

**Mejoramiento del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Empresa
Intermegamundo**

Diego Fernando Cortes
Cesar Augusto Agudelo Jimenez
Liliana Yarpaz
Lucia Margarita Ramirez
Luz Dary Rodriguez Pedraza

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN
Administración de Empresas
Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano
Julio de 2021

**Mejoramiento del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Empresa
Intermegamundo**

Diego Fernando Cortes
Cesar Augusto Agudelo Jimenez
Liliana Yarpaz
Lucia Margarita Ramirez
Luz Dary Rodriguez Pedraza

Carolina Sánchez Osorio

Asesor

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

Administración de Empresas

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

Julio de 2021

Tabla de Contenido

| | |
|--|----|
| Resumen Analítico Especializado..... | 5 |
| Resumen..... | 6 |
| Abstract..... | 7 |
| Capítulo 1. Antecedentes | 8 |
| Introducción | 8 |
| Problema | 9 |
| Antecedentes | 11 |
| Justificación | 13 |
| Objetivos..... | 15 |
| Objetivo General..... | 15 |
| Objetivos Específicos..... | 15 |
| Capítulo 2. Marcos Referenciales | 16 |
| Marco Teórico..... | 16 |
| Marco Legal..... | 22 |
| Capítulo 3. Resultados | 27 |
| Diagnóstico | 27 |
| Capítulo 4. Recomendaciones..... | 46 |
| Conclusiones..... | 48 |
| Referencias..... | 50 |
| Anexos | 52 |

Lista de Tablas

Lista de Anexos

| | | |
|----------|------------------------------|----|
| Anexo 1. | Cuestionario Entrevista..... | 61 |
| Anexo 2. | Formato Encueta..... | 66 |
| Anexo 3. | Tabulación Encuesta..... | 69 |
| Anexo 4. | Entrevista Diligenciada..... | 70 |

Resumen Analítico Especializado

| | |
|--------------------------------------|--|
| Título | Mejoramiento del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Empresa Intermegamundo |
| Autores | Diego Fernando Cortes Código: 89.006.460 Cesar Augusto Agudelo Jimenez Código: 1.113.621.023 Liliana Yarpaz Código: 25278638 Lucia Margarita Ramirez Código:1050949733 Luz Dary Rodriguez Pedraza Código: 1066093921 |
| Tipo de documento | Trabajo de grado de Diplomado |
| Asesor | Carolina Sánchez Osorio |
| Año | 2021 |
| Palabras clave | Reclutamiento, selección, talento humano, |
| Resumen | El objetivo de esta investigación es mejora el proceso de reclutamiento y selección de la empresa Intermegamundo |
| Problema de investigación | El proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Intermegamundo |

Resumen

Mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa Intermegamundo ubicada en Curumani Departamento del Cesar, es la razón de ser de este proyecto, en primera medida se realiza un diagnóstico del actual proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa, seguidamente se plantean los objetivos claves que se quieren alcanzar mediante esta investigación, así mismo en el marco teórico se describe la importancia del factor humano, los procesos de selección de personal así como los métodos más eficaces para realizar una adecuada selección.

Posteriormente se aplicó una encuesta a los empleados de la empresa con el fin de diagnosticar el estado actual del proceso de reclutamiento, selección y vinculación de personal en la empresa Inter Megamundo, determinando factores claves a tener en cuenta para implementar su plan de mejoramiento.

Finalmente, con los resultados obtenidos, por medio de la entrevista, se tabula y se analiza la información por medio de gráficos estadísticos y de esta forma dan recomendaciones de mejora para el proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Intermegamundo.

Palabras Clave: competencias, proceso, reclutamiento, selección, talento humano.

Abstract

The objective of the research carried out was to improve the recruitment and selection process of personnel in the Intermegamundo company located in Curumani Department of Cesar, so far there is no structured and organized process that allows an analysis of the required positions and profiles. , thus many times linking people without the profiles and skills necessary for each position, by means of an interview with the company directors, it is possible to identify the opinions, expectations and interests regarding the subject of study, then a survey was applied to the Company employees in order to diagnose the current state of the recruitment, selection and hiring process of personnel in the Inter Megamundo company, determining key factors to take into account to implement its improvement plan. The sample size was determined according to the population information offered by the company's administration and there are currently 24 employees, according to the result of the formula, the sample size is 4 employees to whom the survey.

With the results obtained, by means of the interview, the information is tabulated and analyzed by means of statistical graphs and in this way to give possible recommendations for improvement for the Intermegamundo company.

Keywords: competencies, process, recruitment, selection, human talent.

Antecedentes

Introducción

En las empresas, captar a los mejores candidatos para hacer parte de sus equipos e incorporarlos, es un tema fundamental para su desarrollo con el propósito de alcanzar sus metas corporativas. Al garantizar el óptimo desarrollo de los procesos de reclutamiento, selección y vinculación de personal, se atraen a los candidatos idóneos que cumplan a cabalidad con el perfil requerido en los puestos ofertados, lo cual afecta positivamente a la empresa conllevándola al éxito.

El siguiente trabajo expone el valor del manejo de la gestión del talento humano forman principios en la empresa y presta un espacio más positivo y próspero.

Tenemos que ver a través de las investigaciones y nuestros estudios que las organizaciones siempre están dispuestas al cambio y por lo tanto el personal reclutado debe cumplir con reglamentos o diseños de puestos para que se pueda adaptar con facilidad a lo que las organizaciones les exijan, después de un gran manejo de inducción y presentación en la organización.

El talento humano es calificado a modo uno de los elementos de suprema jerarquía dentro de las organizaciones ya que un buen personal obedece el triunfo de esta podemos afirmar también que ayuda a crear ambientes agradables que generan impulso en los trabajadores de seguir aportando un buen trabajo en equipo comprometido.

Dentro de cada proceso que se lleva a cabo dentro de una empresa, es necesario que esta cuente con procedimientos óptimos, pues de ello depende el cumplimiento de los objetivos y las metas de la empresa.

De acuerdo con lo anterior, deriva la importancia que cada empresa tenga debidamente estructurada su área de Recursos Humanos o Gestión de Talento Humano, quien es la encargada directa de diseñar y conducir todo proceso de selección que se requiera en la empresa, garantizando procesos organizados, transparentes y justos que permitan, identificar al personal adecuado, idóneo y calificado de acuerdo con las expectativas y necesidades del cargo a proveer y de la empresa, para lo cual utilizará diversas técnicas y herramientas.

La empresa INTERMEGAMUENDO la cual es la seleccionada por el grupo dentro de la empresa, busca mejorar sus procesos de reclutamiento de personal, a fin de obtener personal óptimo que ejecute sus responsabilidades con conocimiento para que el trabajo sea óptimo, eficaz y eficiente.

Problema

La empresa Intermegamundo es una organización ubicada en Curumani Departamento del Cesar, la cual se ha mantenido en el mercado, pero se encuentran falencias en el proceso de selección, vinculación y contratación del personal, lo cual ha traído inconvenientes en el sentido de rotación de personal y gastos en capacitación y adiestramiento de personas que se retiran pronto por no ser las idóneas.

La aplicabilidad del proceso de selección del talento humano en la empresa Intermegamundo no solo hará que se lleve a incorporar a la organización personal con las habilidades y competencias necesarias, sino además que se adapten fácilmente a la organización,

a su cultura, sus procesos, generando valor desde su cargo. El proceso de selección se define como la escogencia del mejor candidato para el cargo. Según Juan (2004) el objetivo de la selección es predecir el futuro comportamiento, desempeño y rendimiento de la persona dentro de la organización, buscando que esta se adapte a las descripciones y especificaciones del puesto.

Uno de los problemas que se plantea en la competencia de las empresas, se relaciona con la selección de personal, ya que se debe de contar con el personal adecuado, este proceso es muy importante para el éxito de la empresa, el recurso humano es y seguirá siendo el elemento más importante de las organizaciones.

En la empresa debe mejorar su proceso de selección de personal, de ahí se concluyó que la empresa requiere de la puesta en marcha de procesos cimentados en la teoría, puesto que el conocimiento que se tiene de este departamento es muy básico, haciendo un énfasis más profundo en una reestructuración del proceso de inducción y capacitación.

Definición del problema general

¿Cómo mejorar en la empresa Intermegamundo el sistema el proceso de reclutamiento, selección, vinculación y contratación de personal en el año 2021?

Problemas específicos

¿Cómo alinear las diferentes áreas de la empresa con el proceso de selección, vinculación y contratación de personal?

¿Cuál debe ser el rol del gerente de la empresa en el desarrollo de dicho proceso, como estrategia para garantizar el logro de las metas corporativas?

¿Cuál es el comportamiento del recurso humano frente a los actuales procesos que lleva la empresa en la selección, vinculación y contratación de personal?

¿Cuáles serían los elementos fundamentales para posibilitar el desarrollo de un proceso selección, vinculación y contratación de personal óptimo que le garantice a la empresa contar con personal idóneo?

Antecedentes

En Intermegamundo, el proceso de selección, vinculación y contratación del personal, hasta el momento se ha llevado a cabo mediante la aplicación de una entrevista por teléfono y luego se realiza la misma personalmente, seguidamente se realiza un análisis por parte del gerente para finalmente escoger a la persona que quedara en la vacante ofertada, de esta manera se escoge la persona muchas veces sin las competencias necesarias para el cargo.

Realmente, hasta la fecha no existe un proceso estructurado y organizado para tal propósito en la empresa, si bien se ha establecido una ruta como se detalló anteriormente, no existe un análisis de los cargos y de perfiles requeridos para los mismos, por lo cual se contratan personas que de momento parecen según la apreciación del gerente idóneas en las cuales se invierte tiempo y recursos como capacitación pero que duran poco tiempo en la empresa generando esto alta rotación de personal.

