta se minimiza la rotación de personal, se detectan las competencias necesarias e indicadas para el cargo lo cual hace posible cada vez más el logro de los objetivos proyectados por las compañías.

Adicional a esto, dado que se ha evidenciado un alto índice de rotación en los últimos meses lo cual paralelamente genera costos administrativos para nuevas contrataciones, de igual manera podemos evidenciar una curva de aprendizaje muy lenta debido al alto porcentaje de rotación.

Esta situación permitirá a la Decathlon Sede Colina contar con la implementación de una herramienta que permita la apropiación de una forma organizada formal y técnica, esto

generaría la selección e implementación de los mejores candidatos, generando de manera continua un personal más eficiente, adecuado y competitivo.

Marco Teórico

Dentro de una organización existen áreas fundamentales para el desarrollo y crecimiento de la ella, una de estas es el área de Gestión de talento humano este es fundamental para mantener la mejora continua de las relaciones personales entre los directivos y los colaboradores de todas las áreas de la empresa, esto abarca un sin número de conceptos ya sean los objetivos de la empresa, las metas de los colaboradores, las metas organizacionales o el enfoque humano que desee tener la empresa.

Sembrema (2008) En su trabajo titulado, “Aplicación de recursos humanos, selección de personal y evaluación del desempeño”, postula que generalmente cuando se habla del desempeño laboral se deduce en la teoría que nos dice que seleccionar personal es escoger al postulante adecuado para la vacante, se debe tener en cuenta que la selección de personal va más allá de contratar una vacante, a medida que se labore en el departamento de talento humano se va a evolucionando una mejora de la cultura organizacional y el clima de trabajo, se intenta eliminar o minimizar la rotación del personal y se va a tener mayor rendimiento en los objetivos de la compañía.

El individuo ha adoptado nuevas formas de aprender y de generar habilidades las cuales le han permitido adaptarse a nuevos campos como lo son la tecnología, las ciencias, las artes e incluso la política, cada persona maneja distintos puntos de vista, distintas formas de pensar, de trabajar o de actuar, esto es un valor fundamental para el área de talento humano ya que le permite aprovechar de cada uno de sus colaboradores para cada distinta

área o actividades que se requiera de acuerdo al perfil formado logrando así satisfacer las necesidades de la empresa frente al mercado ofertado.

Como encontramos en el libro, “Gestión del capital humano o gestión del talento humano. ¿Es lo mismo o existe diferencia?”, Cuba, 2009,

“En la actualidad, el término recursos humanos se encuentra desechado en la literatura especializada a nivel internacional, dado que las personas no somos un recurso para mover y cambiar de lugar cuando a alguien le estime conveniente, porque de lo contrario nos estaríamos comparando con una mesa, una silla y eso sería imperdonable, pues el ser humano es mucho más.” °1

Lo que nos muestra el párrafo anterior, fue el cambio de términos que se realizó sobre los años 90, donde deja de ser Recursos humanos para ser talento humano lo que nos muestra que los colaboradores no son tomados en cuenta por la fuerza del trabajo si no por las capacidades, conocimientos y habilidades para el desarrollo de las tareas profesionales dentro de la organización.

Es importante enfocar que el análisis o definición del puesto de trabajo es muy primordial dado que informa sobre las necesidades del puesto al cual se aplica y los requisitos de la vacante y competencias que se necesitan para ocupar el puesto de la oferta, con esta premisa se decide que tipos de personal se recluta, dado que la empresa Decathlon, requiere un personal altamente calificado para su servicio misional y sus áreas de apoyo, dado que una empresa requiere personal para cubrir sus necesidades, debe decidirse si se realiza un reclutamiento externo, interno o mixto.

Dentro de las funciones del área gestión de talento humano encontramos el proceso de selección, un proceso que trata no solamente de rechazar o aceptar los aspirantes si no adicional a esto identificar las aptitudes, conocimientos, expectativas y cualidades con el fin de ubicarlo en un puesto más a fin con sus capacidades.

Una de las primeras acciones para la adquisición de personal es el reclutamiento, el cual es la necesidad de contratar un personal adecuado ya sea para una vacante nueva o antigua, cuando se tiene la necesidad de conseguir un personal.

De otra manera, el proceso de selección consiste en hacer un filtro de entrada ya sea utilizando los distintos recursos que tenemos para lograrlo, es importante que se realice dicha selección de personal de manera completa y eficiente ya que esto asegura el cumplimiento de las necesidades de la organización en consenso con los requerimientos de los distintos puntos de trabajo.

Es necesario que la empresa conozca los términos claros de lo que es una entrevista, está se trata de una conversación cuyo fin es intercambiar información valiosa, para observar a la persona y de esta manera analizar cuál es el mejor perfil que pueda adaptarse a la cultura organizacional.

