

**Análisis de la Relación del Proceso del Reclutamiento y Selección de Personal para la  
Contratación en el Área Administrativa de la Empresa COMFACAUCA**

Ana Patricia Pacheco Camacho

María Cristina Mera Gómez

Claudia Cénide Valdés Espinosa

Lisbet Rosmeri Orozco Otero

Luz Angela Chilito

Director:

Andrés Felipe Pérez Saavedra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables

Económicas y de Negocios - ECACEN

Administración de Empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano

2021

## **Dedicatoria**

Este trabajo de grado lo dedicamos primero a Dios, darle gracias a Él por regalarnos la vida y permitirnos cumplir este sueño tan anhelado de terminar nuestro proyecto educativo. Segundo va dedicado a nuestras familias que son el pilar y motivo para seguir adelante con cada uno de nuestros sueños, metas, proyectos. Por demostrarnos siempre ese apoyo incondicional, cariño, confianza, por creer en nuestra capacidad de seguir adelante para cumplir con nuestros ideales, y a nuestros docentes y compañeros quienes compartieron sus conocimientos sin esperar nada a cambio, nos brindaron su apoyo para hoy hacer realidad la terminación de esta hermosa carrera de

Administración de Empresas.

Agradecemos a nuestros amigos y personas que nos han apoyado incondicionalmente a lo largo de nuestra existencia y durante el proceso educativo, quienes nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos, experiencias y nos ayudaron en nuestras dificultades dándonos ánimo y

fortaleza para seguir adelante.

## **Agradecimientos**

A la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD:

Institución que nos ha forjado competitivamente y preparado para el largo camino que debemos recorrer.

Nuestro Asesor:

Tutor Andrés Felipe Pérez por dedicarnos su tiempo para lograr que este trabajo de graduación se haya terminado.

A la Empresa COMFACAUCA:

Por permitirnos realizar nuestro trabajo de graduación.

## **Resumen**

Este trabajo de investigación pretende demostrar la relación que existe entre el proceso de reclutamiento y selección del personal, con la necesidad de contratación en el área administrativa de la empresa COMFACAUCA y de igual manera identificar la forma del cómo se efectúa este proceso dentro de la empresa, el antes mencionado se hace mediante la aplicación de la investigación descriptiva con enfoque cualitativo, usando como herramienta la entrevista semiestructurada, la cual es aplicada a la persona encargada de este proceso dentro de la empresa. El proceso de reclutamiento y selección de los colaboradores juega un papel muy importante dentro de la administración de recursos humanos, donde se debe tener en cuenta tanto el perfil, como la necesidad del servicio, por de ello depende el cumplimiento de los objetivos comunes y garantiza el cumplimiento o desarrollo de actividades de acuerdo a los procedimientos y manual de funciones establecidos dentro de la organización.

**Palabras Claves:** proceso de selección, reclutamiento de personal, entrevista, recursos humanos

### **Abstract**

This research work aims to demonstrate the relationship that exists between the recruitment and selection process of personnel, with the need for hiring in the administrative area of the COMFACAUCA company and in the same way to identify how this process is carried out within the company. The aforementioned is done through the application of descriptive research with a qualitative approach, using the semi-structured interview as a tool, which is applied to the person in charge of this process within the company.

The recruitment and selection process of collaborators plays a very important role within human resources administration, where both the profile and the need for the service must be taken into account, therefore the fulfillment of common objectives depends and guarantees the fulfillment or development of activities according to the procedures and manual of functions established within the organization.

**Keyword:** selection process, staff recruitment, interview, human resources

## Tabla de contenido

Introducción .....	11
Objetivos .....	12
General .....	12
Específicos .....	12
Título.....	13
Planteamiento del Problema .....	14
Formulación del problema .....	16
Antecedentes del problema .....	17
Justificación .....	22
Marco Teórico.....	24
Gestión de Recursos Humanos .....	25
Reclutamiento de personal .....	25
Reclutamiento interno .....	26
Pasos en el proceso de reclutamiento.....	28
Marco legal .....	30
Metodología de la investigación .....	33
Desarrollo de la investigación.....	34
Presupuesto .....	35
Resultados .....	36
Entrevista Reclutamiento De Personal.....	36
Conclusiones .....	42
Recomendaciones .....	44