De acuerdo con lo anterior, se hace necesario consultar estudios realizados anteriormente relacionados con los procesos de selección y contratación de personal en varios niveles a tener en cuenta:

Cancinos Kestler, (2015) cuyo trabajo titulado “Selección de personal y desempeño laboral”,

cuyo propósito fundamental fue determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, realiza este estudio en un ingenio azucarero localizado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu Guatemala, que tiene 36 trabajadores del área administrativa, con menos de seis meses de haber sido contratados. Esta investigación experimental utilizó como instrumento de investigación la escala de likert para establecer el nivel de efectividad del proceso de selección y una escala de satisfacción gráfica para el nivel de desempeño de los colaboradores. Donde identificó, que el nivel de efectividad del proceso de selección de personal es de 71.15%, y el nivel de desempeño de los colaboradores se encuentra en un rango aceptable. Concluyendo que si la empresa mejora su proceso de selección también aumentaría el nivel de desempeño de los trabajadores. Recomendable utilizar técnicas en el proceso de selección que permitan conocer la personalidad de los candidatos y propone un programa de fortalecimiento con psicometría, entrevista profunda y aplicación de la evaluación de desempeño en forma periódica.

Aporte: Este estudio nos sirve como soporte para comparar e identificar las debilidades del proceso de selección y contratación de personal en la empresa Intermegamundo.

López, (2017) en su trabajo titulado “Reclutamiento, selección e inducción de personal en Inciteco S.A.S.” cuyo objetivo de investigación fue plantear una propuesta de mejoramiento de la administración del recurso humano (reclutamiento, selección e inducción) en la empresa Inciteco S.A.S. Utilizando un diseño metodológico de método descriptivo-analítico haciendo un diagnóstico de los procesos y técnicas que se utilizan en la empresa, para posteriormente indagar sobre los problemas de administración del recurso humano con el fin de buscar posibles soluciones al mismo. Concluyó; que las empresas edificadas empíricamente presentan la necesidad de estructurar sus procesos administrativos, que al corregirse mejoran la

productividad y la organización interna de la misma; en el reclutamiento, entre más amplio sea el número de candidatos a elegir, será mucho más eficaz la elección debido a que la diversidad representa cercanía con las características buscadas por la empresa, indispensable contar con unos parámetros de selección definidos y alineados con las políticas de la empresa, eso clave para la generación de valor en la empresa por medio de la nueva contratación; el proceso inicial es crucial a la hora de medir la generación de valor de cualquier empleado, reduciendo incertidumbres y asegurando desempeños que den valor agregado a los procesos internos en cualquier área de la empresa.

Aporte: Este estudio nos ayuda a justificar la importancia de desarrollar una propuesta que permita implementar y/o mejorar los procesos de selección y contratación de personal y nos sirve de guía para la implementación de esta en la empresa Intermegamundo.

Justificación

El mundo corporativo no es ajeno a los avances y cambios a nivel global generados principalmente por las tecnologías de la comunicación y la información, que demanda que las mismas sean cada vez más competitivas y estén en permanente revisión y reestructuración, si desean mantenerse en el mercado, es por esto que la empresa debe contar con un talento humano idóneo que se ajuste óptimamente a ella y al cambio que demanda el mercado. Cada empleado debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos corporativos los cuales estarán alineados con los personales, siendo el capital humano, quizá el más importante para tal fin, la empresa está en la obligación de otorgar la importancia, que debe y gestionar para que sus empleados puedan aumentar sus capacidades y aptitudes de tal manera que se sientan realizados en el desarrollo de su trabajo.

De acuerdo con lo anterior, las empresas deben comenzar a entender que su personal es su recurso más importante y su correcta administración, como una de sus tareas más decisivas. Es allí donde cobra gran importancia el proceso de selección, vinculación y contratación del personal, el cual debe estar orientado por políticas, normas, procedimientos y criterios que redunden en beneficios para la empresa, para garantizar su éxito en el mercado.

En la empresa Intermegamundo resulta imperativo, implementar y aplicar adecuadamente el proceso de selección, vinculación y contratación del personal, ya que según se evidencia se vincula personal sin tener las competencias y requisitos necesarios para desempeñar los cargos, teniendo como consecuencia baja productividad. Con la implementación del proceso de selección de personal tendrán la oportunidad de seleccionar el candidato que mejor se adapte a las condiciones de la empresa, que cumpla con los requisitos establecidos en el perfil del cargo y que posea el potencial para desempeñarse en sus laborales cumpliendo con los resultados esperados de tal forma que se provea a la empresa del talento humano competitivo.

Como se expuso anteriormente, hoy en día las exigencias para las empresas son grandes y por lo cual se requiere contar con un personal altamente capacitado e identificado con las funciones que le sean asignadas y con la razón de ser de la organización y es a través del proceso de reclutamiento y selección del personal que la empresa tendrá empleados idóneos, con las actitudes, competencias, valores éticos y morales para desempeñar el cargo. De esta forma la empresa estará basando su ventaja competitiva en los talentos y habilidades.

Objetivos

Objetivo General

Mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal a la empresa Intermegamundo que le permita contar con recurso humano con las competencias necesarias para cada puesto de trabajo

Objetivos Específicos

- ✚ Analizar el proceso de reclutamiento y selección del personal actual de la empresa Intermegamundo.
- ✚ Determinar los perfiles requeridos para los puestos de trabajo.
- ✚ Mejorar el proceso de selección para la empresa Intermegamundo
- ✚ Escoger la persona idónea para ocupar la vacante requerida por la empresa

Marcos Referenciales

Marco Teórico

Tomado en cuenta que la empresa Intermegamundo posee hasta la fecha un proceso de reclutamiento y selección de personal para la contratación de su personal, este no resulta efectivo de acuerdo a las necesidades de cada puesto de trabajo, además se deja en evidencia que la empresa está invirtiendo recursos en capacitación por ejemplo en cursos de alturas para alguno operarios y estos a los pocos meses dejan de trabajar para la empresa, además se hace necesario mejorar en la parte administrativa el servicio al cliente, por ello en esta propuesta se tiene como objetivo principal mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal que ya tiene la empresa, buscando como objetivo principal que esta cuente con personal idóneo para cada puesto de trabajo así como el establecimiento de requisitos para cada perfil del cargo a nivel de experiencia y formación competente, que le permita a Intermegamundo contar con personal calificado que contribuya a conseguir los objetivos de la empresa y así vez que estos crezcan en cada puesto de trabajo, que se logre la consolidación como una de las mejores empresas de telecomunicaciones del mercado.

Por lo anterior se analiza la siguiente información que propicia herramientas que permiten lograr los objetivos de este proyecto.

Según Werther (2008) “el propósito de la administración de los recursos humanos es el mejoramiento de las contribuciones productivas del personal a la organización en formas que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social”. El afirma que el capital humano consta de habilidades y destrezas que las personas logran adquirir en el desarrollo de su vida, mediante la realización de estudios formales, así como mediante la adquisición de conocimiento informal, lo que le permite obtener la experiencia, pasando así a ser un factor

económico primario como el mayor de los tesoros que tiene la sociedad”. (Werther & Davis, 2008)

(Chiavenato, 1988) Las organizaciones existen para cumplir objetivos que los individuos aisladamente no pueden cumplir. De esta consideración se logra concluir que es el capital humano el activo más importante que posee una empresa, analizando el organigrama desde el cargo más bajo hasta el más alto cumplen cada uno desde sus funciones, un papel determinante en el desarrollo de la empresa, es por esto que si se logra un trabajo sincronizado en conjunto, donde se tenga un clima laboral con excelentes condiciones se logra notablemente como hay un aumento en el nivel de productividad y satisfacción que motiva a cada trabajador a dar lo mejor de cada uno, donde la compañía se preocupe por el crecimiento del trabajador y este aumenta su motivación.

Es de gran importancia tomar en cuenta que al momento de generar un cambio o una nueva estructura es determinante para el éxito de la misma, tomar en cuenta uno de los aspectos fundamentales como la motivación por parte de los empleados, las razones por las cuales actúa como lo suele hacer, cual es el origen a una propensión o a un comportamiento específico. Ese impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo y puede también ser generado internamente en los procesos de raciocinio del individuo. (Chiavenato, 1988). Si se cuenta con este elemento, los procesos a aplicar serán mucho más fructíferos.

Desde el conocimiento que se ha adquirido de los seres humanos y su comportamiento, encontramos que el ser humano tiene una escala de necesidades que desea satisfacer y que son determinantes para su bienestar, dentro de ellas las necesidades fisiológicas y de seguridad, las necesidades sociales, de estimación y las de autorrealización (Maslow, 1943) para el desarrollo en el campo laboral estas últimas resultan cruciales en el clima laboral, ya que el uso de sus

capacidades en pro de la mejora personal y en consecuencia de la empresa genera satisfacción, lo cual representa una necesidad cubierta por consiguiente motivación en el ámbito laboral, por lo tanto la tarea determinante del encargado del departamento de recursos humanos es lograr la motivación de los empleados por medio de la interacción y el conocimiento de sus opiniones y perspectivas las cuales mediante una clara diferenciación pueden llegar a ser de gran utilidad para la empresa. Tomando entonces el elemento motivacional y la correcta administración del recurso humano para lograr la eficiencia en la empresa, comprendemos que la capacitación del personal, debe comenzar desde los más altos cargos, quienes reúnen elementos como el trabajo en equipo y la responsabilidad conjunta, de igual manera el desarrollo de una capacitación consiste en educar a los ejecutivos de acuerdo con la visión y objetivos de la organización, incluye programas con una formación integral (Werther & Davis, 2008).

Andrea María Cancinos Kestler, (2015) En su tesis titulada “Selección del personal y desempeño laboral”, de la Universidad Rafael Landívar - Guatemala. Durante el desarrollo de su investigación busca responder la pregunta ¿De qué manera se relaciona la selección del personal con el desempeño laboral?, en esta se analiza el alto grado de efectividad del proceso técnico de selección y nivel de desempeño de los colaboradores, mediante el análisis de ambas variables, para este estudio los sujetos de su investigación fue el talento humano del área administrativa de un ingenio, tomando como muestra un número aproximado de 36 personas, con edades entre los 20 y 40 años con un promedio. En su investigación se logra concluir que, si hay una relación de gran importancia entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral, debido a que el proceso de selección se considera efectivo, en un 71.15% y el desempeño laboral del talento humano se encuentra dentro del rango aceptable.

