

Diseño del proceso de selección de personal para la empresa COOPROMETA

Maritza Jhoanna Martínez Moreno

Mariluz Cárdenas Linares

Ricardo Andrés Quintero Vallejo

Andrés Felipe Henao Castaño

Jarol Alexander González Muñoz

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

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

Diplomado De Profundización en Gerencia del Talento Humano

2021

Dedicatoria

Dedicamos el este proyecto de investigación primero a Dios por ser nuestra guía, por brindarnos la sabiduría necesaria para lograr este objetivo y llegar a buen puerto con la culminación de nuestra carrera.

A nuestros padres, esposos, hijos y familiares que con su amor, apoyo, comprensión, preocupación, apoyo y colaboración nos enseñaron día a día que la perseverancia es el componente clave para alcanzar los sueños.

A nuestra tutora Jemima Ríos por su apoyo ilimitado, incondicional y completo a nuestra formación, su constante motivación y esfuerzo dados a este proceso de aprendizaje, quien se encargó de transmitir sus conocimientos esforzándose por ofrecernos lo mejor.

A todas las personas que de alguna manera y desinteresadamente han contribuido en nuestra formación.

Agradecimientos

El desarrollo de esta investigación se llevó a cabo gracias al esfuerzo y la colaboración de algunas personas que con su dedicación ayudaron a que esto fuera posible.

En primera medida agradecemos a Dios por permitirnos culminar esta importante etapa en nuestras vidas tanto personal como profesional.

A la docente Jemima Ríos Vargas, por compartir gran parte de su conocimiento en el planteamiento, desarrollo y finalización de este proyecto.

A la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, que nos permitió en el transcurso de estos años contar con el conocimiento de profesionales calificados en cada una de sus áreas y de esta manera formarnos como profesionales.

Al personal de la empresa COOPROMETA, que muy amablemente nos abrió sus puertas para realizar esta investigación y aplicación de algunos instrumentos para conocer algunos de sus procesos organizacionales.

Resumen

El emprendimiento y consolidación de empresa nace a partir de la consecución de un proyecto, el desarrollo y crecimiento puede variar de acuerdo a las decisiones tomadas en el proceso; por ejemplo en la contratación y de la forma de crear el perfil de cada uno de los empleados y sus funciones , para ello necesitamos diseñar un proceso de selección de personal, acorde con las necesidades identificadas mediante una investigación, la cual permita proveer de manera adecuada y oportuna la persona idónea y calificada; para ello se deben tener en cuenta características como: la realización de un diagnóstico de la situación actual del área de selección de personal, Identificar las etapas, establecer las actividades que hacen parte de un proceso de selección de personal así como las estrategias administrativas y comerciales para la construcción del procedimiento de selección donde se incluyen los actores y se definen responsabilidades en el proceso.

Pero para llevar a cabo un buen proceso debemos tener en cuenta que su funcionamiento sea acorde a la ley para ello, así tanto las entidades estatales como privadas tienen la libertad de establecer requisitos para realizar el proceso de selección de personal según las necesidades, bajo la condición de justicia dando a conocer a todos los participantes la misma información y oportunidades, este trabajo de grado se relaciona con la investigación en curso ya que propone un modelo de reclutamiento y selección de personal, basado en competencias que nos permiten visualizar las diferentes técnicas que se podrían utilizar para la implementación de este proceso en COOPROMETA.

Contar con un adecuado proceso brindara una herramienta indispensable que se implemente para el logro de los objetivos organizacionales, al desarrollar cada una de las etapas y lineamientos del proceso de reclutamiento y selección de personal de manera adecuada podremos

identificar la persona idónea al momento de requerirse, para cubrir la necesidad que requiere la organización en su momento.

Palabras claves: reclutamiento, selección de personal, competitividad, diagnóstico, control.

Abstract

Entrepreneurship and business consolidation are born from the achievement of a project, development and growth may vary according to the decisions made in the process; for example in recruitment and how to create the profile of each of the employees and their roles , for this we need to design a staff selection process, in line with the needs identified through an investigation, In order to provide in an appropriate and timely manner the appropriate and qualified person; for this purpose, characteristics such as: the carrying out of a diagnosis of the current situation in the area of personnel selection, Identifying the stages, establish the activities that are part of a staff selection process as well as the administrative and commercial strategies for the construction of the selection procedure where the actors are included and responsibilities are defined in the process.

But in order to carry out a good process, we must bear in mind that its operation is in accordance with the law, so that both State and private entities have the freedom to establish requirements to carry out the selection process according to needs, under the condition of fairness by providing all participants with the same information and opportunities, this degree work is related to the ongoing research as it proposes a recruitment and selection model, based on competencies that allow us to visualize the different techniques that could be used for the implementation of this process in COOPROMETA.

Having an adequate process will provide an indispensable tool to be implemented for the achievement of organizational objectives, by developing each of the stages and guidelines of the recruitment and selection process in an appropriate manner we will be able to identify the right person when needed, to meet the need that the organization requires in due course.

Keyword: recruitment, personnel selection, competitiveness, diagnostics.

Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| Lista de Figuras | 9 |
| Lista de Ilustraciones..... | 10 |
| Lista de Anexos..... | 11 |
| Introducción | 12 |
| Planteamiento del Problema..... | 14 |
| <i>Reseña histórica de la empresa</i> | 14 |
| <i>Descripción del problema</i> | 15 |
| <i>Problema</i> | 17 |
| Justificación..... | 19 |
| Objetivos | 20 |
| <i>Objetivo General</i> | 20 |
| <i>Objetivos Específicos</i> | 20 |
| Antecedentes | 21 |
| Marco Teórico..... | 24 |
| <i>Teoría de los recursos y capacidades</i> | 24 |
| <i>Teoría de la administración de los recursos humanos - Chiavenato</i> | 25 |
| <i>Teoría del desarrollo organizacional</i> | 26 |

| | |
|---------------------------------------|----|
| Marco Legal | 28 |
| Metodología | 31 |
| <i>Método de Investigación</i> | 31 |
| Población y Muestra | 31 |
| Fuentes de Información..... | 31 |
| Técnicas de Recolección de Datos..... | 32 |
| Resultados | 33 |
| Conclusiones | 46 |
| Recomendaciones..... | 48 |
| Bibliografía..... | 50 |
| Anexos..... | 53 |

Lista de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. <i>Logotipo De La Empresa</i> | 14 |
| Figura 2. <i>Resultados de los encuestados "Genero"</i> | 33 |
| Figura 3. <i>Resultados de los encuestados "Rango de edad"</i> | 34 |
| Figura 4. <i>Resultados de los encuestados "Nivel Académico"</i> | 35 |
| Figura 5. <i>Resultados de los encuestados "Tipo de contrato"</i> | 36 |
| Figura 6. <i>Resultados de los encuestados "Antigüedad en la Empresa"</i> | 37 |
| Figura 7. <i>Resultados de los encuestados "Antigüedad en el cargo"</i> | 38 |
| Figura 8. <i>Resultados de los encuestados "Por cual método de entero de la oferta laboral"</i> | 39 |
| Figura 9. <i>Resultados de los encuestados "Pruebas relacionadas al cargo desempeñar"</i> | 40 |
| Figura 10. <i>Resultados de los encuestados "Inducción a la empresa y al cargo"</i> | 41 |
| Figura 11. <i>Resultados de los encuestados "Quien realizó la inducción"</i> | 42 |
| Figura 12. <i>Resultados de los encuestados "factores que los motivan en permanecer en la Empresa"</i> | 43 |
| Figura 13. <i>Resultados de los encuestados "beneficios o incentivos durante la permanencia en la Empresa"</i> | 44 |
| Figura 14. <i>Resultados de los encuestados "Ambiente laboral"</i> | 45 |

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. *Diseño de proceso de selección de personal*.....49

Lista de Anexos

| | |
|--|----|
| Anexos A. <i>Encuesta aplicada a los empleados de COOPROMETA</i> | 53 |
|--|----|

Introducción

Hoy en día el área de gestión de talento humano es considerada el eje principal que une todos los engranajes de una organización, de allí parte que todos los procesos tanto internos como externos funcione correctamente, Para toda empresa el talento humano es considerado su principal activo Es así que, en proporción con sus estatutos, misión institucional, objetivos y políticas, los trabajadores son el recurso indispensable y valiosos por definición, la administración de recursos humano es el paso a paso que se lleva a la unión de esfuerzos, experiencia , competencias, conocimiento y habilidades requeridos para los diferentes procesos de una organización para obtener beneficios mutuos empleador -empleado.

Es de vital importancia que toda organización se tome el tiempo necesario para elaborar su modelo de reclutamiento selección de personal que conlleva, seleccionar la persona o personas que encajen y se desenvuelvan bien en determinado entorno. Al definir un adecuado proceso el cual es una herramienta indispensable que se implementa para el logro de los objetivos organizacionales, el desarrollas cada uno de las etapas y lineamientos de proceso de reclutamiento y selección de personal nos permite identificar la persona para cubrir la necesidad que requiere la organización en su momento.

En el proceso de selección de personal se establece el perfil, capacidades y funciones a realizar es una ruta despejada para encontrar solicitantes de calidad, este punto clave de éxito ya que al dar claridad con lo que se necesita podremos disponer de personal adecuado y motivado para desarrollar su labor de mejor manera posible.

En este trabajo queremos proponer un modelo que permita acoplar al empleado de acuerdo a sus saberes y sin o con experiencia pero con conocimiento de las labores que debe cumplir, la empresa COOPROMETA analiza la información y necesidades para crear un marco de acciones para desarrollar este proceso, con ello se logra ventaja competitiva con resultados y

sostenibilidad en el tiempo, además los relevos generacionales por tiempo o actualizaciones no generaran aplazamientos en las actividades y procesos de la empresa.

Planteamiento del Problema

Reseña histórica de la empresa

Figura 1.