Cabe aclarar, en la fase de la entrevista es donde se recopila toda la información del aspirante, la cual no se obtiene de los documentos aportados, por ejemplo; Sus aspiraciones dentro de una compañía, su comportamiento bajo presión, su forma de expresarse, sus aptitudes y habilidades y sus destrezas lo cual puede determinar las capacidades y competencias que posee el candidato para cubrir el puesto al que aplica.

Este método se puede utilizar una vez la compañía estipula las competencias que se requieren en donde se encamina la visión, misión y los valores que se pretenden obtener,

posteriormente es identificar los postulantes más competitivos y con mejores aptitudes y actitudes, el formador debe identificar cuáles son los aspectos más importantes, incluyendo los eliminatorios, basándose en distintas técnicas dependiendo el perfil solicitado.

Teniendo en cuenta las anteriores premisas, el entrevistador, procederá a elaborar una serie de preguntas las cuales le permitan identificar un perfil profesional más completo.

Dentro del tipo de entrevistas encontramos diferentes tipos de entrevistas la cuales se pueden ir eligiendo según el tipo de puesto que se requiera, por ejemplo, si es un puesto de mucha responsabilidad se debería hacer una entrevista de manera profunda ya que el puesto así lo requiere y si por lo mismo se necesita saber otro tipo de información a rellenar se puede hacer una entrevista libre, todo se debe hacer a como el perfil se requiera y el entrevistado de pie para ella.

“Durante el proceso de selección la compañía contratante debe constatar la información suministrada en la hoja de vida del aspirante y a partir de allí verificar que los datos entregados por la persona concuerden” (Werther, 1996).

Los datos suministrados son comprobados, estos se requieren para responder algunas inquietudes sobre el postulante, por lo cual los encuestadores recurren a la validación de referencias y datos personales, así como la experiencia del solicitante en el campo del trabajo;

En el ámbito psicológico de la organización son herramientas experimentales que permiten conocer habilidades, conocimientos, aptitudes psíquicas los rasgos de la personalidad y capacidades del individuo postulante.

Establecer un manual de procesos en toda compañía ya sea para cualquier departamento o actividad, genera un orden de manera escrita y formalizada, la empresa Decathlon no cuenta con un manual de procesos, el cual establezca los lineamientos de acciones y roles del proceso de selección de personal.

Un manual de procesos, también se define como manual de procedimientos, el cual permite que una compañía funcione de manera idónea, dado que en este manual es donde se estipulan o se plasman las políticas, normas, reglamentos, obligaciones y deberes y todo aquello concerniente a la gestión de la organización.

Este manual debe estar escrito de forma sencilla y clara con un sentido lógico, debe establecer contener los conceptos aplicables para los trabajadores, estar disponible al cambio en dado caso que la empresa decida modificarlo de acuerdo a nuevas políticas de la empresa.

El manual de procedimientos hace parte del sistema de calidad, este sistema contiene una textos necesarios para su implementación y gestión, hacen parte de un texto del ámbito legal: una norma, las Normas ISO son las más generales y adoptadas, por lo que la gran mayoría de las organizaciones la cual se toma de esta; las Normas ISO están conformadas por una serie de normas producidas por el organismo mundial International Standard Organization (Organización Internacional de Normalización). La serie 9000 se centraliza en las normas sobre documentación.

Por otra parte, estos textos son sometidos a revisión y evaluación cuando la empresa quiere acceder a una certificación de calidad, en este proceso, los auditores internos y externos son los encargados de la lectura y revisión de estos manuales de procesos de los manuales, de igual manera puede tratarse de auditores que van asignar a la empresa por solicitud de esta para certificar los procesos/procedimientos desarrollados. Se debe destacar

que en el caso de las Normas ISO 9000, lo que se certifica no es un producto, sino el procesos o procesos de una empresa que genera un servicio o producto.

Para finalizar podemos expresar como lo hace Chiavenato (2006) Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento personal.

La selección de personal de una empresa es prácticamente un proceso de comparar distintas variables dentro de las opciones, como podrían ser el tipo de cargo, las exigencias que este tenga, las características personales y de habilidades para el puesto en específico.

Todo este proceso se hace acompañado de unas herramientas que permitan su correcto desarrollo como los que explicamos en el texto anterior, todas estas pautas hacen que para la organización dicho proceso resulte mucho más sencillo de realiza

Marco Legal

La constitución política de Colombia consagra un derecho fundamental, el derecho a la igualdad.

ARTÍCULO 13.

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión

política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

Esta norma tiene muchas relaciones con la selección de personal porque tanto las entidades públicas como privadas deben respetar este derecho y garantizar que los requisitos que exigen para contratación, sean los adecuados y apliquen de igual manera para todos los interesados no favoreciendo a unos cuantos ni se presenten discriminación alguna en relación a la cultura, raza, genero.