Chiavenato (2009), plantea que” la selección busca entre diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita; y el proceso de selección, por lo tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia o el desempeño humano, así como la eficacia de la organización” después de un previo análisis de identificación de necesidades a partir de cada puesto de trabajo se debe iniciar el proceso de reclutamiento, que es el conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos en una organización” según Chiavenato (2000). De igual manera afirma que “la fuente de reclutamiento es el lugar en donde se pueden encontrar los candidatos para cubrir las vacantes que las organizaciones requieren”

Para una empresa que tenga una visión clara de sus metas a lograr a corto y largo plazo su comienzo está en la administración Koontz y O’ Donnell concluyen que la administración es “El cumplimiento de los objetivos deseados mediante el establecimiento de un medio ambiente favorable a la ejecución por personas que operan en grupos organizados. (KOONTZ & HEINZ, Décima Edición)

Comprendemos que es de gran relevancia su realización como un proceso, como nos lo indica Agustín Reyes Ponce en la función del proceso administrativo, indicándonos de manera precisa el por qué es importante este proceso. En esta se explican algunas variables y su importancia en el proceso.

✓ Primera variable: Reclutamiento

Definición: Chiavenato (1999) expone una definición bastante completa de reclutamiento; el proceso de Reclutamiento de Personal es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar

cargos dentro de la organización. Es un sistema por medio del cual la organización divulga y ofrece al mercado de Recurso Humano (RRHH), la oportunidad de empleo que pretende llenar.

Peña (1997) establece que la selección de personal es el proceso de elección, adecuación e integración del candidato más calificado para cubrir una posición dentro de la organización."(p.112)

Se logra concluir que el reclutamiento es un proceso que permite reunir a los individuos con la capacidad de desempeñar cargos que estén disponibles en la organización mediante el empleo de técnicas y procedimientos idóneos.

✓ Segunda variable: selección de personal

Definición: Mondy (2010) Es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y a la organización. El acoplamiento adecuado de las personas con los 24 puestos de trabajo y con la organización es la meta del proceso de selección. (p. 158)

Chiavenato (2009) señaló que la selección de personal en una organización es un filtro donde únicamente se integran a ciertas personas, aquella que reúnen las características esperadas, buscando a los candidatos más apropiados para los puestos o para las competencias que se exige, procurando conservar o ampliar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la empresa.

Se logra concluir que la selección de personal comprende la integración de persona que previamente se haya identificado cumplen con los requisitos del puesto de trabajo, con el nivel de formación y las competencias requeridas.

Métodos de reclutamiento

Mondy (2010) señala que son los medios definidos que la empresa emplea para captar a los empleados más aptos. (p. 132)

Métodos internos

Métodos externos

Dimensión de Proceso de selección

Chiavenato (2009) comentó que “el proceso de selección es un mecanismo eficiente para aumentar el capital humano de las organizaciones. La mejor manera de lograrlo es enfocar la selección en la adquisición de las competencias individuales indispensables para el éxito de la organización” (p.138).

Métodos de selección

Balderas (2012) declaró que los requerimientos y las condiciones que se han solicitado no aseguran la productividad, para ello señaló existen algunos métodos, como son:

- ✓ La prueba de admisión.
- ✓ El expediente de admisión.
- ✓ Pruebas de aptitud y actitud
- ✓ La entrevista
- ✓ Los periodos de prueba
- ✓ El currículum vitae

Fases en el Proceso de Selección de Personas

Chiavenato (2009) La selección es un proceso de varias etapas que van desde las técnicas más simples, económicas y fáciles, hasta las más costosas y sofisticadas.

Las fases que componen el proceso de selección:

- ✓ Solicitud de empleo
- ✓ Entrevista inicial de selección
- ✓ Pruebas y test de selección
- ✓ Entrevistas
- ✓ Examen médico
- ✓ Análisis y decisión final.

Marco Legal

En lo que respecta a la contratación en Colombia existe un marco normativo que reglamenta los procesos de contratación pública y privada. Para la empresa Intermegamundo siendo una empresa privada, las normas que cobijan los procesos selección y contratación, son los siguientes; cabe resaltar que, cada empresa cuenta con reglamentos internos, protocolos y manuales de procedimiento, en este sentido tenemos que:

La Constitución Política de Colombia consagra como derecho fundamental, el derecho a la igualdad, indicando que:

“ARTICULO 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.”

En desarrollo de lo anterior, la **Corte Constitucional en Sentencia 1-1266 de 2008** señaló frente a los criterios de selección de personal que:

“PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL – 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.

La Corte precisa que las entidades, tanto públicas como privadas, pueden establecer requisitos de ingreso en un proceso de selección, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas, y sean proporcionales según las finalidades que con ellos se buscan (Sentencia T-463 de 1996). A contrario, es claro que se vulneran los derechos de los participantes, si se realizan los procesos de selección desconociendo los requisitos previamente fijados y publicados, o cuando dichos requerimientos son inconstitucionales en sí mismos.”

De acuerdo con lo anterior, las entidades privadas pueden exigir requisitos de ingreso en un proceso de selección, siempre que estos no violen el derecho a la igualdad de las personas, ni fijen de forma implícita o explícita discriminación o preferencia alguna y siempre que estén

contenidos en el reglamento de trabajo conforme a lo establecido por el artículo 104 y siguientes del **Código Sustantivo del Trabajo**, el cual establece que:

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

ARTICULO 105. OBLIGACION DE ADOPTARLO. 1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.

2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de diez (10) trabajadores.

ARTICULO 106. ELABORACION. El empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

ARTICULO 107. EFECTO JURIDICO. El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

ARTICULO 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.

2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
3. Trabajadores accidentales o transitorios.
4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
7. Salario mínimo legal o convencional.
8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.
9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.
10. Prescripciones de orden y seguridad.
11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.
13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.

14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.
16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.
18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.
19. Publicación y vigencia del reglamento.

En conclusión, las empresas están obligadas a dar a conocer los requisitos de ingreso en un proceso de selección y de incluir en el reglamento interno las condiciones de admisión para vincular laboralmente. Mas, sin embargo, las empresas pueden conservar su derecho de admisión y no están obligadas a informar las razones por las cuales no admiten laboralmente un aspirante, sin embargo, si el aspirante considera que dentro del proceso de selección que participó, se vulneraron de alguna forma sus derechos fundamentales, podrá acudir ante el juez de tutela para dirimir el conflicto, Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Resultados

Diagnóstico

Para el desarrollo del presente estudio se procedió de la siguiente manera:

1. Elección del tema de investigación, basado en la observación.
2. Identificación y compilación de la información teórica sobre reclutamiento, selección y vinculación de personal a través de libros, tesis y bibliotecas virtuales.
3. Planteamiento del problema y los elementos de estudio.
4. Determinación de la metodología para llevar a cabo la investigación
5. Se realizaron dos cuestionarios uno para directivos y el otro para empleados en general.
6. Se aplicaron los instrumentos de acuerdo con el tamaño de la muestra obtenida.
7. Se tabularon los resultados obtenidos en los cuestionarios.
8. Se presentaron los resultados de los cuestionarios a través de gráficas.
9. Se realizó el análisis y discusión de los resultados.
10. Se elaboraron conclusiones y recomendaciones de la investigación.
11. Se diseñó un plan de mejoramiento para el programa de reclutamiento, selección y vinculación de personal para la empresa Intermegamundo, buscando que optimicen sus procesos existentes.
12. Elaboración de informe final.

Metodología

Intermegamundo es una Empresa del sector de las Tecnologías de la Información y las comunicaciones, ha determinado procesos que permiten identificar que la parte fundamental del funcionamiento de la empresa está centrado en la planta de personal, así mismo los mecanismos que se utilizan para la selección y capacitación de este, con la finalidad de tener procesos óptimos, y calidad en el servicio.

Una de las cosas más importantes que se pretender alcanzar a través de este trabajo es tener una lista actualizada de todos los requisitos legales que deben ser cumplidos por la organización, con el fin de facilitar el seguimiento y control en la normatividad vigente.

Otro de los aspectos importantes que se busca a través de la implementación del nuevo modelo de contratación, es una mejora en los tiempos y en la calidad de los servicios de la empresa. Con la implementación de los nuevos procesos se resalta la participación de la gerencia, de los trabajadores, en fin, de todos los que hacen parte de la empresa, así mismo la importancia por preocuparse por la mejora continua mediante los indicadores.

Se desarrollará una investigación multimodos, buscando obtener resultados que se puedan obtener por medio de experimentación. La investigación cualitativa incluye una perspectiva humanística (Cannan, N/A), que es precisamente el factor que se busca analizar.

Materiales y métodos

Entrevista

Permite obtener datos o información primaria, con esta herramienta se tiene un contacto directo con los sujetos de estudio mediante la interacción oral, entre el entrevistado y el entrevistador.

Esta entrevista será semiestructurada porque es más flexible al empezar con una pregunta que se puede adaptar a las respuestas de los entrevistados, pero se debe mantener la uniformidad para lograr interpretaciones que concuerden con los propósitos planteados.

El instrumento a utilizar será la aplicación de una encuesta teniendo en consideración los siguientes medios: difusión de la vacante, requerimientos propios de la empresa para proveer un cargo, realización de entrevistas personales, inducción al cargo y condiciones de salud ocupacional previas.

Aspectos Metodológicos

Área de Estudio: Para el desarrollo del presente trabajo se llevó a cabo en la Empresa Inter Megamundo, que es una empresa del sector de las Tecnologías de la Información y las comunicaciones, desarrollando actividades de telecomunicaciones inalámbricas, ubicada en el municipio de Curumaní Cesar, aplicando este estudio en sus sedes de Pailitas, Loma y Chiriguana, la cual cuenta con un total de 24 empleados.