Referencias bibliográficas..... 45

Anexos ..... 47

**Lista de Figuras**

Figura 1. Ruta de empleabilidad ..... 19



**Lista de Tablas**

Tabla 1. Presupuesto ..... 35

**Lista de anexos**

Anexo A Entrevista Aplicada ..... 47

Anexo B Respuesta Entrevista..... 50

## Introducción

Con la siguiente investigación se busca realizar un análisis del procesos de reclutamiento y selección de personal para su contratación en el área administrativa de la empresa Comfacauca, esto teniendo en cuenta que este proceso es esencial dentro de la administración de recursos humanos en una organización porque permite no sólo optimizar los recursos, sino que también permite contar con los mejores profesionales o personal con el perfil necesario para cumplir los objetivos comunes y que garantice el cumplimiento o desarrollo de actividades de acuerdo a los procedimientos y manual de funciones establecidos dentro de la organización.

Dentro de esta investigación es importante conocer que, dentro de Comfacauca, el proceso de reclutamiento y selección de personal se realiza mediante la agencia de empleo de la misma empresa, esto por motivo de falta de personal especializado en el tema para realizar el proceso en forma adecuada en dicha sección.

Para ello, cuando una dependencia requiere personal, debe realizar la solicitud a la oficina de talento humano haciendo el requerimiento respectivo, y esta sección a su vez, hace la solicitud a la oficina de empleabilidad o agencia de empleo que cuenta con el personal exclusivo para realizar el trámite de acuerdo con los procedimientos establecidos para tal fin dentro de la empresa. Esta agencia de empleo asigna una psicóloga y un auxiliar exclusivamente para prestar el servicio a Comfacauca, quienes se encargan de seleccionar los profesionales que estén acorde con el perfil requerido por el jefe de la sección que necesita personal.

Después que la agencia de empleo haya realizado todo el proceso de selección de los candidatos, procede enviar dos o tres de ellos quienes hayan cumplido con todos los requisitos y hayan pasado todas las pruebas, al jefe de la sección solicitante quien realiza una última evaluación y entrevista para realizar la respectiva elección que más convenga de acuerdo a las necesidades.

## **Objetivos**

### **General**

Analizar la relación entre el proceso de reclutamiento y selección de personal por la Agencia de Empleo, con la necesidad de contratación en el área administrativa para la empresa COMFACAUCA.

### **Específicos**

Identificar el proceso de solicitud de necesidad de servicio para la contratación.

Definir los procesos de reclutamiento y selección de personal en el área encargada.

Estructurar y formular conclusiones y recomendaciones frente al proceso de reclutamiento.

**Título**

Análisis de la relación del proceso del reclutamiento y selección de personal para la contratación en el área administrativa de la empresa COMFACAUCA.

## **Planteamiento del Problema**

Comfacauca es una caja de compensación familiar que cuenta con más de 600 trabajadores, es una empresa privada vigilada por la Superintendencia del Subsidio Familiar encargada de prestar los servicios en educación, capacitación, salud, subsidio familiar y recreación a los trabajadores afiliados y sus familias dentro del departamento del Cauca.

Desde hace sólo algunos años la empresa realiza el proceso de selección del personal a través de la Agencia de Empleo que pertenece a la misma empresa, pero con recursos del Ministerio de Trabajo. Esto por motivo que en el área de talento no cuenta con el personal idóneo y exclusivo para realizar dicho proceso, especialmente personal especializado en psicología para realizar el proceso de entrevistas, por lo tanto, se da la necesidad de contar con los servicios de la agencia ya que esta oficina se encarga de recepcionar las hojas de vida de los candidatos, realizar el proceso de selección incluyendo las entrevistas para lo cual cuenta con una psicóloga y personal dedicado sólo al proceso de reclutamiento de personal, y cuenta con la base de datos de candidatos para poder seleccionar el más adecuado de acuerdo a las necesidades en cada dependencia, esto porque esta agencia también realiza los procesos de selección de las empresas afiliadas a Comfacauca.