ARTÍCULO 2°. El literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo

Según el artículo 161 del Código sustantivo de trabajo establece “la jornada laboral máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio. En el aspecto legal aplica la sentencia T-694/13 de la Corte Suprema de Justicia”

Definición de subordinación e indefensión: El derecho fundamental de garantizar que toda relación laboral proteja a las personas de hechos arbitrarios que atenten contra los derechos fundamentales como lo es el respeto y derecho de igualdad y no discriminación para el desempeño de cualquier actividad laboral, entre otras.

Artículo 29 - Derecho al debido proceso - Constitución política de Colombia

“Toda persona es inocente en cuanto no se demuestre lo contrario y quien sea declarado culpable tiene derecho a la defensa por parte de un abogado y al debido proceso sin dilataciones, presentando las pruebas del caso en su defensa.”

Referente al proceso de selección y contratación del personal también encontramos leyes y políticas que siguen estos procesos.

“Como políticas de contratación encontramos además del Ministerio se ha tenido como base el ordenamiento jurídico y los documentos éticos, y estos se puede ver en la construcción de los procesos contractuales y especialmente en los contenidos de las siguientes normas constitucionales y legales”:

Decreto 256 de 1994 – Capítulo 1 - Artículo 21

“El proceso de selección tiene como objetivo garantizar el ingreso del personal correcto con base a los méritos y esto mediante procesos que permitan la participación democrática y en las igualdades de oportunidades de todos los colombianos los cuales demuestran tener los requisitos para desempeñar los empleos en las organizaciones.”

Ahora bien, dentro de cada empresa debe existir las políticas que permitan tener el procedimiento de reclutamiento y selección de personal ya que estos ayudan a bajar la rotación de personal de manera repetitiva, y con ellos los problemas que traen como: costos de contratación, o la capacitación que se le realiza al personal, demandas laborales y el lento crecimiento de la empresa.

La empresa Decathlon en su sede Colina no cuenta con unas políticas que rijan dicho proceso el cual es de suma importancia que genere valor a la compañía y beneficios.

Metodología de la investigación

Tipo de Investigación descriptiva

Este proyecto se realizó por medio de la investigación Descriptiva, en donde se analizó el proceso de reclutamiento que realiza la Empresa Decathlon Colombia con sede en la Colina y se detectó que no cuenta con un manual de reclutamiento por lo cual es fundamental diseñar el manual de reclutamiento, inducción y selección de personal por competencias, ya que se debe garantizar la selección acertada y adecuada para el cargo a desempeñar.

Este método descriptivo permite a las investigaciones que tienen como finalidad la evaluación de algunas características de una población o situación específica, en esta investigación de forma descriptiva, el objetivo es describir las variables que se presentan en el caso de estudio y en la apreciación de la población que se tomó como muestra

Enfoque de Investigación.

El enfoque de la investigación es de tipo cualitativo, porque nos basamos en el entender y analizar el proceso de selección de personal de Decathlon y la importancia de diseñar el manual de reclutamiento.

En donde se recolectan datos no estandarizados, los cuales son la apreciación de los encuestados, de igual manera mediante la observación directa y el análisis de la información proporcionada se estudia la realidad dentro de la compañía la cual se puede establecer una hipótesis y posibles soluciones, por otra parte se buscara establecer una medición numérica para un posterior análisis estadístico para establecer comportamientos para definir y probar los planteamientos.

Fuentes de información

En este proyecto se utilizaron las siguientes fuentes primarias:

Observación y Análisis del proceso de contratación de la Compañía.

Tipo de técnica de investigación

Técnicas de recolección de información

Se hicieron encuestas presenciales a 10 colaboradores de distintas áreas que actualmente trabajan en la empresa, para conocer cómo fue su proceso de contratación y analizar si se hizo del mismo modo para los diferentes cargos.

La encuesta realizada es la siguiente:

1. ¿Por qué medio te enteraste de la oferta de trabajo?
2. ¿La descripción del trabajo era clara y comprensible?
3. ¿En el desarrollo de la entrevista se habló de los temas descritos de acuerdo al cargo postulado?
4. ¿Cuántas veces te has presentado a entrevistas en Decathlon y si la respuesta es más de una vez, las entrevistas han tenido el mismo método?
5. ¿Crees que la metodología de reclutamiento aplicada para ti fue la adecuada para el puesto que ocupas?
6. ¿La inducción al puesto de trabajo se hizo en el tiempo establecido?
7. ¿Qué opinas acerca de que Decathlon sucursal Colina deba diseñar y estandarizar un manual de reclutamiento, selección e inducción del personal?

Resultados.

Pregunta 1:

Las redes sociales predominan con un 40% seguido por un 30% - 20% de amigos y familiares que laboran en la empresa respectivamente y su propia página web solamente con un 10%.

Claramente podemos ver que no hay una formalidad desde la requisición del mismo cargo, se maneja más con una voz a voz o comúnmente recomendados, no está mal, ya que esto de cierta manera da confiabilidad a la organización a la hora de contratar personal pero no siempre es efectiva, ya que puede quedar en un segundo plano las capacidades y aptitudes que se necesitan del candidato para ejecutar el cargo por el “colaborar a un familiar o amigo”.