Diseño del Estudio

Se plantea un estudio multimodos que combina métodos cuantitativos y cualitativos. Estos métodos permiten analizar desde diferentes ámbitos, por un lado, la posición de los empleados y también conocer la percepción frente al proceso que tienen los directivos de la empresa, buscando con ello identificar las fallas en su proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal. De igual manera, se tiene que esta investigación presenta un alcance descriptivo debido a que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. El estudio descriptivo

mide y recoge información de manera independiente o con precisión de un fenómeno, suceso, contexto, comunidad, que le permite al investigador definir que se evaluará (conceptos, componentes, variables, entre otros) y en qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, procesos, hechos).

Para la recopilación de dicha información se aplicaron las siguientes técnicas:

1. Análisis documental del proceso de reclutamiento, selección y vinculación de personal, en diversas fuentes bibliográficas con el objetivo de determinar la eficacia en la empresa Inter Megamundo en este proceso. Para ello, se revisó los siguientes documentos: Normatividad Vigente; y textos como: Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana, Desarrollo del factor humano, Métodos de compensación basados en competencias, Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas, Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano, entre otros. El resultado de este ejercicio, permitió identificar las posibles falencias de la empresa con respecto a dicho proceso.
2. Se logra identificar las opiniones, expectativas e intereses de los diferentes actores de la empresa (directivos), mediante el desarrollo de una entrevista en profundidad con un actor clave, como es la administradora. La información de dicha entrevista se registró y transcribió literalmente. Analizándola mediante la técnica de análisis narrativo del discurso.
3. En lo que respecta a la información cuantitativa, se elaboró una encuesta para identificar la apreciación que tienen los empleados de la empresa frente al proceso del cual participaron y lo que observan del mismo, así como sus percepciones, actitudes y experiencias con dicho proceso.

4. Buscando asumir esta investigación como la interacción entre la teoría y la praxis, se reconocen los sujetos de la investigación como actores activos. Por ello también se dialogó con gran número de empleados para conocer su apreciación frente al proceso.

Análisis de datos

Para asegurar la calidad de los resultados cualitativos, se verifico la información, discutiendo los resultados con el actor (administradora), asegurando con ello la calidad de la información; en cuanto a la información cuantitativa se realizó un correcto muestreo, así como la revisión de todos los cuestionarios antes de aplicarlos.

Mecanismos de control de la calidad

Para asegurar la calidad de los datos, se verifico la información. Con este fin se utilizaron diversos métodos cualitativos y cuantitativos de recopilación de datos y diferentes grupos de informantes, se discutieron los resultados con ellos y los datos se revisaron y analizaron.

Consideraciones Éticas

La investigación no comprometió la integridad de los participantes en la misma, ya que se preservó la confidencialidad y el anonimato de ellos. Considerando dichos actores, como pares.

Resultados Esperados

Esta investigación contribuirá en el análisis del proceso de reclutamiento, selección y vinculación del talento humano en la empresa Inter Megamundo, buscando su optimización. Las recomendaciones finales les permitirán a los directivos de la empresa realizar un plan de mejoramiento en dicho proceso.

Los resultados de investigación proporcionarán información para:

- Estructurar los procesos de reclutamiento, vinculación y selección en la empresa, a través de un área encargada para recursos humanos.
- Identificar fallas actuales del proceso y establecer planes de mejora para su implementación.
- Garantizar el óptimo desarrollo del proceso, logrando contratar al personal idóneo y disminución de costos en el mismo.

Impacto en los participantes del proyecto en el corto plazo

Se busca generar un conocimiento en torno a al proceso de reclutamiento, selección y vinculación de personal en la empresa y su importancia para la misma. Por ello, se aspira a fortalecer dicho proceso, que les permita contar con el personal idóneo que esté acorde con los objetivos y metas corporativas.

Metodología Investigación Cuantitativa

Tipo de Estudio

Estudio de corte transversal.

Población

Empleados de la empresa Inter Megamundo (24 personas)

Muestra

Diseño y selección de la muestra

Es una muestra probabilística y aleatoria.

- ✓ Probabilística debido a que cada empleado de la empresa tiene una probabilidad conocida, mayor de cero, de ser seleccionado en la muestra.

- ✓ Selección aleatoria debido a que se seleccionaran las unidades primarias de muestreo que son los empleados de la empresa, mediante un proceso de muestreo aleatorio simple.

Tamaño de la muestra:

El tamaño muestral se determinó de acuerdo con la información poblacional ofrecida por la administración de la empresa y se tiene que cuenta con 24 empleados actualmente.

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula: $n = \frac{Z^2 o^2 N}{e^2 (N-1) + Z^2 o^2}$. Donde:

$$e^2 (N-1) + Z^2 o^2$$

n = Tamaño de la muestra a obtener

N = Población total

O = Desviación estándar (0,5)

Z = Nivel de confianza. Para este caso será del 95% (1,96)

e = Limite aceptable de error muestral. En este caso utilizaremos el valor estándar que es 5% (0,5)

$$n = 3,943407 \quad (4)$$

De acuerdo con el resultado de la fórmula el tamaño de la muestra es 4 empleados.

Selección De Unidades De Muestreo

Las unidades de muestreo la conforman todos los empleados de la empresa Inter Megamundo. La encuesta se aplicó en dichos empleados, seleccionados aleatoriamente (al azar), donde se aplicaron 4 encuestas obteniendo la información requerida y cumpliendo con las metas previstas sin mayores inconvenientes y manteniendo los niveles de confianza propuestos para esta encuesta.

Criterios de Inclusión:

Empleados activos de la empresa

Criterios de Exclusión:

Personas que ya no laboran en la empresa

Fuentes de Información

Las fuentes de información son primarias. Corresponderán a las personas que respondan la encuesta.

Instrumento de recolección

Se diseñó una encuesta como instrumento de recolección.

Análisis de datos.

Durante esta fase se analizaron los datos obtenidos mediante encuesta.

Plan de análisis

La tabulación de los datos se realizó con la tabla de variables en la cual se especificó definición, tipo y codificación de cada una de éstas. Los datos están digitados en una base de datos de Excel.

El análisis estadístico se realizó utilizando el mismo programa dadas las características descriptivas del estudio.

Resultados

Se realizó la aplicación de la encuesta estructurada a una muestra de 4 empleados de diferentes áreas de la empresa Intermegamundo. La encuesta se diseñó en tres sesiones con un total de 12 preguntas, la primera sesión de identificación la segunda trata aspectos referentes al proceso de reclutamiento y selección y la tercera busca valorar el proceso de contratación y motivación del personal.

El análisis de la encuesta permitió valorar el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, así como la motivación laboral desde el panorama de los colaboradores de la empresa, permitiendo el diagnóstico actual de esta. (Ver en anexos formato encuesta y tabulación de la misma)

Sección 1. Identificación.

Para el desarrollo de esta, se encuestaron dos personas administrativas (administradora de punto y gestor de cartera) y dos personas operativas (cajera y técnico operativo)

Grafica 1.

Identificación por sexo

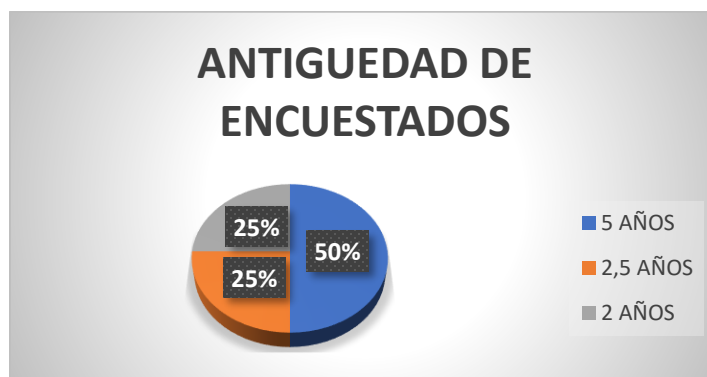


Fuente: elaboración propia

Del total de encuestados, el 50% (2) fueron mujeres y el 50% (2) fueron hombres, lo cual está proporcionado en cuando al sexo se refiere.

Grafica 2.

Tiempo de servicio en la empresa



Fuente: elaboración propia

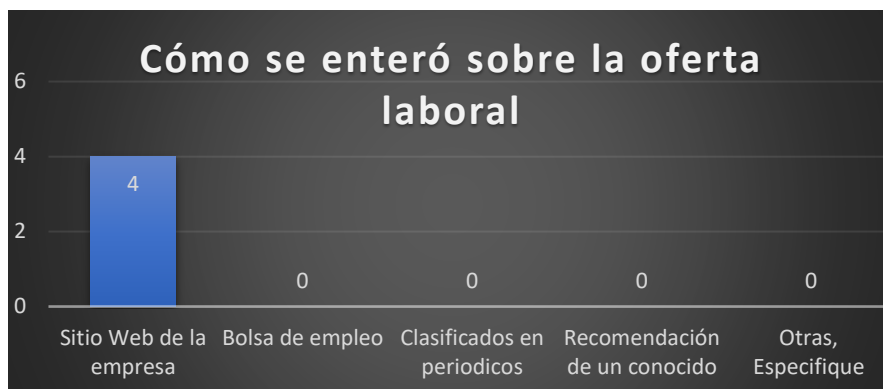
Se determinó que el 50% (2) de los colaboradores llevan un buen tiempo trabajando para la empresa (5 años) y el 50% (2) restante, aunque han sido estables llevan menos tiempo (entre 2 años y 2 años y medio)

Sección 2. Proceso de reclutamiento y selección.

En esta sección se buscó conocer sobre todos los aspectos relativos a la convocatoria y proceso de reclutamiento y selección del personal y como es percibido por quienes pasaron por este.

Grafica 3.