Logotipo De La Empresa



Nota. Logo que representa la empresa. <https://www.cooperativacooprometa.com/resena-historica/page>

Nombre de la Empresa: Cooperativa Multiactiva de Empleados y Trabajadores del Sector Público y Privado del Departamento del Meta – COOPROMETA.

Actividad económica de la Empresa: Aporte y crédito

Tamaño de la Empresa: Pequeña empresa, ya que maneja (7) trabajadores en total.

- Gerente
- Subgerente
- Secretaria
- Auxiliar contable
- Auxiliar de cartera
- Cajero
- Servicios Generales

Quiénes somos: la Cooperativa Multiactiva de Empleados y Trabajadores del Sector Público y Privado del Departamento del Meta—COOPROMETA, es una empresa asociativa de derecho privado cuyo número de asociados es variable, de patrimonio social ilimitado y su

duración es indefinida. COOPROMETA fue fundada en 2003, vigilada por la Superintendencia de la Economía Solidaria, su objeto principal es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados y de la comunidad en general, fomentando la solidaridad a través de los principios solidarios.

¿Quiénes pueden ser asociados?

Pueden ser asociados de COOPROMETA.

Las personas naturales legalmente capaces y los menores de edad que hayan cumplido catorce años o quienes sin haberlos cumplido se asocien a través de un representante legal.

Las personas jurídicas de derecho público.

Las personas jurídicas del sector cooperativo y las demás de derecho privado sin ánimo de lucro.

Aportes sociales: es la inversión económica que el asociado tiene en COOPROMETA, que le permite ser codueño(a) de la cooperativa, la cual crece con solidez y respaldo. Los aportes se devuelven en su totalidad en el momento de retiro del asociado.

Visión: ser la solución financiera del trabajador del departamento del meta, motivando en nuestro asociado la solidaridad.

Misión: brindar bienestar social con solidez financiera a nuestros asociados, mediante la equidad y el compromiso con su desarrollo integral.

Descripción del problema

El emprendimiento y consolidación de empresa nace a partir de la consecución de un proyecto, el desarrollo de este y su crecimiento puede variar de acuerdo a las decisiones tomadas en el proceso; y una de estas es en el momento de la contratación y de la forma de crear el perfil de cada uno de los empleados y de las funciones a realizar, pasa mucho que por disminuir el

presupuesto de nómina se aumenta la carga laboral sobrecargando de funciones, tareas y por ende riesgos laborales al personal, en muchas ocasiones también se comete el error que por ayudar a un conocido, amigo o cumplir una cuota política se opta por contratar personal no idóneo para el cargo que no cuenta con el perfil estipulado para el mismo, es así que encontramos en una empresa dedicada a la agricultura la gerencia a cargo de un médico que no cuenta con la capacitación necesaria para ejercer la labor.

Es muy dado en la contratación que no se verifique las habilidades de los postulantes y solo se verifique su conocimiento a través de los cursos que ha realizado y se pase por alto la experiencia previa para la ejecución de las funciones y el cumplimiento del perfil.

A comienzos del siglo XIX sale a relucir una de las teorías administrativas en que grandes predecesores de ese tiempo enfatizaron sus ideas a la productividad. Este es el caso de Frederick Taylor quien, para él, el Talento humano demostraba ser un sinónimo de honestidad, eficacia y supremo para el desarrollo de las diferentes tareas; pero en su contraparte, al ver el gran potencial que tenía este recurso, vio en el hombre una maquinaria que debía dar unos resultados logrando su meta operativa, pasando por alto que se cansaban y que también tenían sentimientos. A este pensamiento los exponentes de la humanización se retractaron en las industrias implementando estudios, análisis psicológicos y la ejecución de las teorías X – Y McGregor quien estudió la conducta y hacía lo posible por buscar qué motivaba a las personas a desarrollar un buen ambiente laboral y por ende ser más productivo.

Teniendo en cuenta el registro histórico y la problemática en estudio, encontramos que el recurso humano ha sido una variable que gracias al alto impacto que ha ocasionado en los diferentes factores (económico, político, social, religioso y cultural) ha generado muchos cambios en el pensamiento empresarial a tal punto de considerar esta variable como punto clave en la

adecuación de los ambientes laborales y la restructuración de diversos cambios en el cuadro de mando integral.

Es bastante relevante dentro de los procesos organizacionales tener estipulado un manual de funciones, procesos y procedimientos que contribuya en el desarrollo del manejo del talento humano como factor diferenciador y que aporte a la competitividad empresarial. El apoyo radica en el manejo de una escogencia clara al momento de establecer las funciones en los cargos establecidos.

Problema

La contratación en las empresas se asemeja a lo que como colombianos criticamos en cuanto a los cargos públicos, que según las normas deben ser otorgados por mérito y no por apoyo de un contacto en la empresa; a pesar de que en la empresa privada hay mayores libertades para contratación, no hay norma alguna que obligue a las empresas a realizar un proceso de selección idóneo de los cargos que necesitan suplir. Es allí donde vemos que el éxito de las corporaciones se fundamenta en su personal, y la cantidad de profesionales en condición de desempleo que no cuentan con oportunidades (aparte de que la remuneración también es variable) para ejercer y el campo laboral está abierto así no cumpla con el perfil, prima la confianza y la lealtad.

Es aquí donde surge el interrogante, ¿Cómo garantiza la competitividad un plan de mejoramiento para el fortalecimiento laboral, a través de ordenamiento de funciones y métodos para la selección y contratación de personal en COOPROMETA?

Las organizaciones día a día deben hacer uso de todos los recursos, tanto externos como internos, para sobresalir ante la competencia. Un instrumento importante dentro de las organizaciones es el departamento de recursos humanos quien se encarga de obtener lo mejor de

la gente a la cual se contrata, dentro de la búsqueda de la excelencia la implementación de un plan de mejoramiento para el fortalecimiento laboral, a través de ordenamiento de funciones y métodos para la selección y contratación de personal donde se tenga en cuenta la planeación de carrera y vida del personal, se convierte en una herramienta vital en el desarrollo de estrategias que nos permitan lograr dicha excelencia. Por esto, es necesario que las organizaciones tengan la aplicación de este sistema de planeación en la que los empleados necesiten sentirse parte de activa de la organización, les permita desarrollar su carrera sobre con las herramientas adecuadas para llevarla a cabo y así hallar solución a este interrogante.

Justificación

El mundo actual diariamente experimenta muchos cambios, estos influyen significativamente en el desarrollo asertivo de cada empresa u organización; es por esto, cada uno de los lineamientos estratégicos deben ajustarse adecuadamente a estos cambios.

Cada lineamiento estratégico y/o factor productivo deben trabajar eficazmente en el alcance de los objetivos que estos cambios conllevan; es aquí donde se contempla al recurso humano como factor importante dentro de la organización. El capital humano es un factor clave para el éxito empresarial. Son el recurso más importante y básico, porque son las personas que siguen desarrollando su trabajo en la organización y hacen que la empresa siga creciendo. Son los socios y colaboradores necesarios para que la empresa logre sus objetivos organizacionales. Es por esto por lo que se hace indispensable para las empresas diseñar un proceso de selección de personal que permita tener al talento humano idóneo para el desarrollo y ejecución de las tareas en los diferentes puestos de trabajo. Con el propósito de dar a conocer las ventajas que genera la implementación de este proceso se realizará el presente estudio en la Cooperativa Multiactiva de empleados y trabajadores del sector público y privado del departamento del Meta – COOPROMETA, buscando se constituya como herramienta facilitadora de la consecución de los objetivos organizacionales de la misma.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un proceso de selección de personal para COOPROMETA, acorde con las necesidades identificadas, el cual permita proveer de manera adecuada y oportuna la persona idónea y calificada.

Objetivos Específicos

Realizar un Diagnóstico de la situación actual del área de selección de personal en COOPROMETA.

Identificar las etapas y establecer las actividades que hacen parte de un proceso de selección de personal.

Establecer las estrategias administrativas y comerciales para la construcción del procedimiento de selección de personal en COOPROMETA, incluyendo actores y definiendo responsabilidades en el proceso.

Antecedentes

Ladino y Orozco (2008), realizaron un estudio en la empresa de Telecomunicaciones de Pereira S.A. E.S.P., titulado “Modelo de reclutamiento y selección de Talento Humano por Competencias para los niveles jerárquicos directivo, ejecutivo y profesional”. En este sentido, determinan que el proceso de contratación y selección de personal es una actividad en el ámbito de los recursos humanos. El objetivo es seleccionar a los candidatos más adecuados para un puesto en particular, teniendo en cuenta su potencial y adaptabilidad. Para realizar esta tarea, la empresa propuso una serie de pasos muy similares, que incluían entrevistas psicológicas y técnicas, la aplicación de pruebas psicológicas, encuestas de referencia, visitas domiciliarias, etc.

Este trabajo de grado se relaciona con la investigación en curso ya que propone un modelo de reclutamiento y selección de personal, aunque este se basa en competencias, nos permite visualizar las diferentes técnicas y herramientas que se podrían utilizar para la implementación de este proceso en COOPROMETA.

El planteamiento del problema surgió desde la necesidad de realizar un nuevo modelo de reclutamiento y selección basado en competencias ya que la empresa al momento del inicio de este estudio contaba con un proceso, pero este se quedaba corto ante las exigencias del mundo actual.

El desarrollo del proyecto se realizó mediante una investigación descriptiva, a través de un estudio inductivo – analítico. La metodología de la investigación empleada es de tipo exploratorio. La población y muestra utilizada fueron los colaboradores pertenecientes a los Niveles Directivo, Ejecutivo y Profesional de la empresa.

Un segundo trabajo corresponde a López (2017), quien realizó un estudio en la empresa Inciteco S.A.S, titulado “Reclutamiento, Selección e Inducción de personal”.