Siendo una organización de gran prestigio se recomienda apoyarse en los buscadores de empleo como CompuTrabajo y empleo.com dado que previamente realizan un filtro de capacidades, aptitudes, actitudes y experiencia de los perfiles a seleccionar.

Pregunta 2:

El 60% de la población encuestada manifiesta que la descripción de su trabajo ha sido clara, aunque es un buen número preocupa el restante 40% en saber cómo está ejecutando su labor (bien o mal, su nivel de adaptación) sin tener claro el enfoque de la misma, razón por la cual es preciso realizar una retroalimentación de la inducción al cargo o complementar la misma.

Pregunta 3:

Los resultados reflejan cierto grado de insatisfacción de la entrevista al no recibir la información completa del cargo al cual se estaban postulando, se tendría de ampliar la pregunta con el fin de determinar más precisamente cual fue es la oportunidad de mejora para el entrevistador.

Pregunta 4:

Falta respuestas a la pregunta ya que solo se tiene la cantidad de veces que han presentado entrevista en Decathlon, pero nos falta saber si les han aplicado el mismo método o no para realizar el análisis completo a la pregunta.

Pregunta 5:

Abiertamente no hay un proceso adecuado de reclutamiento, sería prudente el averiguar por qué creen que no adecuado el proceso para así mismo dar una buena recomendación.

Pregunta 6

Aunque la mayoría de la población encuestada 70% afirma que la inducción se brindó en el tiempo estipulado esto nos hace cuestionar las respuestas a la pregunta 2 dado que ésta refleja que un 40% argumenta no haber recibido una adecuada información a su puesto de trabajo.

Pregunta 7

La pregunta está en un contexto abierto lo cual en caso que se encuestará a todo el personal nos dificultaría el análisis de la misma, me parece que debe ir con las opciones si o no y ¿por qué? de esta manera nos quedará mejor la gráfica, sin embargo, el 80% de la población encuesta argumenta que si les parece adecuado que la organización diseñe un manual o proceso

de reclutamiento solo se tiene un 20% que dice que así está bien, pero puede ser porque le es indiferente el proceso de la compañía.

Recomendaciones

Análisis y detección de necesidades

Los candidatos preseleccionados deben presentar las pruebas que se hayan determinado para detectar las habilidades y competencias requeridas para el puesto que se requiere cubrir. Pueden ser test psicotécnicos, o didácticas dentro de la tienda.

Reclutamiento activo o pasivo:

La empresa cubre vacantes recurriendo a un colaborador interno, por medio de publicaciones por correos corporativos, se hace la publicación, se especifica el tiempo en que estará abierta la convocatoria, se especifica el perfil del cargo y se solicita una carta de motivación al cargo ofertado, en donde los interesados se comunican con sus jefes directos y les entregan la carta de motivación para aplicar a la vacante

Reclutamiento Externo

En la Página de la empresa Decathlon: <https://trabajaconnosotros.decathlon.co/logi> esta se llama trabaja con nosotros en donde se buscan perfiles externos para ocupar cargos en distintas áreas de la empresa. Esta página se puede encontrar en Facebook o Twitter, en donde se le da la opción al interesado en el cargo para que se registre, una vez registrado puede ingresar con su correo y contraseña y aplicar las ofertas de trabajo que se encuentran disponibles.

Allí puede encontrar la descripción del puesto de trabajo, las actividades que debe realizar y los requisitos solicitados.

Una vez adentro se ingresará a trabajar con el modelo del manual el cual permita que desde el inicio del reclutamiento externo se encamina a las diferentes necesidades que tiene la

empresa, y esto es un factor clave para que se determine distintos perfiles, ya que a la hora del reclutamiento resulte más sencillo la organización de este.

Recepción de candidaturas/ preselección:

Recomendaciones: Se reciben los currículums de los candidatos filtradas por el tipo de aplicación y postulación y se realiza la preselección en conjunto con el jefe de área y director de la tienda Decathlon Colina, se optará por el candidato que cumpla con el perfil profesional idóneo diseñado según el puesto ofertado.

Para esto, cuando el candidato presente su hoja de vida, lo hará en el módulo en el que se sabe que cumple su perfil con dichas especificaciones.

Pruebas:

Recomendaciones: Una vez quedan registrados los datos de aplicación al puesto al responsable de la contratación, que en este caso es el jefe del área que necesita cubrir la vacante, se analiza la información, luego se llama para una entrevista presencial a los candidatos preseleccionados para realizar las pruebas que permitan detectar las habilidades y competencias requeridas para cubrir la vacante, esta prueba se debe realizar dependiendo de las aptitudes del puesto a presentar, es decir, no a todos se les debe realizar las mismas pruebas para los mismos puestos.

Los candidatos preseleccionados deben presentar las pruebas que se hayan determinado para detectar las habilidades y competencias requeridas para el puesto que se requiere cubrir, pueden ser test psicotécnicos, pruebas, o temas didácticos según el puesto.