Cómo se enteró sobre la vacante de la empresa



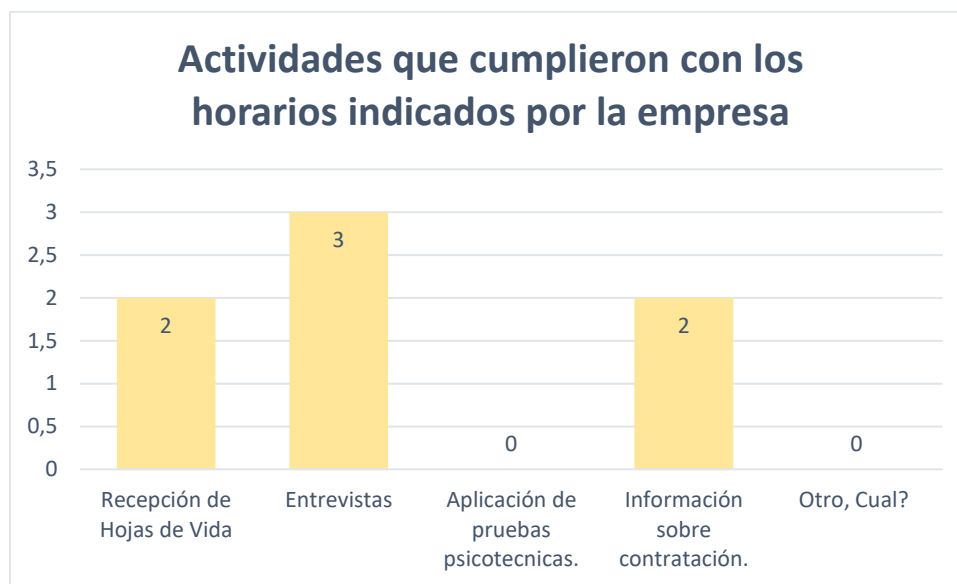
Fuente: elaboración propia

Este ítem se identificó la manera en cómo el colaborador se enteró sobre la vacante del cargo que desempeña actualmente, arrojando que el 100% manifestó que fue a través de la página oficial de la empresa, o su oficina principal donde se publican las ofertas. Es importante

conocer si la empresa cuenta con otros medios de divulgación de las ofertas de empleo para atraer más candidatos potenciales.

Grafica 4.

Cumplimiento de horarios informados por la empresa, para estos Procesos.

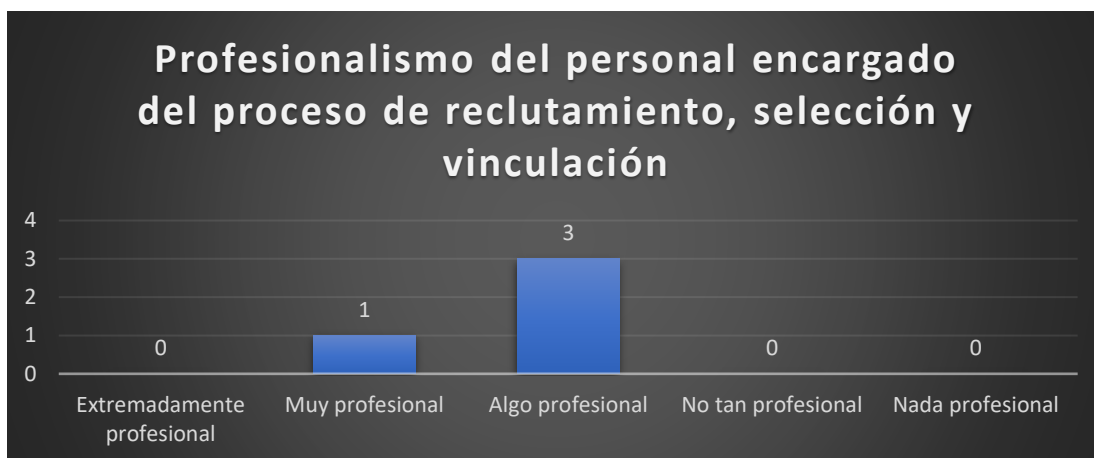


Fuente: elaboración propia

Al indagar sobre si las actividades contempladas dentro del proceso de reclutamiento y selección que se desarrollan, cumplieron con los horarios y cronogramas informados por la empresa, se tiene que, en los cronogramas para recepción de hojas de vida solo el 50% (2) consideran que cumplió, el 50% no lo considera de esa manera; en la programación y ejecución de entrevistas de aspirantes el 75% de los encuestados considera que cumplió con los horarios, el 25% restante que no; por último el 50% (2) considera que le ofrecieron la información adecuada respecto a su contratación, el 50% restante no lo ve de esa manera.

Grafica 5.

Profesionalismo del personal encargado del proceso



Fuente: elaboración propia

En lo que refiere a la o las personas que realizaron su proceso de reclutamiento y vinculación, los encuestados consideran que los encargados fueron muy profesionales en el desarrollo de este proceso en un 25% (1), el 75% no lo considera de esa manera y respondieron que fueron algo profesionales.

Grafica 6.

Exactitud de la información recibida durante el proceso



Fuente: elaboración propia

Con respecto a la información recibida durante todo el proceso, al indagar qué tan clara fue la información y/o explicación que recibió sobre los detalles del proceso de selección y del puesto como tal, los encuestados consideran en un 25% (1) que fue muy clara y el 75% (3) restante consideran que fue clara solo parcialmente.

Grafica 7.

Percepción de igualdad de todos los candidatos durante el proceso

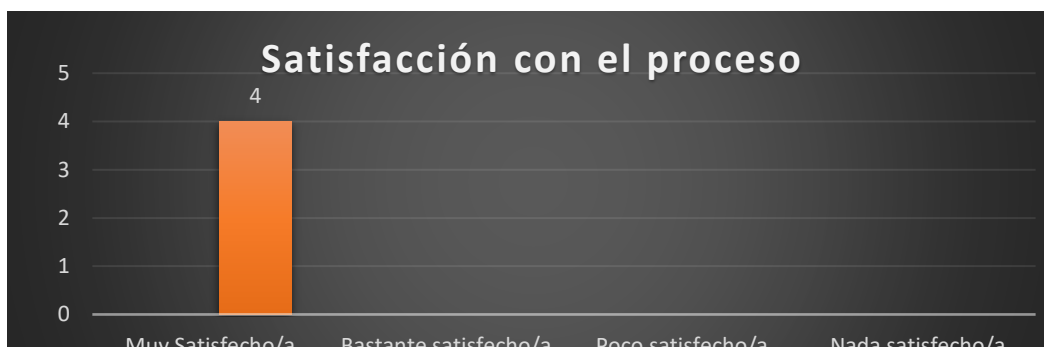


Fuente: elaboración propia

Con esta pregunta, se buscó conocer sobre la percepción de igualdad en el proceso del cual fueron parte para ingresar a la empresa, indagando si considera que durante el proceso de selección en que participó, todos los aspirantes tuvieron las mismas condiciones, a lo que el 75% (3) respondió que sí y un 25% (1) consideran que no todos los aspirantes tuvieron las mismas condiciones de participación.

Grafica 8.

Grado de satisfacción con el proceso del cual participó

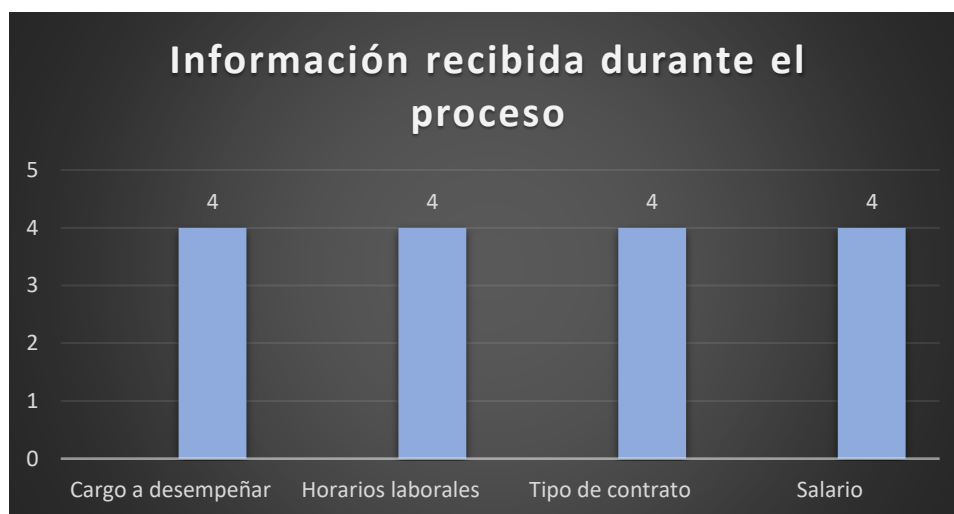


Fuente: elaboración propia

Referente al grado de satisfacción que tienen los empleados respecto al proceso de reclutamiento, selección y vinculación, el 100% de los empleados encuestados consideran que su proceso de selección cumplió con los objetivos, metas y expectativas que tenían al momento de presentarse, lo cual se ve reflejado en que por su puesto fueron seleccionados y están empleados. Situación muy diferente para el caso de las personas que no fueron seleccionadas.

Grafica 9.

Información recibida durante el proceso del cual participó



Fuente: elaboración propia

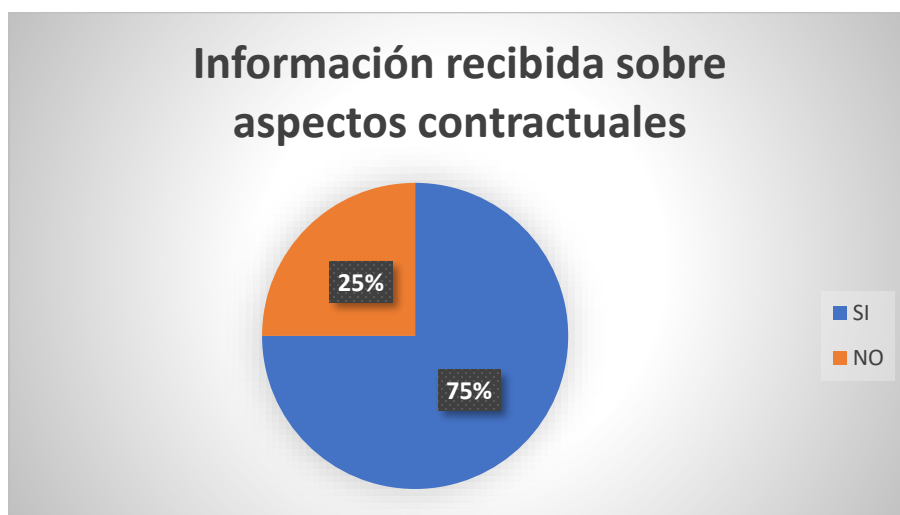
Los empleados encuestados en su totalidad 100% consideran que la información respecto al cargo a desempeñar, horarios laborales, tiempo del contrato y salario, fue completa, oportuna y pertinente.