En esta plantea una propuesta de mejoramiento de la administración del Recurso Humano donde determina de manera contundente que: 1. El reclutamiento representa la fuente de los candidatos a ser seleccionados. Cuanto más amplio sea el grupo de candidatos seleccionados, más precisa será la selección, porque la diversidad representa la proximidad a las características que busca la empresa. 2. Definir los parámetros de selección y mantenerlos coherentes con las políticas de la empresa es la clave para crear valor en la empresa a través de nuevas contrataciones. 3. La entrada correcta puede acortar significativamente la curva de aprendizaje de los nuevos empleados, generando así valor esperado en la empresa.

Este trabajo de grado se relaciona con la investigación en curso ya que muestra de manera clara un diseño y técnicas que permiten llevar a cabo de manera exitosa el reclutamiento y la selección de personal.

El planteamiento del problema surge desde el punto en que la empresa en estudio (Inciteco S.A.S.), aunque tiene conocimiento básico respecto a la importancia del proceso del Talento Humano, le falta poner en marcha un proceso administrativo mucho más cimentado en la teoría haciendo énfasis lo que concierne al reclutamiento y selección del personal.

El proyecto utilizó el método de investigación descriptivo – analítico. Utilizaron la observación como fuente de información primaria y la bibliografía como fuente de información secundaria; toda esta información fue analizada bajo análisis cualitativo.

Una tercera investigación fue la realizada por Ancasi (2019), quien tituló su estudio: “Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Makari, periodo 2017”. Allí, determinó el proceso de contratación y selección del personal del gobierno de la ciudad del distrito de Makari. El 50% de las personas dijeron que el proceso de contratación fue terrible y el 63% de los encuestados clasificó la estructura establecida

por el gobierno de la ciudad del distrito de Makari para el proceso de selección. De manera similar, El 56% de las personas mencionó que no hay o poca evaluación teórica y práctica, lo cual es malo, y al final no se utilizan herramientas psicológicas, por lo que la caracterizan como mala. El trabajo de grado está relacionado con la investigación en curso, y tiene como objetivo determinar el proceso de selección de una empresa en particular con el fin de encontrar estrategias que puedan alcanzar sus objetivos organizacionales.

El problema se plantea desde el momento en que se observa que la Institución no otorga la suficiente importancia al proceso de selección de personal y desempeño laboral de los servidores públicos, quienes no se encuentran comprometidos con el desarrollo del distrito de Macarí. Así mismo, los responsables de dirigir y administrar la Organización no están convencidos que, una manera eficaz de crear compromiso es la de seleccionar adecuadamente al personal en el puesto adecuado y por ende el desempeño laboral será muy bueno.

El proceso de selección de personal se ha venido realizando sin contar con los instrumentos necesarios, que permitan seleccionar aquellas personas que tengan mayor potencial, sino que se ha dado paso a quienes posean las características básicas sin que se ajusten a la verdadera realidad de las necesidades de la municipalidad.

Para el desarrollo de esta investigación se emplearon los métodos: Descriptivo, analítico y deductivo. La población que se usó fue: los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Macarí de las diferentes áreas u oficinas. Por otro lado, La muestra se seleccionó aplicando el método no probabilístico con su tipo de muestreo por conveniencia en este caso a 16 servidores públicos contratados de la Municipalidad Distrital de Macarí.

Se tuvo en cuenta la Encuesta como técnica y el Cuestionario como instrumento de recolección de datos.

Marco Teórico

Teoría de los recursos y capacidades

Una empresa es una integración de recursos productivos que manejados eficientemente fortalecen el crecimiento y propenden una ventaja competitiva. Es así, como Penrose (1959) comienza a dar forma a la teoría de los recursos y capacidades, dando una importancia a la estructura interna de las organizaciones.

Se consolida un concepto de organización heterogénea en términos de recursos y capacidades siendo el centro de la gestión, donde los recursos tangibles e intangibles como las capacidades internas proporcionan un desempeño económico que promueve la competencia en el mercado. De ahí, que los comportamientos dentro de una compañía sean tan importantes a la hora de evaluar su productividad y crecimiento, no solamente basados en el producto final sino en el personal que está detrás de la marca.

Barney (1986), aporta a la teoría que los recursos intangibles le permiten a la empresa obtener una ventaja competitiva sostenida, por ser un trabajo desarrollado en conjunto. Estos recursos intangibles se pueden clasificar como: financieros, humanos, tecnológicos o de conocimiento. En cuanto a las capacidades, Grant (1991) manifiesta que son el resultado de la integración de diferentes recursos o procesos para alcanzar una meta específica.

Estas capacidades a su vez, según Teece & Pisano (1994) tienen un dinamismo:

Refieren que las capacidades son activos intangibles, que deben ser únicos y promuevan la generación de ingresos, para ser eficientes ante lo ambientes cambiantes desarrollando estrategias que ayuden con la ejecución de la compañía.

En efecto, los recursos y capacidades proporcionan a las empresas un equilibrio para solventar la demanda de su objeto social. Por ende, tener presente que el capital humano es

indispensable a la hora de realizar cualquier tipo de proceso como un recurso intangible, le proporciona a la compañía la información necesaria para una correcta administración interna de la fuerza laboral.

Teoría de la administración de los recursos humanos - Chiavenato

Según Chiavenato (2001) las organizaciones nacen de los objetivos de un individuo que requiere de una actividad organizada para llevar a cabo sus planes. Así, a medida que una compañía crece también se incrementa el capital humano y se crea una estructura donde los niveles de poder son instaurados según la necesidad.

Las organizaciones como sistemas trabajan en conjunto dinámicamente para desarrollar una actividad, operando datos e insumos que satisfagan las necesidades de bienes o servicios en la sociedad. Este proceso, requiere que exista una sinergia entre eficiencia y eficacia, donde se logren los objetivos con los recursos disponibles y la correcta ejecución de las tareas. Para ello se requiere: fuerza de trabajo calificada, moral en los empleados, satisfacción laboral, buenas relaciones, entre otras.

En resumen, toda organización se compone de personas. De ahí, que para organizar correctamente la estructura humana es necesario el estudio de estas: su complejidad, que los motiva según sus necesidades, que influye en su comportamiento. De igual manera, que puede entregar la organización para el aumento de la calidad de vida de los trabajadores con una relación de intercambio.

Chiavenato refiere que, es importante que adicional a la administración empresarial que se desarrolla según su objetivo económico, también se dé lugar a una administración de recursos humanos, ya que administrar personas es una tarea que existe en todas las áreas y niveles de la organización. Para ello, se debe establecer un proceso de reclutamiento de personal para atraer a

los candidatos potenciales, calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la organización, con una fuente fidedigna que eleve el rendimiento y disminuya tiempos y costos. Asimismo, realizar un proceso de selección donde se evalúen todas las aptitudes y conocimientos necesarios para el cargo.

También, se debe crear un perfil de cargo, según las necesidades, que establezca las funciones que debe realizar cada empleado y sea evaluado por su desempeño. Por ello, implementar un área de recursos humanos promueve la correcta gestión de los empleados y busca el bienestar de estos, actuando según los parámetros establecidos por la compañía.

Teoría del desarrollo organizacional

Debido a la necesidad de sistematizar el comportamiento del hombre, la organización y el ambiente propiciando el crecimiento de sus potenciales, surge un movimiento que integran varios autores con el propósito de aplicar ciertos comportamientos a la administración.

Según ellos, una organización es el resultado de la unión de algunos participantes con el fin de efectuar una transacción en el ambiente, estos otorgan contribuciones que varían en función de un sistema de recompensas para la organización.

Es así, como se proporciona una noción en la que cada participante es un contribuyente de las organizaciones cuyas diferencias individuales apoyan el conjunto que representa una compañía. Razón por la cual, esta debe ser estructura y dinámica respecto a las condiciones de operación, cuyos resultados sean colectivos y con orientación al éxito, dando una concientización a los participantes de su rol en la organización no dejando de lado su vivencia personal.

De esta manera, se da forma a una cultura organizacional donde se incluyen hábitos, tradiciones, relaciones sociales que representan la forma en que se realizan las cosas. Esta a su

vez varia respecto al funcionamiento de la organización ya que en algunas se mantiene estática y en otras se dinamiza dependiendo de las condiciones.

Dando ejecución a lo anterior, se proporciona un sentido de identidad en las personas en relación con la empresa a la cual prestan su trabajo. También, se desarrolla integración e interacción entre los colaboradores y se perfecciona la percepción sobre el ambiente al cual se debe adaptar la compañía.

Para alcanzar estos objetivos el OD (Desarrollo Organizacional) plantea tres etapas que son: 1. Recolección de datos, donde se analizan la información de las actividades, técnicas y métodos para describir el sistema de la organización. 2. Diagnóstico: Proceso mediante el cual se da solución a los problemas, identificando los inconvenientes organizacionales y preparando un sistema de cambio. 3. Intervención: Acción planeada a ejecutarse luego del diagnóstico.

Blake y Mouton pioneros de la DO describen que el cambio organizacional se inicia desde el cambio individual, ya que una gran cantidad de energía de las organizaciones se gasta en los inadecuados comportamientos de los empleados. Por lo tanto, cada empresa debe evaluar su brecha de excelencia, donde los dirigentes diseñen modelos para identificar discrepancias y crear acciones para la correcta operación con una eficiencia vigente, flexibilidad y desarrollo, ya sea por medio de acciones empresariales, externas, acciones agresivas o defensivas.

Donde la malla gerencial priorice la producción y se enfoque en las personas que hacen parte de la compañía, a través de la sensibilidad situacional o habilidad para evaluar situaciones, la flexibilidad de estilo o adecuación a las fuerzas en juego y la destreza de modificar las situaciones que requieren intervención.

En resumen, el DO enfoca las capacidades individuales en una relación empresarial teniendo como base la conducta preocupándose por las relaciones humanas y sus efectos en la productividad.