Entrevista:

Recomendación: Es necesario observar el lenguaje no verbal del candidato, ver su lenguaje corporal e intentar descubrir de forma directa sus habilidades y su experiencia

Es importante tener en cuenta también el tipo de entrevista que se va realizar, si el perfil requiere un tipo de entrevista abierta, con preguntas o libre.

Valoración y decisión:

Recomendación: No todos los perfiles laborales son iguales y por lo tanto las entrevistas deben fijar su atención en que el candidato cumpla el perfil profesional y la descripción del puesto de trabajo establecida por el departamento de Recursos humanos quienes analizarán y valorar los pros y los contras de cada uno de los candidatos entrevistados.

Se pueden tomar distintos puntos de vista y una vez elegidos entrar a una votación según la experiencia y seguimiento que llevo el departamento de recursos humanos

Contratación:

Recomendación: Es en este momento cuando se decide por la mejor opción del candidato que cumpla con el perfil profesional requerido para la tienda Decathlon y se opta por la incorporación a la organización, es procedente explicarle todos los aspectos legales y contractuales de su contratación, así como de darle la fecha de su incorporación al puesto de trabajo , realizar un recorrido y socialización de las labores, además de resolver resolverle todas las posibles dudas que pueda tener, así como socializar la cultura de la empresa, presentar a su grupo colaborativo y los departamentos de la organización, también se puede designar un tutor guía, quién deber ser un compañero con amplia trascendencia dentro de la compañía quien durante un tiempo le puede guiar y asesorar.

Incorporación:

Se solicita al candidato elegido: Examen médico de ingreso (Va por cuenta de la empresa, la empresa tiene un proveedor que le presta el servicio de exámenes), La hoja de vida y diligenciar el formato interno otorgado por la compañía (Formato adjunto), cuenta bancaria, certificado de estudios, certificados laborales, antecedentes judiciales (Opcional teniendo en cuenta que es de libre consulta por parte de la compañía, información necesaria para la afiliación a seguridad social.

Una vez concluida la tesis, se considera necesario realizar investigaciones en relación a varios aspectos que se relacionan con el diseño del manual, y se propone:

- Estudiar y analizar las habilidades y las herramientas con que cuentan actualmente el personal encargado de realizar el reclutamiento, selección e inducción del personal de la empresa Decathlon sucursal Colina.
- Realizar un estudio profundo de las políticas que la empresa tiene en cuenta para seleccionar al personal y los procedimientos que lleva a cabo para su aplicación.

Conclusiones

Es necesario elaborar un diseño estructurado de selección de personal que permita la correcta selección de personal para la compañía Decathlon – Colina. **S.M.M**

Dentro de las empresas es muy fundamental diseñar modelos para la selección de personal, los cuales deben estar formalizados dentro de sus plataformas, para ser utilizados en cualquier momento por el personal adecuado.

Se logra realizar planteamiento de una problemática, mediante los conocimientos adquiridos en la unidad, los cuales permitieron aplicarlos en la empresa Decathlon, en donde como resultado se generaron unos objetivos tanto generales como específicos enfocados al planteamiento el cual se denomina “título”.

Se logró identificar la necesidad de una implementación un modelo de selección más ajustado a la empresa Decathlon, la cual puede mejorar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y los intereses trazados por la compañía.

Bibliografía


- Decathlon, Pagina Web oficial 2021. Productos importados para Colombia por Decathlon Colombia S.A.S. Recuperado de: www.decathlon.com.co
- López, R. (2016). *LGTB fobia y Delitos de Odio*. *Tiempo De Paz*, (123), 55-61. Sitio web: <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2139/eds/detail/detail?vid=1&sid=c46dd385-baba-410a922c8e27b4a78719%40sessionmgr103&hid=112&bdata=Jmxhbmc9ZX Mmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=121181669>
- Mandell, Milton M. 1961. “*Selección de empleados de oficina*”, editorial Rialp S.A., Madrid Pag 25, 2
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Real Academia Española (2017). *Diccionario de la Lengua Española*. *Odio*. Sitio web: <http://dle.rae.es/?id=QuL6cti>
- Rivera Vélez, F. (2000). *Las aristas del racismo*. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), VI (1), 9-33. Sitio web: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28060102>
- Rodríguez, Y. (2009) “*GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO O GESTION DEL TALENTO HUMANO. ¿ES LO MISMO O EXISTE DIFERENCIA?*”, Cuba, °1 <https://pensardenuovo.org/gestion-del-capital-humano-o-gestion-del-talento-humano-%C2%BF-es-lo-mismo-o-existe-diferencia/>