Sección 3. Proceso de Vinculación.

En esta parte final de la encuesta se buscó identificar aspectos contractuales, como su vinculación, inducción y desempeño dentro de la empresa, además del grado de motivación de los empleados.

Grafica 10.

Información recibida sobre aspectos contractuales

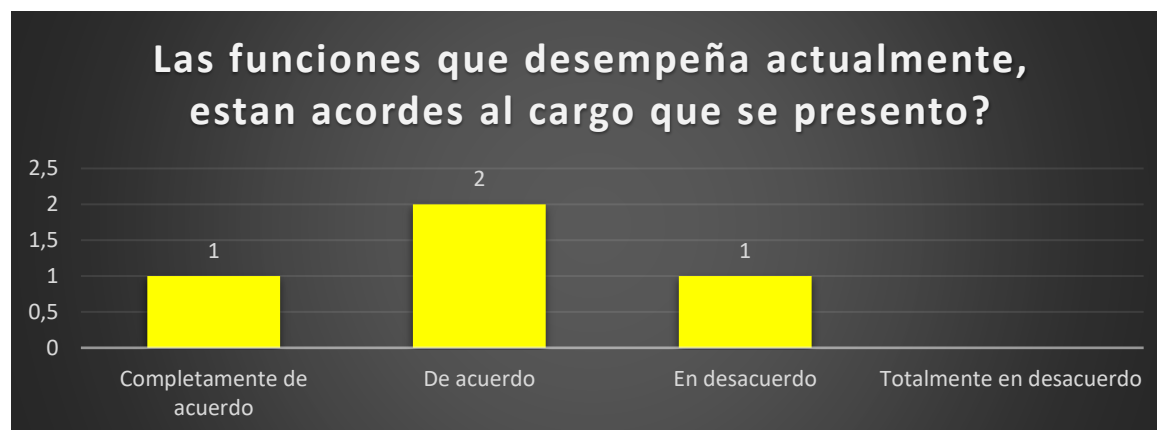


Fuente: elaboración propia

Al indagar a los empleados sobre la información recibida durante su contratación sobre sus afiliaciones a seguridad social, si fue adecuada, oportuna y si recibió copia radicada de la misma, el 75% (3) manifestaron que sí y solo un 25% (1) respondió en forma negativa.

Grafica 11.

Coincidencia entre postulación y cargo desempeñado

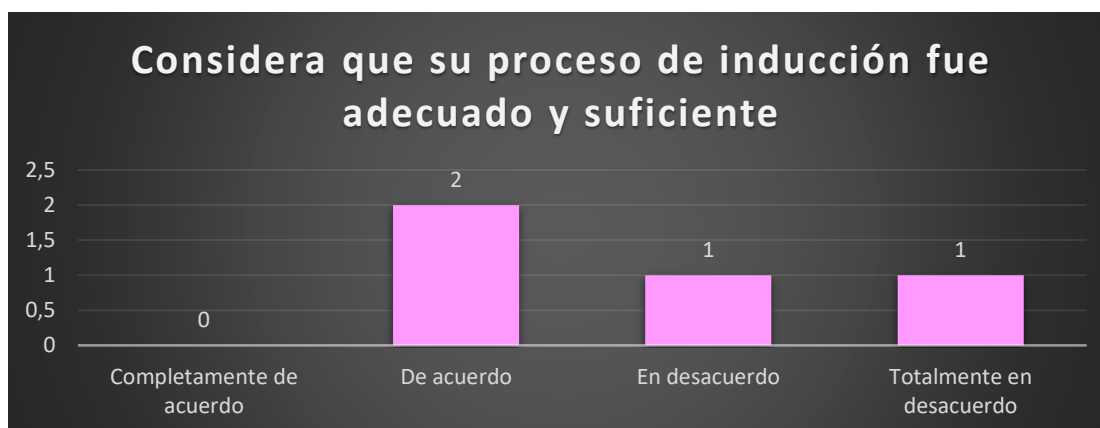


Fuente: elaboración propia

El 75% (3) de los empleados encuestados, coinciden que actualmente desempeñan el cargo para el cual se postularon en su momento y sus funciones y responsabilidades están acordes con el contrato inicia, por su parte un 25% (1) no coincide con esta apreciación y está desarrollando una actividad diferente de la que se presentó y fue contratado.

Grafica 12.

Percepción del proceso de inducción

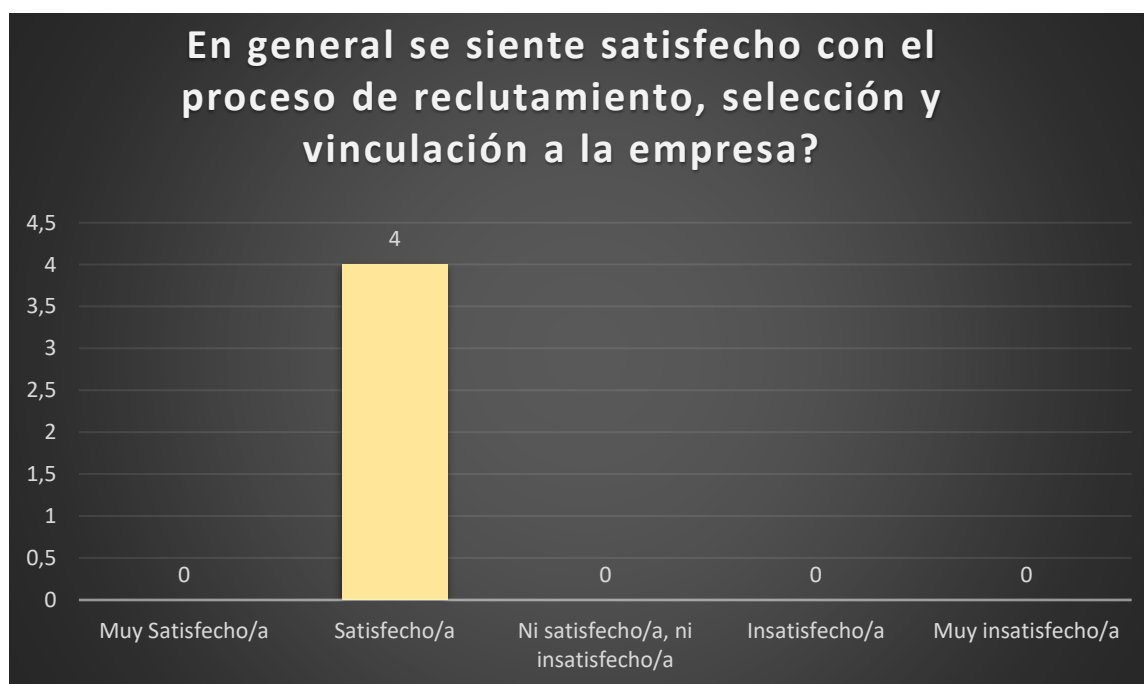


Fuente: elaboración propia

Examinando el proceso de vinculación de los nuevos empleados a la empresa Inter Megamundo y revisando la percepción que tienen los empleados al respecto y concretamente a su proceso de inducción, al preguntarles si consideran que la capacitación recibida durante su inducción, fue adecuada y suficiente, solo el 50% (2) están de acuerdo y del 50% restante, un 25% está en desacuerdo y el otro 25% totalmente en desacuerdo, lo cual indica falencias en el proceso de vinculación de los nuevos colaboradores.

Grafica 13.

Satisfacción de los empleados con su proceso de selección

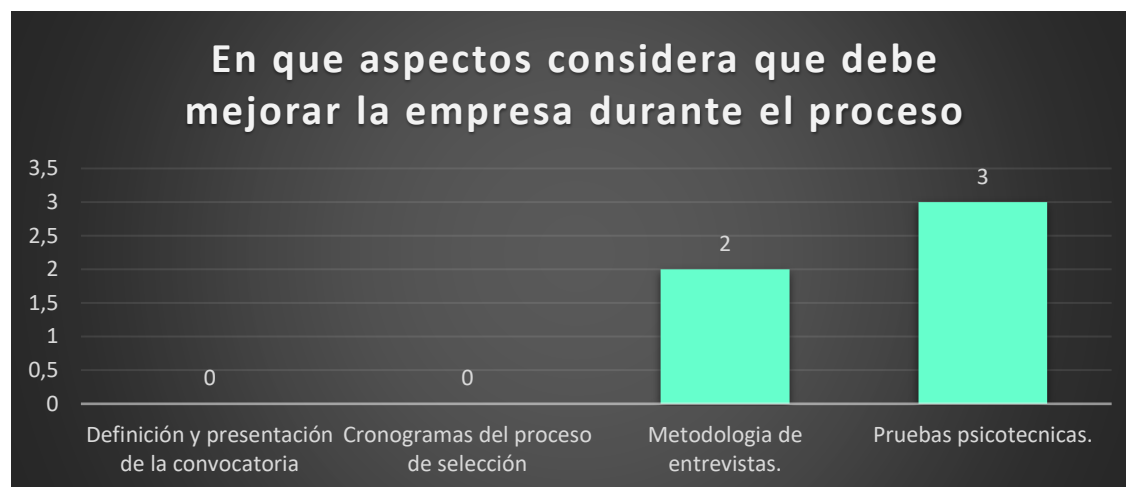


Fuente: elaboración propia

En los que respecta al grado de satisfacción que tienen los empleados encuestados con respecto a su proceso de vinculación, el 100% de estos consideran que su proceso de vinculación e inducción fue satisfactorio para ellos, pese a los inconvenientes que pudo haber durante este proceso.