Marco Legal

A nivel Nacional, la Constitución Política de Colombia en el artículo 13 describe que todo ciudadano tiene derecho a la igualdad, recibiendo la misma protección de la autoridad y gozando las mismas oportunidades. Por ende, el Estado se otorga la responsabilidad de establecer equidad en la sociedad, cuyos intereses personales no prevalezcan por encima del mérito, como se requiere en los procesos de selección de personal en las empresas.

En cuanto a las leyes ordinarias; En la Ley número 100 de 1993, diciembre 23, se encuentran estipulado todo lo referente al sistema de seguridad social integral, en el Título Preliminar, está el sistema de Seguridad social Integral al que tiene derecho todo colaborador que va a ingresar a una organización a desarrollar actividades laborales a cambio de una remuneración por colocar sus habilidades y talentos a la misma.

También se encuentra la Ley 2101 del 15 de julio de 2021 el cual modificó el artículo 161 del código sustantivo de trabajo, en la que se menciona la reducción de la jornada laboral semana de 48 horas a 42 horas. Es importante en el momento de la selección y reclutamiento de talento humano conocer esta ley, donde indica en el artículo 3 implementación gradual, que dice:

“La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales. Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales. A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.” (Baez, 2021).

Teniendo en cuenta las leyes orgánicas relacionadas; la compañía tiene la opción de realizar un periodo de prueba a los empleados para evaluar su competencia a la hora de realizar sus funciones, como se describe en los siguientes artículos del Código Sustantivo de Trabajo: “Artículo 76. Definición. Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

Artículo 77. Estipulación. 1. “El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo”

Por otro lado, también es responsabilidad de la compañía la creación de un reglamento de trabajo donde se especifiquen las normas y obligaciones a las que se sujetan tanto el empleador como el empleado, según el Código Sustantivo de Trabajo en el Art 104.

En este reglamento se deben especificar las indicaciones del empleador, las condiciones de la admisión, el contrato de aprendizaje si tiene lugar, el periodo de prueba, salario, horarios, estructura de la empresa, entre otras (Art 108)

Estas herramientas descritas pueden ser implementadas por las compañías en aras de involucrar a las personas competentes para el cargo, aunque no es una ley general establecida, proporciona a los empleadores herramientas de reclutamiento eficientes que miden la capacidad de los participantes.

De igual manera, el Estado como garante y ejemplificador de los procesos de selección, describe en el decreto 256 de 1994 en el cual se reglamenta el trabajo del servicio civil en la administración pública, artículo 23 que: “Las pruebas o instrumentos de selección que se apliquen en los concursos tienen como objetivo establecer las aptitudes, las actitudes, las habilidades, los conocimientos, la experiencia y el grado de adecuación de los aspirantes, a la

naturaleza y al perfil de los empleos que deban ser provistos. La valoración de estas áreas se hará mediante pruebas orales, escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, entrevistas, evaluación final de cursos efectuados dentro del proceso de selección u otros medios técnicos que permitan conocer las áreas objeto de evaluación, y que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros de calificación previamente determinados”.

El Estado a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) forma educativamente a las personas que requieren ciertas competencias específicas para el desarrollo de una actividad laboral. Asimismo, proporciona a los empleadores la posibilidad de filtrar correctamente los candidatos a la vacante propuesta según el perfil de cada uno, como se publica en el Decreto 2020 de 2006 – Art 1.

Para ello, la Corte Constitucional en la Sentencia 1-11266 del 2008, señaló que el proceso de selección de personal es la “Facultad de las entidades públicas y privadas para establecer requisitos de ingreso, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas y sean proporcionales según las facultades que con ellos se buscan.

Así, entidades estatales como privadas tienen la libertad de establecer requisitos específicos para realizar el proceso de selección de personal según las necesidades, bajo la condición de justicia dando a conocer a todos los participantes la misma información y oportunidades.

Metodología

Para el desarrollo del presente trabajo, se utilizará un diseño de tipo descriptivo no experimental, que permitirá la correcta elaboración del programa de Selección de personal para COOPROMETA. En un estudio descriptivo, se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga.

Método de Investigación

El método de investigación a utilizar es inductivo, la conclusión es sacada del estudio de todos los elementos que forman el objeto de investigación, explora y describe la información suministrada por los miembros de la organización, para analizar los datos y posteriormente revisar los resultados y las conclusiones.

Para el desarrollo del proyecto se aplicará el enfoque cualitativo, debido a que tiende a ser de orden explicativo y se caracteriza por la utilización de un diseño flexible para enfrentar la realidad y las poblaciones objeto de estudio en cualquiera de sus alternativas.

Población y Muestra

Se tomará como población y muestra a los 7 trabajadores actuales de la oficina de COOPROMETA ubicada en Granada Meta: Gerente, subgerente, secretaria, Auxiliar Contable, Auxiliar de cartera, Cajero, Servicios Generales.

Fuentes de Información

Las fuentes primarias se obtendrán del resultado de la aplicación de encuestas, mediante la confrontación personal con los distintos niveles (estratégico, táctico y operativo) dentro de la organización.

La observación directa no estructurada de la investigación con el propósito de obtener información de la empresa objeto de estudio.

Encuestas estructuradas para los miembros de la empresa.

Técnicas de Recolección de Datos

Principalmente se utilizará la observación directa, la encuesta, como técnicas de recolección de datos más adecuadas, puesto que se obtiene de manera directa y sin interventores, la apreciación en la situación actual del objeto de investigación.

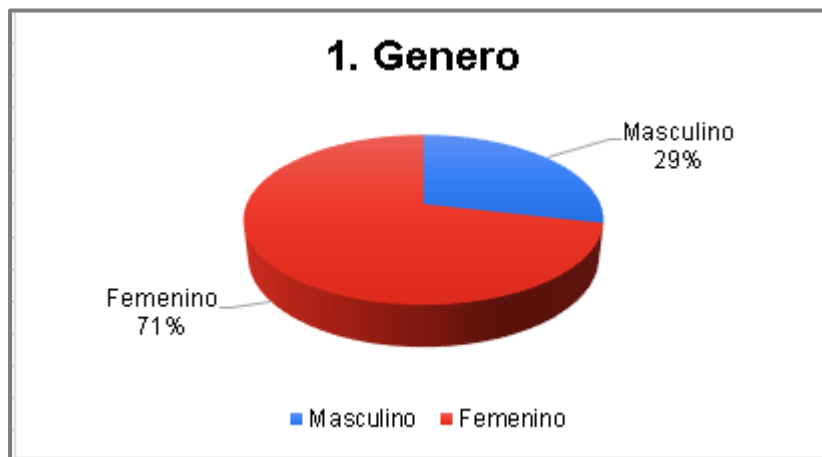
Por medio de la observación podemos obtener información en cuanto al registro de las características o comportamientos de un grupo de individuos o elementos sin establecer un proceso de comunicación directo con ellos, es decir, no disponemos de la colaboración explícita por parte del colectivo analizado. Este tipo de técnica generalmente se utiliza como complemento de las técnicas antes descritas porque puede advertimos sobre aspectos no visualizados o encontrados con las otras técnicas de investigación cualitativa, (Yuni, 2006).

La encuesta es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos.

Resultados

Figura 2.

Resultados de los encuestados "Genero"

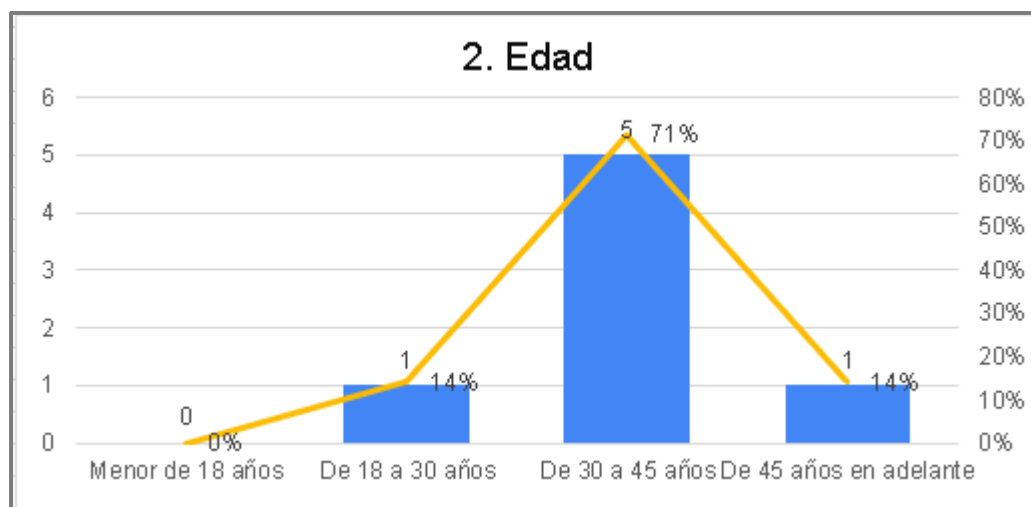


Fuente: Formulario de Google <https://forms.gle/eCgRF9zdzPgD9mwP9>

Al observar y analizar la gráfica nos dice que 71 % del talento humano de COOPROMETA está conformada por el género femenino y un 29 % son del género masculino, lo cual nos indica que en la organización hay mayor predominante del género femenino, que es una empresa que le apuesta a la participación de la mujer en toma de decisiones y vinculación laboral. La equidad de género es un tema que los últimos años en el país ha tomado importancia para las organizaciones, ya que es un factor que le aporta a la empresa incalculables oportunidades y ventajas como son: incremento del rendimiento, aumenta las ganancias, potencia la imagen corporativa, brinda multiplicidad de experiencias, destrezas, conocimientos, competencias y favorece un buen clima laboral.

Figura 3.