Anexos

Check list de documentación

CONTRATO		No.	AÑO	DIRECCIÓN REGIONAL	DECATHLON			
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DEL CONTRATISTA:								
Régimen de Contratación								
) 07/Ley 80.93 y 1150(Estatuto General de Contratación Pública)								
ÍTEM	TIPO DOCUMENTAL / PRECONTRACTUAL	DF DOCUMENTO(FÍSICO)	DD DOCUMENTO(DIGITAL)	OBSERVACIONES				
1	Registro de la solicitud de contrato en el Sistema de Información y Trámite contractual - SITCO	(N/A)	(N/A)	ID:				
2	Solicitud del trámite contractual al área de contratación							
3	Estudios Previos.							
4	Certificado de no existencia relación con el personal							
5	Certificados de estudio (en caso de que aplique).							
6	Certificados de Experiencia (en caso que aplique).							
7	Copia de la cédula de ciudadanía / cedula de extranjería / (en caso de extranjeros presentar visa de trabajo)							
8	Certificado de existencia y representación legal no superior a treinta (30) días de expedición para empresas							
9	Autorización por parte del órgano directivo, cuando exista limitación para contratar para el representante legal							
10	Para contratar con entidades públicas: resolución de nombramiento, acta de posesión o documento que							
11	Consulta certificado de Antecedentes Disciplinarios de la persona natural (Procuraduría). En caso de							
12	Consulta certificado de antecedentes de Responsabilidad Fiscal de la persona natural (Contraloría). En caso							
13	Consulta certificado de antecedentes judiciales / en caso de personas jurídicas el certificado del							
14	Consulta del Sistema Registro Nacional de Medidas Correctivas RNMC- de la Policía Nacional / en caso de							
15	Formato Autorización consulta de Inhabilidades por Delitos Sexuales- Contratistas, firmado.							
16	**Consulta certificado de inhabilidades por delitos sexuales contra niños, niñas y adolescentes.							
17	Copia del RUT para personas naturales y jurídicas.							
18	Copia Certificación Bancaria para personas naturales y jurídicas.							
19	Copia del último pago de aportes en salud y pensiones en caso de personas naturales. En caso de nuevos							
20	Manifestación de voluntad de afiliación de personas naturales a ARL							
21	Copia de la tarjeta profesional o de Registro profesional o tecnológico (cuando el ejercicio de la profesión o de							
22	Certificado vigente de registro y de los antecedentes disciplinarios de la profesión o de la tecnología (en los							
23	Copia de la Libreta militar o certificación que acredite tener resuelta la situación militar (Excepto para							
24	Formato Compromiso de Confidencialidad de Información -Contratista							
25	Registro de futuro contratista como proveedor							
26	***Minuta de Cesión.							
27	Registro Presupuestal.							
28	Certificado de afiliación a ARL							
29	Comunicado de designación del supervisor.							
30	Acta de inicio (si aplica).							
*NOTA 1. Es importante verificar por parte del responsable del diligenciamiento del presente formato que los documentos que requieran publicación cumplan con dicho trámite en el tiempo establecido legalmente.								
Revisado por:		Nombre completo		Firma		MES	DÍA	AÑO
ÍTEM	TIPO DOCUMENTAL / CONTRACTUAL	DF DOCUMENTO(FÍSICO)	DD DOCUMENTO(DIGITAL)	OBSERVACIONES				
31	Documentos de ejecución (informes de supervisión, comunicaciones del supervisor)							
32	*Modificación Contractual (Adición, prórroga, suspensión, etc)							
*NOTA 1. Es importante verificar por parte del responsable del diligenciamiento del presente formato que los documentos que requieran publicación cumplan con dicho trámite en el								
Revisado por:		Nombre completo		Firma		MES	DÍA	AÑO
ÍTEM	TIPO DOCUMENTAL / POSTCONTRACTUAL	DF DOCUMENTO(FÍSICO)	DD DOCUMENTO(DIGITAL)	OBSERVACIONES				
33	Lista de chequeo para liquidación de contratos y convenios suscrita por el supervisor del área de conformidad con el formato F4.P20.ABS v2							
34	*Acta de terminación anticipada contractual (según cada caso).							
35	*Acta de liquidación contractual (según cada caso).							
36	*Acta de terminación anticipada y liquidación de contratos y convenios (según cada caso).							
37	Cierre del expediente contractual.							
*NOTA 1. Es importante verificar por parte del responsable del diligenciamiento del presente formato que los documentos que requieran publicación cumplan con dicho trámite en el								
Revisado por:		Nombre completo		Firma		DIA	MES	AÑO