Grafica 14.

Aspectos que se podrían mejorar



Fuente: elaboración propia

Finalmente, se le pidió a los encuestados que indicaran en cuál actividad consideran que la empresa debe implementar mejoras para el proceso reclutamiento, selección y vinculación de nuevo personal, a lo que un 50% respondió que en la metodología de entrevistas y un 75% considera que debe mejorar la aplicación de pruebas psicotécnicas.

En conclusión, la encuesta permitió diagnosticar el estado actual del proceso de reclutamiento, selección y vinculación de personal en la empresa Intermegamundo, determinando factores claves a tener en cuenta para implementar su plan de mejoramiento.

En la primera parte de la encuesta que refiere a aspectos como el reclutamiento y la selección, los encuestados consideran que la empresa tiene falencias en el desarrollo de las entrevistas y las pruebas psicotécnicas, posiblemente dado esto que quienes realizan esta actividad son el gerente general y la administradora general, resultaría conveniente estructurar bien el área de recursos humanos con personal especializado que se encargue del proceso, pues la percepción, es que quienes desarrollan este proceso no son muy profesionales para el mismo.

Otro aspecto a tener en cuenta es verificar que fuentes de divulgación que utiliza la empresa para atraer a potenciales candidatos al momento de ofertar una vacante, pues si bien publican la vacante en su oficina principal y su página web, podría apoyarse de las redes sociales, bolsas de empleo y otros medios que les permitan ampliar su área de impacto, aprovechando mejor las tecnologías de la información y comunicación.

De igual manera, se encontró a través de la encuesta falencia en la información ofrecida a los candidatos sobre el proceso y los tiempos establecidos para el mismo, la percepción es que no se cumplen a cabalidad los tiempos determinados por la empresa, a pesar de manejar cronogramas y reglamentos para el proceso, resultaría conveniente tener en cuenta las diferentes etapas (pre contractual, contractual y post contractual), procurando ser muy estrictos en los tiempos estipulados.

Con referencia a la parte del proceso de vinculación de los nuevos colaboradores, se encontró que, la información inicial recibida no es muy clara y precisa, además los encuestados consideran que el proceso de inducción para su posterior desempeño presenta falencias y que en ocasiones las personas se presentan para un cargo ofertado y terminan trabajando en uno diferente, lo que causa cierta inconformidad y sin sabor en los empleados.

Recomendaciones

Como primera medida Se recomienda implementar un área específica de talento humano con personal especializado en la rama, preferiblemente un(a) profesional en psicología o especialista en gestión humana, siendo este el perfil más recomendado para dicha área y para dirigir el proceso de psicometría laboral y coordinar problemas de índole psicológico.

Realizar actualización y seguimiento periódico al modelo de reclutamiento y selección del personal de la empresa Intermegamundo, con el fin de verificar si todos los procesos se están llevando a cabo según lo establecido.

Al realizar todo es proceso resulta imperativo evaluar toda la información proporcionada por el candidato, al igual que el análisis de los resultados de las pruebas y entrevistas que permita seleccionar la persona idónea, de esa manera se evitará la rotación de personal por despidos o renunciaciones.

Ofrecer a los aspirantes que se presenten a los procesos información, precisa, veraz y oportuna sobre: el proceso de selección, las responsabilidades, nivel de exigencia, horarios, condiciones y remuneración, lo anterior con el propósito que el aspirante pueda decidir conscientemente si continúa o no con el proceso.

El proceso de reclutamiento, selección y vinculación debe ser acorde al perfil requerido para el puesto de trabajo ofertado, por lo cual es importante realizar evaluación de desempeño de manera periódica, de tal manera que permita identificar oportunamente inconvenientes que puedan impactar negativamente en el desempeño de las funciones.

Es recomendable, evaluar periódicamente los procesos de reclutamiento, selección y vinculación de personal de la empresa buscando con ello realizar ajustes en los mismos actualizándolos acordes con cambios y tendencias del mercado.

Aspectos a mejorar en el proceso de reclutamiento y selección de la empresa

Intermegamundo

- ✓ Tomando en cuenta que la empresa publica sus vacantes por la pagina web, la cual no es muy reconocida a nivel municipal, se hace necesario que la empresa utilice otros medios para la divulgación de las vacantes como redes sociales, cartelera informativa entro otros.
- ✓ En cuanto al cumplimiento de horarios informados por la empresa para el proceso de selección no se cumplieron en los tiempos pactados por lo tanto se hace necesario, establecer un calendario con estricto cumplimiento en los tiempos establecidos.
- ✓ En lo que refiere a la o las personas que realizaron el proceso de reclutamiento y vinculación se hace necesario la capacitación de la persona que se encargara de realizar los diferentes procesos o en su defecto la contratación de un profesional experto en el tema.
- ✓ Mejora el proceso de inducción de los nuevos empleados mediante la selección de una persona que se encargara de mostrarle las competencias del puesto de trabajo y realizar un proceso de acompañamiento y medición de los resultados.
- ✓ En cuanto a la mejora en el proceso de selección se hace necesario la implementación de las pruebas psicotécnicas, psicométricas y de aptitud que permitirán una mejor evaluación de candidatos al puesto de trabajo.

Conclusiones

El proceso de reclutamiento, selección y vinculación de personal tienen alto impacto en una empresa, dado que a través de estos procesos se integran los empleados, buscando con ello garantizar el logro de las metas corporativas y el éxito en el mercado, por lo tanto, el capital humano es clave para tal fin. En este sentido la empresa debe contar con un adecuado sistema o proceso que le permita evaluar habilidades, intereses, aptitudes y rasgos de personalidad de los candidatos, para elegir el que más se ajuste a las necesidades del puesto ofertado, potenciándose como valor agregado, el área de gestión humana, gestionando permanentemente prácticas de mejora continua que apunten a la creatividad e innovación en la empresa. En el caso, de la empresa Inter Megamundo, cuenta con sus procesos reglamentados y pese a ello se encuentran falencias y aspectos por mejorar buscando captar mayor número de candidatos y con los perfiles acordes a los cargos que ofrece, para evitar la rotación de personas que se da principalmente en el área operativa, por lo cual es fundamental que desarrollen estrategias para un óptimo proceso formal que permita identificar a los mejores candidatos.

Mediante el análisis que se realizó con la aplicación de encuesta en la empresa Intermegamundo nos permitió encontrar las falencias que se presentan en el proceso de reclutamiento y selección de personal, se hace necesario presentar un plan de mejora que le permitirá realizar un proceso que contribuya a captar el personal idóneo con los perfiles y competencias necesarias para cada cargo, aportando beneficios para la empresa, puesto que el trabajador es el recurso necesario que la empresa necesita para cumplir con los objetivos empresariales.

A través de la presente investigación buscamos que la empresa INTERMEGAMUNDO a través de un proceso de reclutamiento óptimo de personal, seleccione las personas idóneas para los determinados cargos dentro de la empresa, buscamos que el proceso sea acorde, pues de esta forma se lograra que los nuevos integrantes de la empresa no solo cumplan con el perfil requerido, si no también se busca que estos contribuyan en gran proporción con el cumplimiento de las metas y objetivos de la INTERMEGAMUNDO.

En la cotidianidad de las empresas es necesario unos protocolos específicos a la hora de la realización del proceso de selección de personal, pues de este se deriva que se obtengan excelentes resultados a la hora de realizar las actividades dentro de la empresa.

Referencias

Chiavenato, I (2009). Administración de los recursos humanos. 3ra Ed. McGraw Hill, Colombia

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: Mc Graw Hill

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 Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.).

Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345)

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 16-

52). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=1>

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

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

[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)

Mondy, R. Wayne (2010). administración de recurso humanos. Decimoprimer edición, México

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo

enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.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)

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo

enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.56-65). [https://elibro-](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)

- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.66-68). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Ramos Ramos, P. (Coord.). (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 42-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=5>
- Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.61-123). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10>

Anexos

Anexo 1. Cuestionario Entrevista

Anexo 2. Formato Encueta

Anexo 3. Tabulación Encuesta

Anexo 4. Entrevista Diligenciada

Anexo 1.**EMPRESA INTER MEGAMUNDO S.A.S****PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO****EMPRESARIAL****ENCUESTA DE PERCEPCIÓN***(Encuesta para gerente y subgerente)*

En esta encuesta, se presentan una serie de preguntas relacionadas con el proceso de reclutamiento, selección y vinculación de personal, que pueden ser relevantes para el desarrollo de este proceso, con el objetivo de identificar las principales dificultades presentadas en el mismo buscando aplicar un plan de mejora.

Esta encuesta es de carácter privado y la información aportada por usted será de uso exclusivo para los fines de la empresa.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del encuestado: _____

Cargo: _____

PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

1. ¿Actualmente la empresa cuenta con una política interna documentada sobre el proceso de reclutamiento, selección y contratación?

SI ____ NO ____

2. ¿La empresa cuenta con un protocolo o manual específico para el desarrollo del paso a paso de este proceso?

SI ____ NO ____

3. Quien se encarga de ejecutar dicho proceso:

4. Cuanto tiempo dura el proceso desde la solicitud de la vacante, hasta la convocatoria y selección del empleado:

5. De qué manera se evidencia o documenta el proceso de reclutamiento, selección y vinculación de personal, ¿en la empresa? _____

6. ¿Cómo ha influido este proceso para el logro de los objetivos organizacionales?

_____.

7. Con qué frecuencia renuncia el personal en la empresa: _____

-
8. ¿Cuáles son las causales de dichas renunciaciones? _____
_____.
9. Para verificar el cumplimiento de los objetivos del proceso de reclutamiento, selección y contratación, la empresa cuenta con algún tipo de control (indicadores, verificación de objetivos, ¿historial estadístico, reportes, informes u otros)?
- SI _____ NO _____
- Si la respuesta es positiva, ¿cuáles? _____
10. ¿Qué estrategias utiliza la empresa para fomentar y mantener la motivación de su personal? _____
_____.
11. ¿De qué manera se evidencia el éxito del proceso de reclutamiento, selección y vinculación del personal en su desempeño laboral? _____
_____.
12. ¿Qué tan calificados considera que están los miembros de su equipo de trabajo, para desempeñarse en sus puestos? _____
_____.