Resultados de los encuestados "Rango de edad"

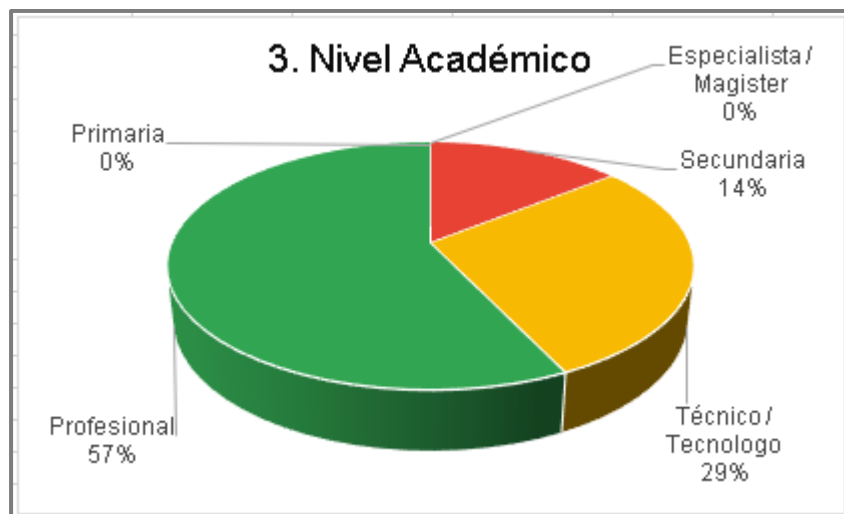


Fuente: Formulario de Google <https://forms.gle/eCgRF9zdzPgD9mwP9>

El rango de edades de 30 a 45 predomina en un 71 % de los encuestados, 14 % restante responde al rango de edades de 45 años en adelante y por último nos indica el 14 % falte está conformado en el rango de 18 a 30 años. Donde podemos interpretar que una organización que cuenta con personal experimentado y capacitado para realizar cada actividad asignada igualmente que le da la oportunidad de vincular talento humano joven que aporte nueva experiencias y conocimientos.

Figura 4.

Resultados de los encuestados "Nivel Académico"

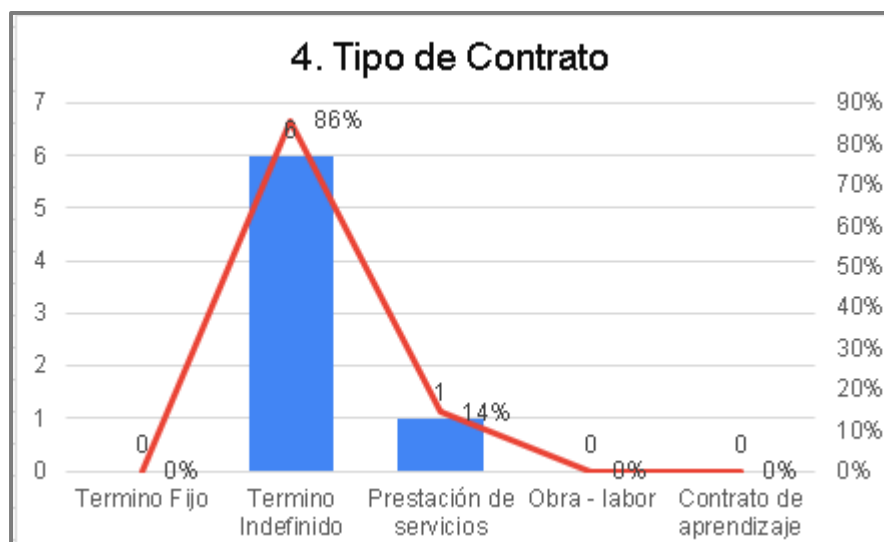


Fuente: Formulario de Google <https://forms.gle/eCgRF9zdzPgD9mwP9>

De acuerdo con el número de encuestados, en la organización, el 57 % nos indica que han culminado una carrera profesional, el 29 % que han realizado una técnica / tecnología, el restante 14 %, solo han culminado la secundaria, para toda organización es de vital importancia apoyar a su capital humano para su crecimiento profesional, motivando con oportunidades para estar en contante capacitación y entrenamiento que sean de ayuda para su vida profesional y laboral.

Figura 5.

Resultados de los encuestados "Tipo de contrato"

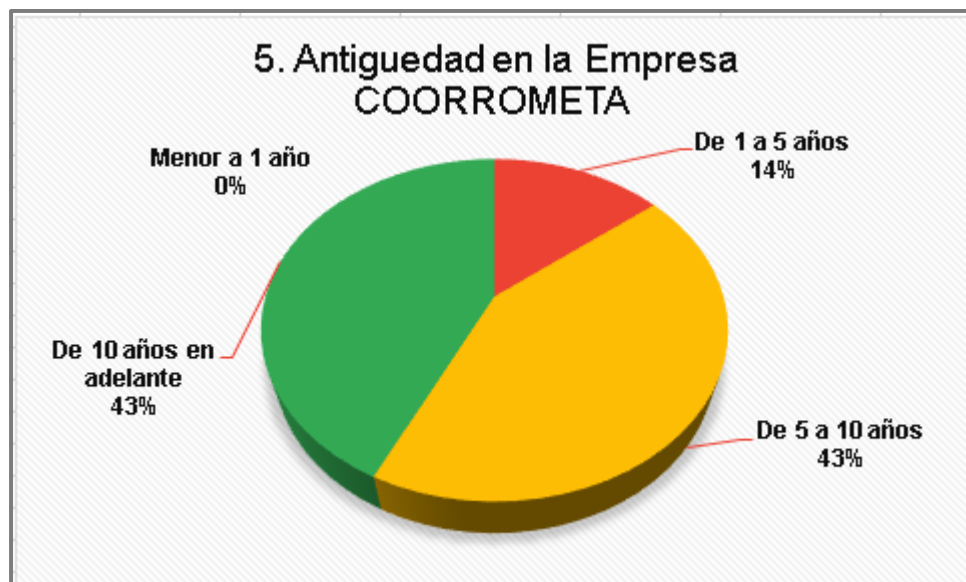


Fuente: Formulario de Google <https://forms.gle/eCgRF9zdzPgD9mwP9>

El 86 % de las personas vinculadas a la empresa COOPROMETA cuenta con un contrato a término indefinido, que les garantiza y les da seguridad laboral, el contar con una estabilidad laboral fija que genera en el colaborador eficiencia, eficacia y productividad, en cada tarea o funciones asignadas, el 14 % de los encuestados cuenta con una modalidad de contrato por prestaciones de servicios, en donde el contratista debe cotizar a salud como trabajador independiente y no tiene igualdad de condiciones laborales con sus demás compañeros.

Figura 6.

Resultados de los encuestados "Antigüedad en la Empresa"

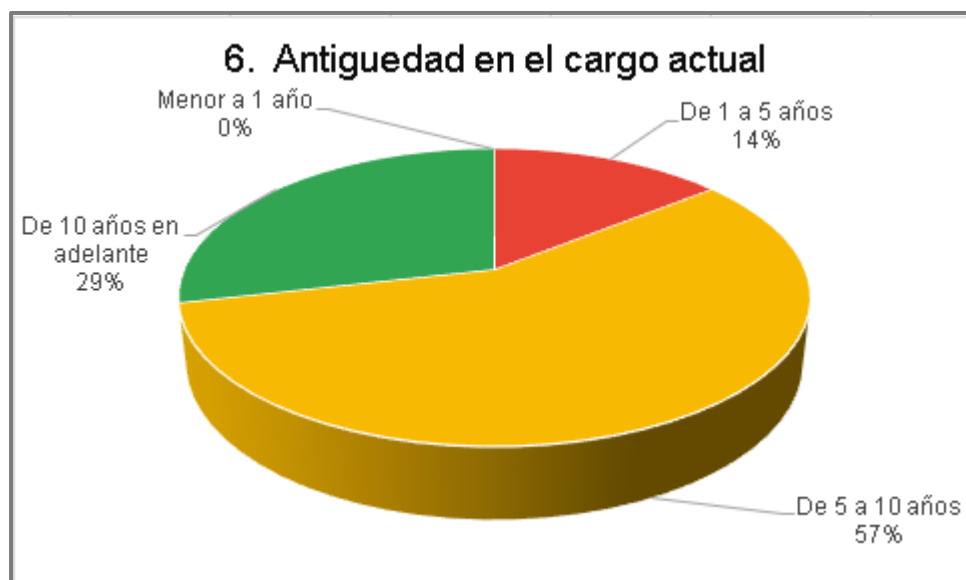


Fuente: Formulario de Google <https://forms.gle/eCgRF9zdzPgD9mwP9>

En cuanto a la antigüedad en la empresa, el 43 % de los encuestados que es la mayoría, lleva de 5 a 10 años realizando y ejecutando sus actividades a diario en la organización, el 43 % señala que está vinculado con la organización de 10 años en adelante, y por último el 14 % de los encuestados llevan de 1 a 5 años laborando en la organización, esto nos indica que la organización cuenta con baja rotación, lo que da cuenta de ofrecer estabilidad laboral a sus colaboradores.

Figura 7.