Proceso de selección Decathlon



**CONTROL DE INGRESO E INDUCCION
PERSONAL CONTRATADO POR LA TIENDA
DECATHLON COLINA**

CODIGO: IR-SST-CPC-02

FOTO

APELLIDOS: _____ NOMBRES: _____ CEDULA No.: _____

FECHA CONTRATO : _____ OBJETO DEL CONTRATO: _____

CONTRATISTA: SI _____ NO _____ PERSONAL DIRECTO: SI _____ NO _____ V.B. SST _____

DOCUMENTACION ADJUNTA AL CONTRATO:	○	CONTRATACION:	○
UNA FOTO	○	EXAMEN DE INGRESO:	○
UNA HOJA DE VIDA	○	AFILIACION ARL : _____	○
FOTOCOPIA DE CEDULA AL 150%	○	AFILIACION EPS: _____	○
COPIA DE LIBRETA MILITAR	○	AFILIACION AFP: _____	○
ANTECEDENTE DISCIPLINARIO	○	APERTURA DE CUENTA:	○
ULTIMO CERTIFICADO DE ESTUDIO	○	CONTRATO:	○
DOS ULTIMOS CERTIFICADOS LABORALES	○	CARNET EMPRESA	○
DOS REFERENCIAS PERSONALES	○	OTROS: (Explique)	○
UN CERTIFICADO DE SALUD (EPS)	○		
UN CERTIFICADO DE PENSION (AFP)	○		

VINCULACIÓN BENEFICIARIOS

DEBE ENTREGAR DOCUMENTACION COMPLETA PARA TRAMITES DE VINCULACION A:

CAJA DE COMPENSACION: EPS (SALUD):

NOMBRES COMPLETOS	FECHA DE NACIMIENTO	PARENTESCO

TEMAS DE INDUCCION

1. Misión - Conducto Regular
2. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo: Políticas, Responsabilidades, Programa de Orden y Aseo, Reporte de Accidentes.
3. Funciones del Cargo - Horario de Trabajo
4. Código de Conducta - Manejo de Disciplinarios – Ausentismos
5. Recomendaciones uso adecuado de las instalaciones - Plan de Emergencia
6. Manejo administrativo del contrato por prestación de servicios y/o Trabajadores en Misión
7. Correo Electrónico _____
8. Presentación a Compañeros de Trabajo.
9. Visita por las Instalaciones.

FIRMA DE LA PERSONA QUE AUTORIZA EL PROCESO
DE CONTRATACIÓN

FIRMA TRABAJADOR / CONTRATISTA

Encuesta

Pregunta 1

¿Por qué medio te enteraste de la oferta de trabajo?

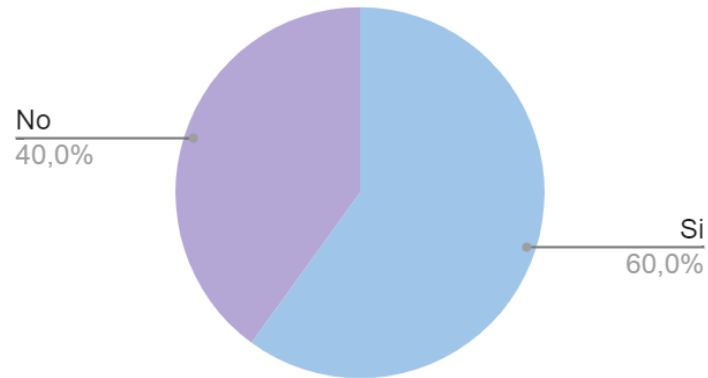
¿Porqué medio te enteraste de la oferta de trabajo?	Número de respuestas	%
Página de Decathlon	1	10
Facebook	4	40
Amigos que laboran en la empresa	3	30
Familiares que laboran en la empresa	2	20
# de Colaboradores encuestados	10	100



¿La descripción del trabajo era clara y comprensible?	Número de respuestas	%
Si	6	60

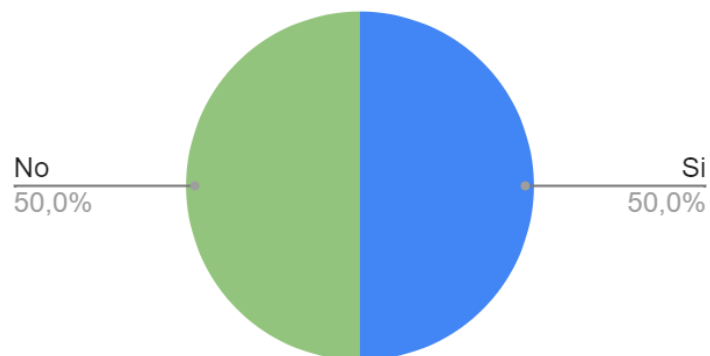
No	4	40
# de Colaboradores encuestados	10	100

¿La descripción del trabajo era clara y comprensible?



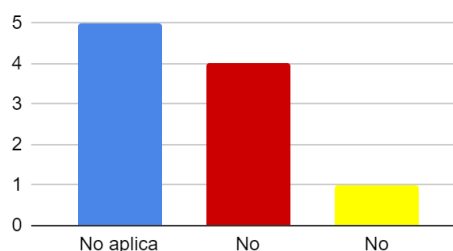
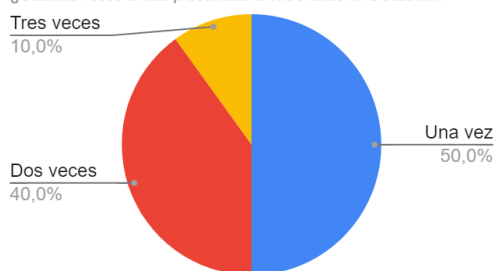
¿En el desarrollo de la entrevista se habló de los temas descritos de acuerdo al cargo postulado?	Número de respuestas	%
Si	5	50
No	5	50
# de Colaboradores encuestados	10	100

¿En el desarrollo de la entrevista se habló de los temas descritos de acuerdo al cargo postulado?