Este proceso la agencia de empleo lo realiza en conjunto con la oficina de Talento Humano, sección encargada de tramitar las solicitudes de personal que se requieran dentro de la empresa y donde manejan toda la información y documentos del personal que labora dentro de la organización.

Para realizar el proceso de selección de personal, inicia con cada jefe de sección quien solicita a Talento humano el personal requerido para el cargo vacante ya sea por licencia, vacaciones o renunciaciones; para ello diligencia un formato de vacantes que es firmado por el jefe

solicitante y enviado a talento humano y esta a su vez, a la oficina de empleo para que le anexas las hojas de vida de los posibles candidatos y enviadas nuevamente con el formato de vacantes al jefe solicitante para que haga la elección de uno de ellos. Cuando el jefe solicitante selecciona un candidato diligencia un formato de solicitud de personal que es firmado y enviado a talento humano también donde registran el salario y es autorizado por el jefe de esa sección, y envían esta información al jefe de departamento y ese lo remite al encargado en la dirección administrativa para que autoricen la contratación.

Si en la dirección administrativa autorizan al candidato seleccionado por el jefe solicitante, ya realizan el trámite de contratación en la oficina de talento humano, de lo contrario, se inicia nuevamente el proceso.

Dentro del proceso de selección se debe tener en cuenta que este es muy importante porque de ello depende que se cuente con el personal colaborador idóneo lo cual permite que la empresa sea competitiva (Oltra Comorera, 2013) porque con este procedimiento se puede seleccionar el mejor personal con los conocimientos, habilidades y capacidades que se requieren para el cargo y con ello se logra que los procedimientos y funciones sean llevados en forma correcta permitiendo que se cumpla con los objetivos comunes de la organización.

Es por esto que, en la oficina de empleo al recibir la solicitud de talento humano, verifican en la base de datos de los inscritos, el personal que cumpla con el perfil solicitado y de esta forma elegir las mejores hojas de vida de los candidatos y enviarlas para el respetivo estudio por parte del jefe solicitante quien es el encargado de seleccionar de acuerdo a sus necesidades.

Este procedimiento se realiza cuando es requerido el personal nuevo que no ha laborado anteriormente en la empresa, porque para seleccionar un candidato entre los que hayan laborado en

la empresa sólo se maneja el formato de solicitud de personal y no el formato de vacante como se explicó anteriormente.

### **Formulación del problema**

La presente investigación responde a la siguiente pregunta ¿Existe relación entre el proceso de reclutamiento y selección del personal con la necesidad de contratación en el área administrativa de la empresa COMFACAUCA?



### **Antecedentes del problema**

Dentro del área administrativa de COMFACAUCA se presenta la necesidad del reclutamiento de personal por vacantes, renunciaciones, rotación de personal y demás, por ello se ven en la necesidad de realizar un proceso de selección adecuado que permita contar con el personal que cumpla con el perfil requerido y al no contar con los recursos necesarios para hacerlo, la empresa recurre a la agencia de empleo donde realizan el respectivo proceso. Esto teniendo en cuenta que el proceso de selección es un tema que se trata desde hace muchos años atrás viendo la necesidad que dentro de las empresas es necesario el diseño de un modelo de reclutamiento y selección de personal con estándares y esquemas necesarios que contribuyan al desarrollo de la empresa de acuerdo a los objetivos estratégicos, a la planeación y misión empresarial donde el personal colaborador contribuye con sus capacidades, habilidades, destrezas y motivación para que exista una ventaja competitiva haciendo la diferencia en las empresas de éxito. (Restrepo, Ladino, & Orozco, 2008).

En este estudio se agrupan los factores importantes para la planificación de reclutamiento y selección de personal de esta hacia la Empresa de COMFACAUCA, los cuales son esenciales en la ejecución y comprender el objetivo de la investigación. La selección de personal es uno de los factores más importantes dentro de la empresa, porque a partir de ahí se selecciona a los potenciales talentos para incrementar la productividad en el área administrativa de la organización.

Chiavenato (2006) Expone que: “La selección de personal puede definirse como el proceso de selección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal”. (p.9).