Resultados de los encuestados "Antigüedad en el cargo"

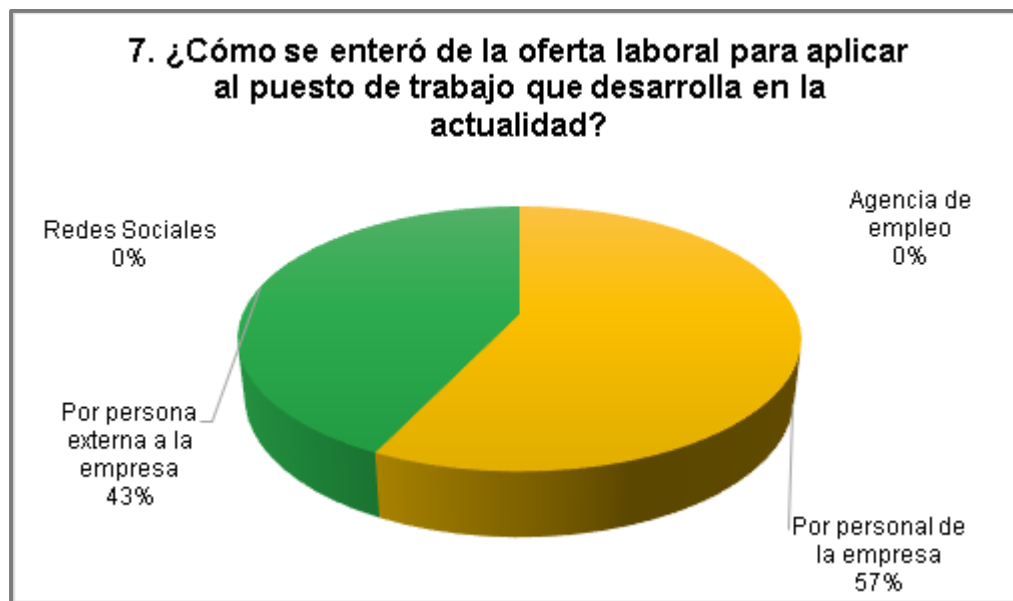


Fuente: Formulario de Google <https://forms.gle/eCgRF9zdzPgD9mwP9>

El 57 % de los encuestados está laborando en la organización y ocupa su cargo actual de 5 a 10 años, el 29 % contesta que de 10 años en adelante y el restante con el 14 % de 1 a 5 años. Observamos en la gráfica que la mayoría de los encuestados llevan años laborando en la organización, que la frecuencia en que la organización realiza procesos de selección y reclutamiento de personal no es frecuente, solo debe ocurrir una contingencia o retiro para realizar los procesos mencionados.

Figura 8.

Resultados de los encuestados "Por cual método de entero de la oferta laboral"



Fuente: Formulario de Google <https://forms.gle/eCgRF9zdzPgD9mwP9>

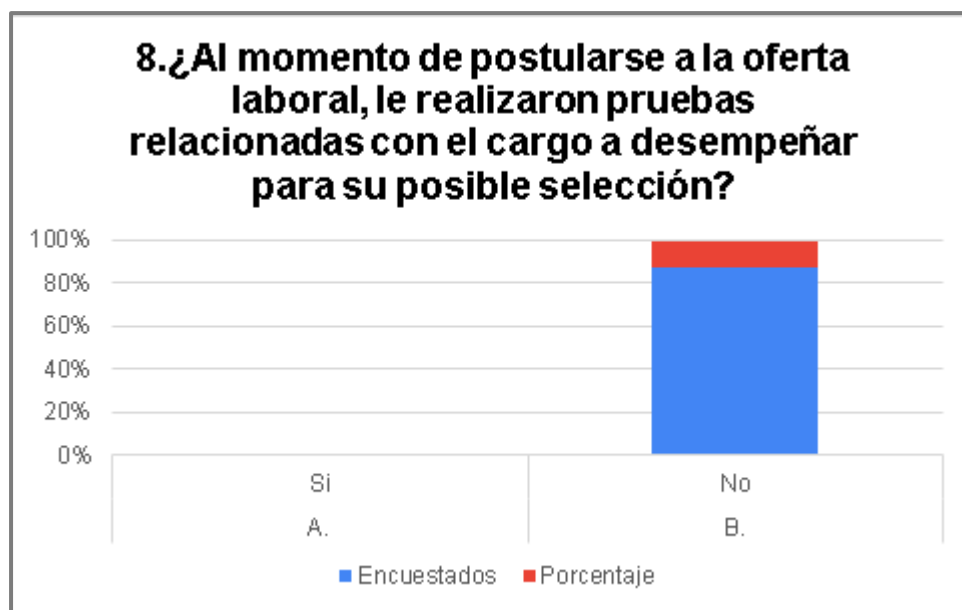
La mayoría de los encuestados con un 57 % afirma que se enteró de la oferta laboral que la organización ofrecía, por personas vinculadas a la empresa que les informaron de la vacante, el restante, 43 % indican que ellos fueron notificados de esta oferta por personas externas a la empresa. Podemos deducir que los que participaron en la convocatoria de selección y reclutamiento de personal tenían vínculo directamente con alguno de los empleados, los cuales tenían una ventaja para ser elegidos y ocupar el cargo, donde podemos indicar la carencia de un adecuado proceso de selección y reclutamiento de personal.

El propósito de esta manual es diseñar mecanismos estructurados y organizados para llevar a cabo de manera eficiente, transparente y dinámica los procesos de selección, reclutamiento y contratación con el fin de seleccionar al personal apto para cubrir la necesidad de la empresa y

a su vez que cumpla con los requisitos y que reúna las cualidades, capacidades y perfil que busca la empresa.

Figura 9.

Resultados de los encuestados "Pruebas relacionadas al cargo desempeñar"

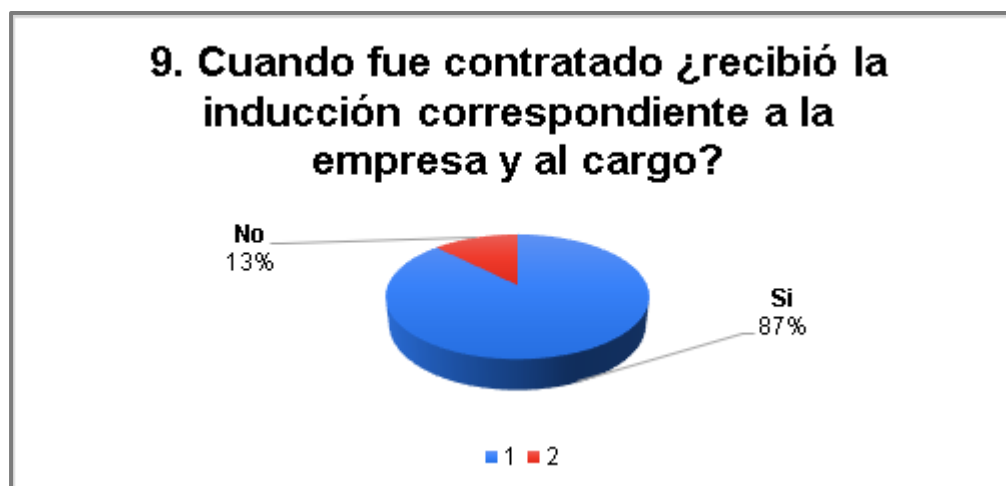


Fuente: Formulario de Google <https://forms.gle/eCgRF9zdzPgD9mwP9>

En la gráfica referente a la pregunta ¿ Al momento de postularse a la oferta laboral le realizaron pruebas relacionadas con el cargo a desempeñar para su posible selección? la frecuencia relativa porcentual evidencia que un total de 100% de las personas encuestadas mencionaron que al momento de ingresar a la organización, no se realizó ningún tipo de prueba referente al cargo que iban ocupar, lo que nos permite analizar que no se está realizando una correcta aplicación del procedimiento de reclutamiento y selección de personal, al igual que no se está realizando un adecuado diagnóstico del conocimiento que tiene la persona que va ejercer el cargo, por medio de una adecuada aplicación de pruebas diagnósticas de reclutamiento.

Figura 10.

Resultados de los encuestados "Inducción a la empresa y al cargo"

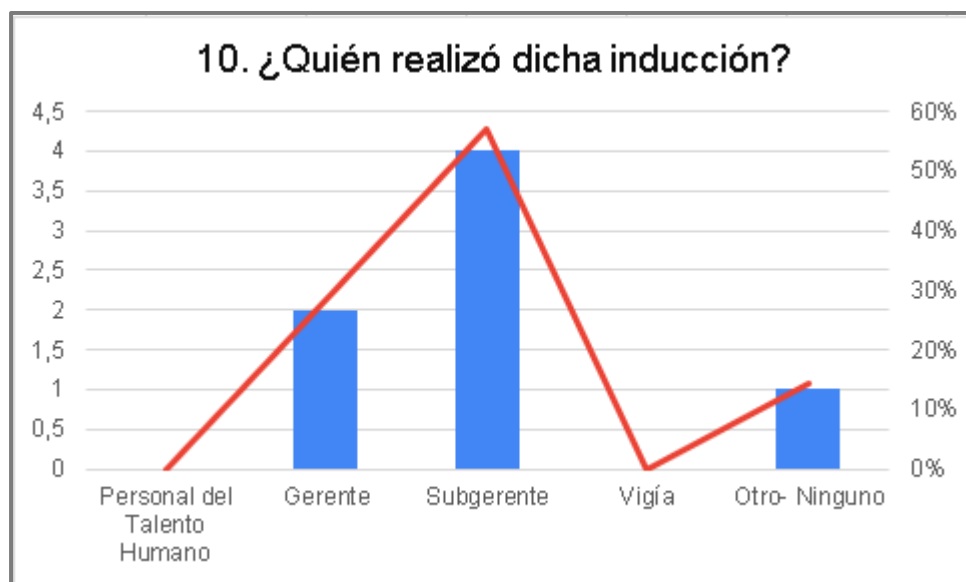


Fuente: Formulario de Google <https://forms.gle/eCgRF9zdzPgD9mwP9>

Con relación a esta respuesta, se evidencia elegida mayoritariamente el sí con un 87 %, lo que indica que, si se realiza un proceso adecuado de inducción, recorrido por el área, la organización y que también los habían presentado con los compañeros de trabajo, por último, un 13 % restante de las personas encuestas nos indican que no recuerda si se les realizo este proceso. Por lo que es importante anotar, que es de vital importancia cada vez que un empleado sea contratado, contar con un formato de inducción y reintroducción que certifique que el colaborador realizo este proceso.

Figura 11.