13. ¿Qué tan bueno es el desempeño que tienen los miembros de su equipo de trabajo en sus puestos? _____

14. Qué tan eficiente es el desempeño de la empresa en su conjunto:

Extremadamente Eficiente _____

Muy Eficiente _____

Algo Eficiente _____

No tan eficiente _____

Nada eficiente _____

15. Qué tan equitativa es la repartición de responsabilidades entre los miembros del equipo:

_____.

16. Con que frecuencia el equipo cumple con sus plazos de entrega:

Siempre _____

La mayor parte del tiempo _____

Cerca de la mitad del tiempo _____

De vez en cuando _____

Nunca _____

17. ¿Qué tan rápido se adapta su equipo a las prioridades cambiantes?

Extremadamente rápido _____

Muy rápido _____

Algo rápido _____

No tan rápido _____

Nada rápido _____

Observaciones: _____

Fecha de realización: _____

Anexo 2.

EMPRESA INTER MEGAMUNDO S.A.S.
PROGRAMA FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL
ENCUESTA DE PERCEPCIÓN



En esta encuesta, se presentan una serie de preguntas relacionadas con el proceso de reclutamiento, selección y vinculación de personal, que pueden ser relevantes para el desarrollo de este proceso, con el objetivo de identificar las principales dificultades presentadas en el mismo buscando aplicar un plan de mejora.

Esta encuesta es de carácter privado y la información aportada por usted será de uso exclusivo para los fines de la empresa.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del Encuestado: _____ Cargo: _____

Tiempo de vinculación (en meses): _____

PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN:

1. Cómo se enteró sobre la vacante laboral en la empresa:

- a. Sitio Web de la empresa
- b. Bolsa de empleo
- c. Clasificados en periodicos
- d. Recomendación de un conocido
- e. Otras, Especifique

2. Señale en cuales de las siguientes actividades desarrolladas dentro del proceso de selección, se cumplieron los horarios informados por la empresa:

- a. Recepción de Hojas de Vida
- b. Entrevistas
- c. Aplicación de pruebas psicotecnicas.
- d. Información sobre contratación.
- Otro, Cual?

3. En lo que refiere a la o las personas que realizaron su proceso de reclutamiento y vinculación, usted considera que fué:

- a. Extremadamente profesional
- b. Muy profesional
- c. Algo profesional
- d. No tan profesional
- e. Nada profesional

4. Qué tan clara fue la información y/o explicación que recibió sobre los detalles del proceso de selección y del puesto como tal:

- a. Extremadamente clara
- b. Muy clara
- c. Algo clara
- d. No tan clara
- e. Nada clara

5. Considera usted que durante el proceso de selección en que participó, todos los aspirantes tuvieron las mismas condiciones:

- a. SI
 b. NO

6. Su proceso de selección cumplió con los objetivos, metas y expectativas esperadas por usted. Grado de satisfacción:

- a. Muy Satisfecho/a
 b. Bastante satisfecho/a
 c. Poco satisfecho/a
 d. Nada satisfecho/a

7. Dentro de su proceso de selección y vinculación, usted fue informado/a oportunamente sobre los siguientes aspectos:

- a. Cargo a desempeñar
 b. Horarios laborales
 c. Tipo de contrato
 d. Salario

PROCESO DE CONTRATACIÓN:

8. La información recibida durante su contratación sobre sus afiliaciones a seguridad social fue adecuada y oportuna y recibio copia radicada de la misma:

| | SI | NO |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. EPS | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Fondo de Pensiones | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. ARL | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Caja de Compensación Familiar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

9. El cargo al que se postuló es acorde con las funciones y responsabilidades que actualmente desempeña:

- a. Completamente de acuerdo
 b. De acuerdo
 c. En desacuerdo
 d. Totalmente en desacuerdo

10. Considera que la capacitación recibida durante su inducción, fue adecuada y suficiente:

- a. Completamente de acuerdo
 b. De acuerdo
 c. En desacuerdo
 d. Totalmente en desacuerdo

11. En general se sintió satisfecho/a con el proceso de reclutamiento, selección y vinculación de la empresa:

- a. Muy Satisfecho/a
 b. Satisfecho/a
 c. Ni satisfecho/a, ni insatisfecho/a
 d. Insatisfecho/a
 e. Muy insatisfecho/a

12. Señale cual de las siguientes actividades, considera se deben de implementar en la empresa para mejorar el proceso:

- a. Definición y presentación de la convocatoria
- b. Cronogramas del proceso de selección
- c. Metodología de entrevistas.
- d. Pruebas psicotecnicas.
- Otro, Cual?

Cuidad: _____ Fecha: _____

Anexo 3.

| TABULACIÓN ENCUESTA INTERMEGAMUNDO | | | | |
|---|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | | | |
| PREGUNTA | RESPUESTAS POR EMPLEADO ENCUESTADO | | | |
| | EMPLEADO 1 | EMPLEADO 2 | EMPLEADO 3 | EMPLEADO 4 |
| PREGUNTA No. 1 | d | d | d | d |
| PREGUNTA No. 2 | a, b | d | b | a,b,d |
| PREGUNTA No. 3 | c | c | b | c |
| PREGUNTA No. 4 | c | c | b | c |
| PREGUNTA No. 5 | a | b | a | a |
| PREGUNTA No. 6 | a | a | a | a |
| PREGUNTA No. 7 | a, b, c, d | a, b, c, d | a, b, c, d | a, b, c, d |
| PREGUNTA No. 8 | si | no | si | si |
| PREGUNTA No. 9 | c | a | b | b |
| PREGUNTA No. 10 | d | b | b | c |
| PREGUNTA No. 11 | b | b | b | b |
| PREGUNTA No. 12 | d | c | d | c, d |

Anexo 4.

EMPRESA INTER MEGAMUNDO S.A.S



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO

EMPRESARIAL

ENCUESTA DE PERCEPCIÓN

(Encuesta para gerente y subgerente)

En esta encuesta, se presentan una serie de preguntas relacionadas con el proceso de reclutamiento, selección y vinculación de personal, que pueden ser relevantes para el desarrollo de este proceso, con el objetivo de identificar las principales dificultades presentadas en el mismo buscando aplicar un plan de mejora.

Esta encuesta es de carácter privado y la información aportada por usted será de uso exclusivo para los fines de la empresa.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del encuestado: ENA MARCELA BELEÑO PALLARES Cargo: Administradora oficina principal.

PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

1. ¿Actualmente la empresa cuenta con una política interna documentada sobre el proceso de reclutamiento, selección y contratación?

SI X. NO ___

2. ¿La empresa cuenta con un protocolo o manual específico para el desarrollo del paso a paso de este proceso?

SI. X. NO ___

3. Quien se encarga de ejecutar dicho proceso: Gerente y Administrador

4. Cuanto tiempo dura el proceso desde la solicitud de la vacante, hasta la convocatoria y selección del empleado: 1 semana

5. De qué manera se evidencia o documenta el proceso de reclutamiento, selección y vinculación de personal, ¿en la empresa? En las redes sociales y en la oficina principal

6. ¿Cómo ha influido este proceso para el logro de los objetivos organizacionales?

Ha Sido un proceso bueno para la empresa, pues ha permitido contestar el personal, sin embargo, estamos en proceso de mejorar el proceso de reclutamiento y selección para que

logremos tener un mejor proceso y contratar personal idóneo para los cargos mejorando el proceso

7. Con qué frecuencia renuncia el personal en la empresa: El área que más presenta renunciaciones es el puesto de los técnicos, y los demás cargos son trabajadores de varios años

8. ¿Cuáles son las causales de dichas renunciaciones?

Otras oportunidades laborales, cambio de lugar de residencia, una falta Grave

9. Para verificar el cumplimiento de los objetivos del proceso de reclutamiento, selección y contratación, la empresa cuenta con algún tipo de control (indicadores, verificación de objetivos, ¿historial estadístico, reportes, informes u otros)?

SI ____ NO. X

Si la respuesta es positiva, ¿cuáles? _____

10. ¿Qué estrategias utiliza la empresa para fomentar y mantener la motivación de su personal? Capacitaciones y charlas motivacionales.

11. ¿De qué manera se evidencia el éxito del proceso de reclutamiento, selección y vinculación del personal en su desempeño laboral? contar con personas adecuadas para los puestos de trabajo, con buena actitud, y conocimientos sobre las actividades que deben desempeñar.

12. ¿Qué tan calificados considera que están los miembros de su equipo de trabajo, para desempeñarse en sus puestos? considero que están bien calificados pues las actividades se llevan a feliz término y tienen buena actitud en el trabajo.
13. ¿Qué tan bueno es el desempeño que tienen los miembros de su equipo de trabajo en sus puestos? son productivos en el desempeño de sus funciones conocen el manejo de las competencias de los puestos de trabajo y las desarrollan.
14. Qué tan eficiente es el desempeño de la empresa en su conjunto:
- Extremadamente Eficiente _____
- Muy Eficiente x
- Algo Eficiente _____
- No tan eficiente _____
- Nada eficiente _____
15. Qué tan equitativa es la repartición de responsabilidades entre los miembros del equipo:
- Cada uno cumple con las responsabilidades asignadas según su puesto de trabajo, sin embargo, se les permite aprender las funciones de otros puestos para que tengan mayores competencias.
16. Con que frecuencia el equipo cumple con sus plazos de entrega:
- Siempre x
- La mayor parte del tiempo _____
- Cerca de la mitad del tiempo _____

De vez en cuando _____

Nunca _____

17. ¿Qué tan rápido se adapta su equipo a las prioridades cambiantes?

Extremadamente rápido _____

Muy rápido x

Algo rápido _____

No tan rápido _____

Nada rápido _____

Observaciones:

Fecha de realización: 10 de julio de 2021.