¿Cuántas veces te has presentado a entrevistas en Decathlon y si la respuesta es más de una vez, las entrevistas han tenido el mismo método?						
	# Respuestas primer interrogante	%	# Respuestas segundo interrogante		%	
Una vez	5	50	No aplica	5	50	
Dos veces	4	40	No	4	40	
Tres veces	1	10	No	1	10	
# de Colaboradores encuestados	10	100		10	100	

¿Cuántas veces te has presentado a entrevistas en Decathlon?

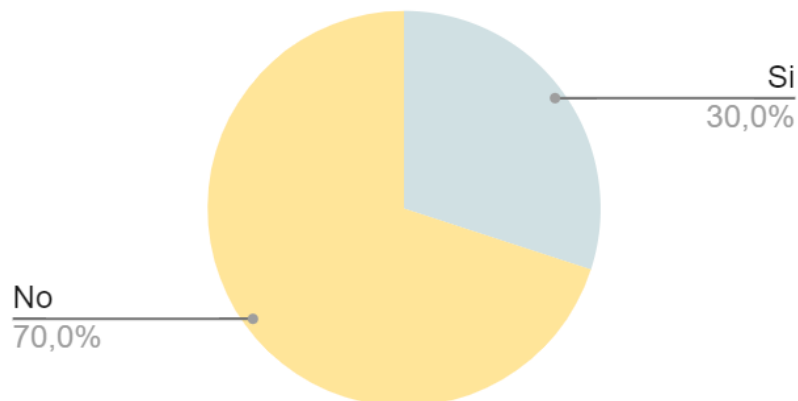


Si te has presentado mas de una vez, las entrevistas han t...

¿Crees que la metodología de reclutamiento aplicada para ti fue la adecuada para el puesto que ocupas?	Número de respuestas	%
Si	3	30

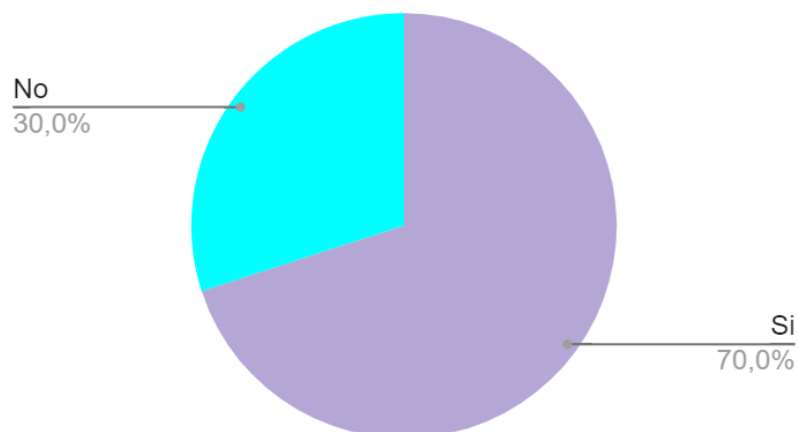
No	7	70
# de Colaboradores encuestados	10	100

¿Crees que la metodología de reclutamiento aplicada para ti fue la adecuada para el puesto que ocupas?



¿La inducción al puesto de trabajo se hizo en el tiempo establecido?	Número de respuestas	%
Si	7	70
No	3	30
# de Colaboradores encuestados	10	100

¿La inducción al puesto de trabajo se hizo en el tiempo establecido?



¿Qué opinas acerca de que Decathlon sucursal Colina deba diseñar y estandarizar un manual de reclutamiento , selección e inducción del personal?	Número de respuestas	%
Pienso que se debe estructurar y diseñar un manual.	1	10
Si, eso ayudará para que se seleccione al mejor per	1	10
Pienso que así está bien, no creo que tenga que diseñar un manual.	1	10
Estoy de acuerdo ya que es muy necesario y lo necesita	1	10
Si, sería perfecto , porque estaría más organizado el proceso	1	10
Claro que sí, sería genial que Decathlon pudiera contar con un manual bien diseñado	1	10
La verdad me gustaría que Decathlon mejore en eso.	1	10
Si, porque en las entrevistas se debe estructurar el orden de las preguntas.	1	10
No se, es mejor que lo validen las personas de Recursos Humanos.	1	10
Si, porque se aplicaría igual y de forma uniforme en todas las sucursales.	1	10
# de Colaboradores encuestados	10	100

Respuestas