Resultados de los encuestados "Quién realizó la inducción"



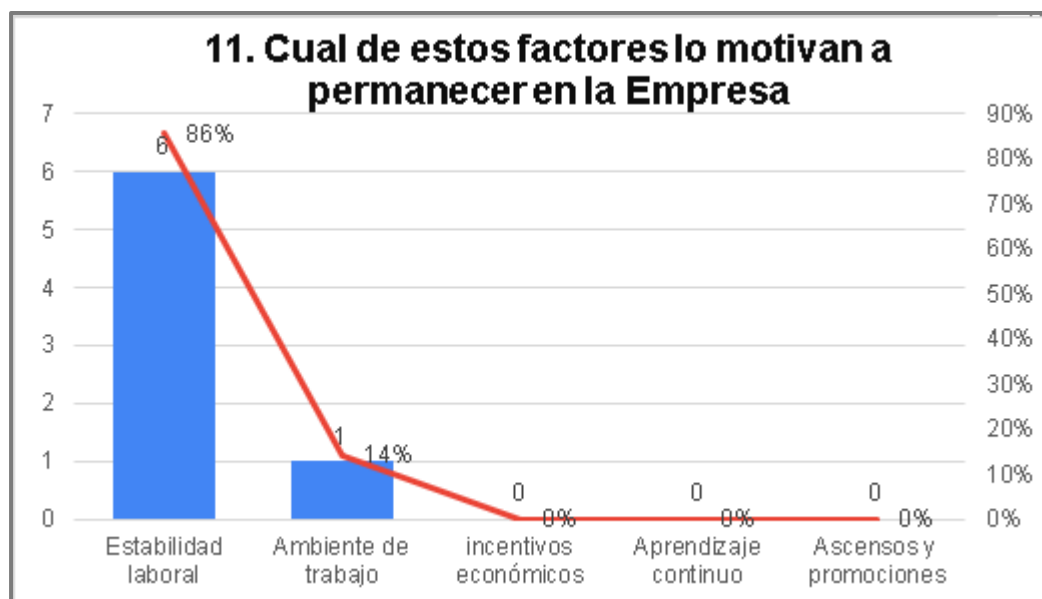
Fuente: Formulario de Google <https://forms.gle/eCgRF9zdzPgD9mwP9>

A la pregunta a los encuestados, si recuerda cuando ingreso a laborar a la organización quien fue el encargado de realizar el proceso inducción, respondió un 55 % que fue realizada por el Subgerente. El 28 % por el Gerente y el restante, un 15 % no recuerda.

Es de vital importancia que la encargada de realizar los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal sea el área de gestión humana de la organización o en su lugar, una persona específica asignada por la empresa para realizar estos procesos. De igual forma, es importante contar con un adecuado y correcto proceso de inducción al personal nuevo, ya que es el inicio de una vinculación laboral y profesional de la cual se esperan resultados positivos, esto reduce posibles errores porque se le suministra toda la información necesaria para que se acople adecuadamente al equipo de trabajo.

Figura 12.

Resultados de los encuestados "factores que los motivan en permanecer en la Empresa"

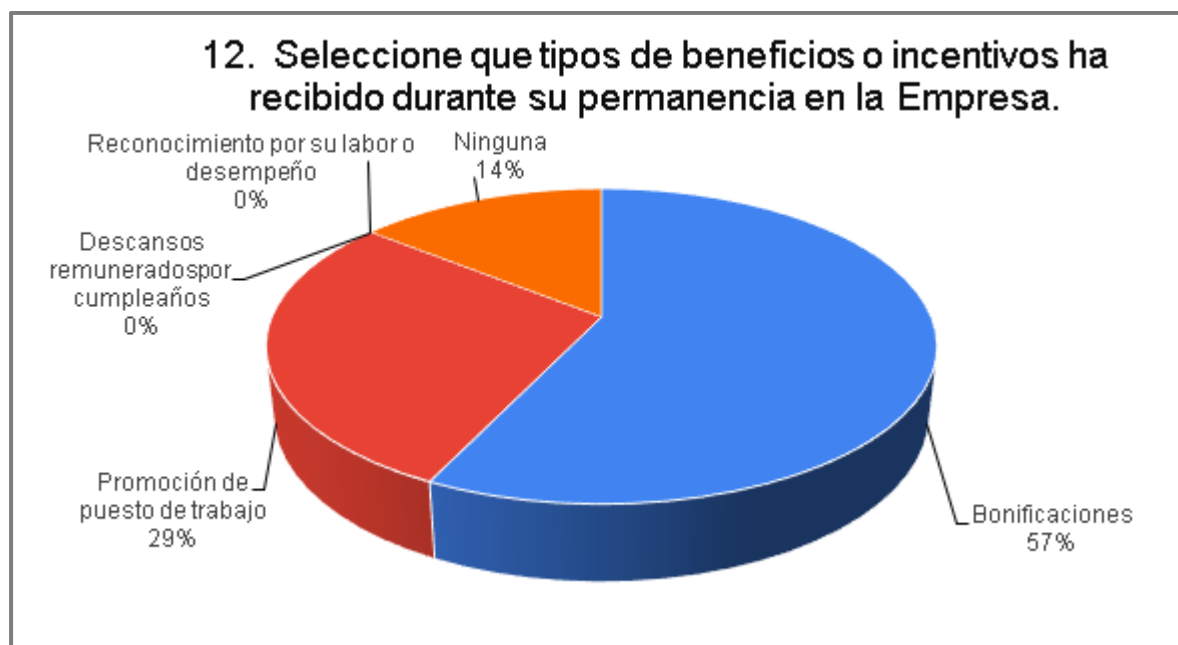


Fuente: Formulario de Google <https://forms.gle/eCgRF9zdzPgD9mwP9>

Del 100% de la población encuestada, correspondiente a 7 colaboradores actuales de la oficina de COOPROMETA ubicada en Granada – Meta, en la pregunta: ¿Cuál de estos factores lo motivan a permanecer en la Empresa?, contestaron el 86 % (6 colaboradores) que la estabilidad laboral, el 14% (1 colaborador) que su razón era el ambiente de trabajo, el 0% (0 colaboradores), los Incentivos Económicos, el 0% (0 colaboradores), Aprendizaje Continuo, el 0% (0 colaboradores), ascensos y promociones. De acuerdo con las respuestas, se evidencia que predomina el aspecto de estabilidad laboral, siendo este el que les incentiva continuar laborando en la Cooperativa.

Figura 13.

Resultados de los encuestados "beneficios o incentivos durante la permanencia en la Empresa"

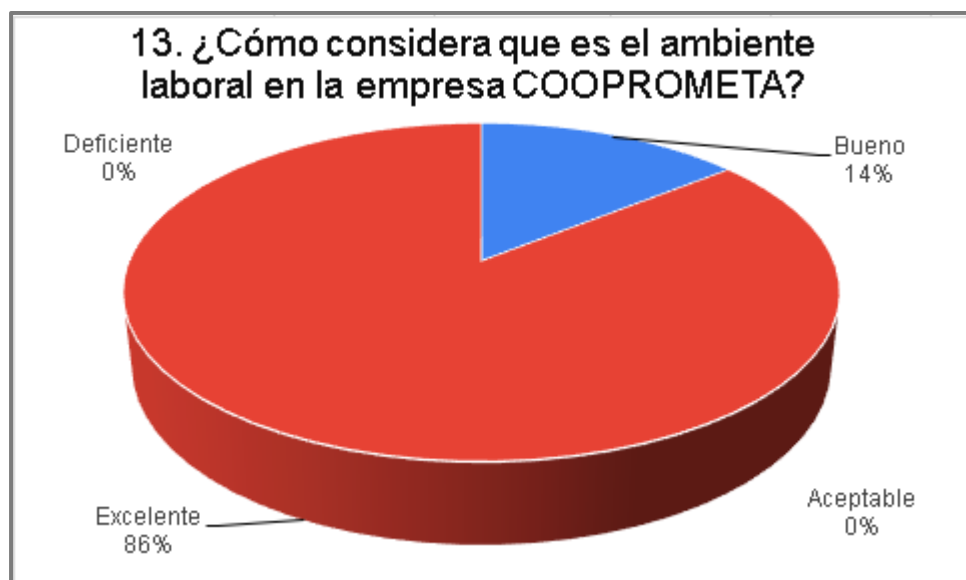


Fuente: Formulario de Google <https://forms.gle/eCgRF9zdzPgD9mwP9>

Del 100% de la población encuestada, correspondiente a 7 colaboradores actuales de la oficina de COOPROMETA ubicada en Granada – Meta, en la pregunta: seleccione que tipos de beneficios o incentivos ha recibido durante su permanencia en la Empresa, contestaron el 57% bonificaciones, el 29% dijeron promoción de puesto de trabajo, el 0% descansos remunerados por cumpleaños, el 0% reconocimiento por su labor o desempeño, el 0%, ninguna. De acuerdo con las respuestas, se evidencia que predomina el aspecto de bonificaciones, siendo este el beneficio o incentivo que han recibido durante la permanencia en la Cooperativa.

Figura 14.

Resultados de los encuestados "Ambiente laboral"



Fuente: Formulario de Google <https://forms.gle/eCgRF9zdzPgD9mwP9>

Del 100% de la población encuestada, correspondiente a 7 colaboradores actuales de la oficina de COOPROMETA ubicada en Granada – Meta, en la pregunta: ¿Cómo considera qué es el ambiente laboral en la Empresa COOPROMETA?, contestaron el 86%, excelente, el 14% bueno, el 0%, aceptable, el 0%, deficiente. De acuerdo con las respuestas, se evidencia que los colaboradores consideran que el ambiente laboral es excelente.

Conclusiones

Con el desarrollo de esta actividad podemos concluir que en las organizaciones es prioritario tener identificado las diversas técnicas, programas y estrategias de selección de personal, así como estar acorde a la legislación vigente, teniendo claro este proceso se logra complementar un equipo de trabajo idóneo para el logro de objetivos de la organización.

Se realizó el diagnóstico de la situación actual del área de selección de personal en la cooperativa COOPROMETA, la cual permitió obtener la información necesaria mediante el análisis de encuestas aplicadas a 7 colaboradores (Gerente, Subgerente, secretaria, Auxiliar Contable, Auxiliar de Cartera, Cajero, Servicios Generales) de la oficina de Granada – Meta y así diseñar un proceso de selección de personal.

Se logró verificar la importancia que tiene el proceso de selección para una compañía, ya que si la misma desea cumplir a cabalidad su misión debe contar con un equipo correcto y capacitado para la realización de las diferentes labores.

Llegamos a la conclusión que el activo de mayor importancia y la esencia de una empresa son las personas que laboran día a día en una organización sin ellos no sería posible que una organización crezca y arroje resultados asertivos, ellos nos aportan sus habilidades, destrezas, conocimientos y esfuerzos para el crecimiento y reconocimiento de una organización. Esto se logra si se cuenta con un excelente y dinámico mecanismo de selección y contratación de personal que permita realizar filtros para obtener al personal calificado e idóneo para suplir las necesidades de la organización, igualmente se debe contar con un área de recursos humanos que permita identificar fallas y a su vez crear soluciones.

La inducción es uno de los procesos de los cuales nosotros como futuros empresarios debemos realizar correctamente y darle la importancia que se debe tener, es aquí donde le damos

la bienvenida al nuevo colaborador, donde se le explica el funcionamiento de las empresas, se familiariza con los compañeros, las áreas de trabajo, sus principales funciones.

Buscamos crear un diseño de selección que sea dinámico y permita una selección adecuada del mejor candidato para los puestos de trabajo, permitiendo que se integren armónicamente al trabajo y comunión de la empresa.

Los gestores del talento humano se ocupan de desarrollar e incorporar a su empresa a aquellos trabajadores que se consideren tienen más talento y que se espera que lleven a cabo un mejor desempeño de sus funciones, es por ello por lo que la selección de personal se ha convertido en una de las estrategias principales de toda empresa para alcanzar sus objetivos organizacionales.

Recomendaciones

A término de la investigación se recomienda a la organización:

Crear una descripción del perfil del cargo para cada uno de los puestos dentro de la organización que permita mejorar los tiempos de contratación mediante la caracterización de las competencias y la experiencia requeridas para llenar la vacante, ya que en la investigación pudimos identificar que la experiencia es un factor predominante entre el recurso humano existente. La descripción del perfil permitirá establecer los cargos por cada uno de los niveles existentes técnico, profesional, especializado logrando relación entre las expectativas de un cargo y las personas que lo ocupan.

Contar con las personas que van a estar implicadas en el proceso facilita crear la descripción del cargo, preparar simultáneamente la guía de preguntas para las entrevistas organizadas y perfeccionar la perspectiva que se quiere alcanzar para tomar la mejor decisión cuando se deba seleccionar al aspirante que va a ocupar el cargo.

El proceso de reclutamiento y selección de personal se considera el pilar fundamental de toda organización de aquí partes las acciones enfocadas a encontrar, hallar y buscar el capital humano apto para suplir las necesidades de la empresa, el desarrollo de este proceso debe ser efectuado de manera clara, concreta, ágil confiable y transparente.

Se debe diseñar una ruta adecuada y estructurada de como iniciar y finaliza el proceso de reclutamiento y selección de personal, en donde se defina el paso a paso que nos asegure la correcta elección del personal nuevo que se va a vincular a la organización.

Definir las pruebas a desarrollar en el proceso de reclutamiento y selección de personal con el fin de tener una interacción directa con el futuro empelado, en donde observemos e indagemos las destrezas, habilidades, conocimiento y experiencias.

Especificar criterios de selección de personal que nos permita tener clara la decisión a la hora de elegir al personal idóneo para el cargo, evitando en la medida posible el contratar personal bajo las influencias de personas externas o interna a la organización.

Se debe ser claro y conciso al momento de iniciar cada proceso de selección responsabilidades, nivel de exigencia, horarios, condiciones y remuneración, para que el candidato a conciencia y seguridad tome su decisión y evitando que acepte el trabajo por solo conveniencia laboral.

Una vez analizados los resultados obtenidos, se propone el siguiente proceso de selección de personal para que sea aplicado por la empresa:

Ilustración 1.

Diseño de proceso de selección de personal



Fuente: Elaboración Propia.

Bibliografía

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Ediciones Granica. (pp.176-204) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/66638>
- Chaljub, A.C, Pacheco, G.E, Blanco, G.A, Mantilla, J.H, Cabrera, A.C. (15 de 7 de 2021). La Ley 2101 del 15 de julio de 2021. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>
- Elías, J.R, Pumarejo, V, Jattín, F.J, Vivas, D. Gaviria, C. Ramírez, L.F, Londoño, J.L, Sabas, J.E. (23 de 12 de 1993). Ley Numero 100 De 1993. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-100-de-1993.pdf>
- Camacho, A. (2014, 1 de junio) *Proceso de selección de personal – Conocimiento de resultados*. Accounter. <https://accounter.co/boletines/proceso-de-seleccion-de-personal-conocimiento-de-resultados.html>
- Cabezas, J. & Rodríguez, L. (2021, 18 de agosto). OVI. *Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal*. [video]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones*. McGraw-Hill. (pp.329-375).<http://www.ebooks7-24.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344>
- Chiavenato, I (2001). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones. (pp.309-341) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/69130>

Código Sustantivo Del Trabajo [C.S.T] - 2011. (1 de enero de 2011). Modificado en el 2011 por el Ministerio de Protección Social. (pp. 28)

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Código sustantivo del trabajo [C.S.T] (1950). Modificado en el 2011 por el Ministerio de Protección Social.

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Dolan, S. L., López Cabrales, A, Valle Cabrera, R. (2014). *La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI*. McGraw- Hill. 107-130.

<https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=1>

Decreto 256 de 1994. [Función Pública] Por el cual se reglamenta el decreto-ley número 1222 de junio 28 de 1993 y se dictan otras disposiciones. 28 de enero de 1994. D.A.

Herrera M. & Sánchez, S. (2016) *Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades*. Revista de la Facultad de Ciencias Económica: Investigación y Reflexión. 24 (2), 133 -145. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v24n2/v24n2a08.pdf>

La Importancia de la Inducción de Personal en la Gestión de Talento. (2020, 9 de enero). RSM International Association. <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/la-importancia-de-la-induccion-de-personal-en-la-gestion-de-talento>

Ladino Torres, A.M., & Orozco Acosta, D.C. (2008). *Modelo de reclutamiento y selección de Talento Humano por competencias para los niveles jerárquicos Directivo, Ejecutivo, y Profesional de la empresa de Telecomunicaciones de Pereira S.A. E.S.P.* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio UTP de Pereira <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/902/6583L155.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- López, J.S. (2017). *Reclutamiento, Selección e Inducción de personal en Inciteco S.A.S.* [Proyecto de aplicación práctica, Universidad del Rosario]. Repositorio Universidad Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/14137/LopezTorres-JuanSebastian-2017%20.pdf?sequence=1>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. & González, C. H. (2010). *Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69-115). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Ministerio de la Protección Social, Decreto Numero 2020 de 2006 – (16 junio 2006). https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-105280_archivo_.pdf.pdf
- Meet & Greet: Una nueva manera de hacer selección de personal*. (2021). QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/seleccion-de-personal/>
- Naranjo, R. (2012, julio). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*. Scielo http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005
- Oltra Comorera, V. (2013). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC. (pp.141-146). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Trejo Fuentes Saúl. (2008, diciembre 2). *Teoría del desarrollo organizacional*. Gestipolis <https://www.gestipolis.com/teoria-desarrollo-organizacional/>
- Zambrano Martínez. G.E, (2015, octubre). *Propuesta De Mejoramiento Del Proceso De Reclutamiento Y Selección De Personal Dirección De Administración De Recursos Humanos De La Secretaria Del Agua, Ubicada En La Ciudad De Quito*. [Trabajo de grado, Universidad Central del Ecuador] Repositorio Universidad central del Ecuador. <Http://200.12.169.19/Bitstream/25000/9560/1/T-Uce-0003-Ca313-2015.Pdf>

Anexos

Anexos A.

Encuesta aplicada a los empleados de COOPROMETA



Fuente: Formulario de Google. <https://forms.gle/eCgRF9zdzPgD9mwP9>

¿Genero?

- Masculino
- Femenino

¿Edad?

- Menor de 18 años
- De 18 a 30 años
- De 30 a 45 años
- De 45 años en adelante

¿Nivel Académico?

- Primaria
- Secundaria

- Técnico / Tecnólogo
- Profesional
- Especialista / Magister

¿Tipo de Contrato?

- Termino Fijo
- Termino Indefinido
- Prestación de servicios
- Obra – Labor
- Contrato de aprendizaje

¿Antigüedad en la Empresa COOPROMETA?

- Menor a 1 año
- De 1 a 5 años
- De 5 a 10 años
- De 10 años en adelante

¿Como se enteró de la oferta laboral para aplicar al puesto de trabajo que desarrolla en la actualidad?

- Redes sociales
- Agencia de empleo
- Por personal de la Empresa
- Por persona externa a la Empresa

¿Al momento de postularse a la oferta laboral, le realizaron pruebas relacionadas con el cargo a desempeñar para su posible selección?

- Si
- No

¿Cuándo fue contratado ¿recibió la inducción correspondiente a la empresa y al cargo?

- Si
- No

¿Quién realizó dicha inducción?

- Personal del Talento Humano
- Gerente Subgerente
- Vigía
- Otra _____

¿Cuál de estos factores lo motivan a permanecer en la empresa?

- Estabilidad laboral
- Ambiente de trabajo
- Incentivos económicos
- Aprendizaje continuo
- Ascensos y promociones

¿Seleccione que tipo de beneficios o incentivos ha recibido durante su permanencia en la Empresa?

- Bonificaciones
- Promoción de puesto de trabajo
- Reconocimiento por su labor o desempeño

- Descansos remunerados por cumpleaños
- Ninguna

¿Como considera que es el ambiente laboral en la empresa COOPROMETA?

- Bueno
- Excelente
- Aceptable
- Deficiente