En la actualidad, el entorno empresarial está cambiando y desarrollándose de manera exponencial, por lo que es muy importante mejorar e implementar estrategias de desempeño de los empleados. “Las empresas no quieren equivocarse a la hora de gestionar su personal y adoptan la gestión humana por competencias, que busca desarrollar en los trabajadores un alto desempeño que garantice la realización de sus tareas con eficiencia” (López, 2010, p. 130).

En el año 2020, debido a la pandemia global de Covid 19, obligó a las empresas a innovar en la forma en que reclutan y seleccionan personal mediante la implementación de algunas tecnologías, como lo son las “técnicas de *“Inbound Recruiting”*, Gamificación y más Gamificación, el valor de las redes sociales, entre otras.

Cada vez más empresas están adoptando nuevas herramientas digitales para mejorar su proceso de contratación y hacerlo más eficiente. “Se empezará a reclutar en distintos países (sin importar qué tan lejos se encuentren de la oficina central de la empresa), para tener un grupo de empleados más diverso, equitativo y que cuente con nuevas habilidades” (García, M. (2021).

Como señala Lauren Gardner, vicepresidenta de adquisición de talento global en Microsoft, “Los reclutadores deben poder responder preguntas sobre cultura. Tienen que ser capaces de responder preguntas sobre la postura de la empresa sobre la diversidad. Tienen que enseñar a los líderes y gerentes cómo pensar de manera más amplia sobre sus propias elecciones y entrenarlos para que no graviten hacia a quién les 'gusta' pero quién se suma a la organización”.

Los aspirantes a un cargo pueden experimentar al inicio un proceso de contratación completamente virtual sin tener que acercarse a la oficina hasta empezar a trabajar. Por otro lado, los aspirantes se seguirán beneficiándose con más reuniones presenciales de un proceso más personalizado.

Los grupos de reclutamiento han crecido y se han reformado en los últimos meses y probablemente esto continúe. Desde a enfrentarse a la gestión de nuevos métodos de formación hasta la alineación con las prioridades de las empresas de apoyar en tiempo de crisis, lo más importante para los empleadores será la adaptabilidad.

Por lo tanto, puede decirse que más que un cambio, ha variado el modo de entender la cultura empresarial, unida a la velocidad de evolución de los procesos de negocio de las organizaciones. Hoy en día, las empresas han aumentado sus necesidades de reclutamiento y selección de personal de forma considerable basándose en más que conocimientos en las habilidades y competencias.

A través del tiempo el reclutamiento de personal ha ido evolucionando integrando cada vez más los sistemas tecnológicos que permiten realizar filtros más rápidos de los perfiles que son requeridos en cuanto a las trayectorias, estudios, experiencias realizadas integrando así la parte psicológica que anteriormente no se usaba, por lo tanto, COMFACAUCA y la agencia de empleo que utiliza no ha sido la excepción utilizando base de datos, software y portales de empleo.

*Figura 1: Ruta de empleabilidad*



*Nota: Fuente Comfacauca (2013)*

Las empresas también se deben adaptar a estos cambios ya que el mercado es cada vez más competitivo y estratégico, de esta manera surge el concepto de “*Employer Branding*”, que define el modo en el que las empresas se diferencian en el mercado laboral, permitiendo atraer, reclutar,

retener e involucrar a las personas adecuadas. De este término nacen cada año nuevas tendencias en el área de la selección de personal que intentan acercarse al candidato de manera atractiva, transparente, capaz de lanzar el correcto mensaje de marca como lo son:

#### 1. Técnicas de “*Inbound Recruiting*”

El “*Inbound Recruiting*” sigue los pasos estratégicos del “*Inbound Marketing*”, utiliza estrategias de marketing digital para implicar a grupos específicos de candidatos, tanto activos como pasivos.

#### 2. Gamificación y más gamificación

¡El poder del juego para lograr llegar al mejor candidato! No solo suena bien, sino que funciona de manera efectiva e incrementa el rendimiento de los empleados. Esta técnica se está llevando a cabo cada vez por más empresas debido a sus grandes beneficios.

#### 3. Social “*Recruiting*”: el valor de las redes sociales

El Social “*Recruiting*” utiliza el poder de las redes sociales para captar al candidato ideal. El escenario de actuación incluye las populares redes sociales (Facebook, Twitter o LinkedIn...) y otras plataformas webs como foros, blogs, etc...

#### 4. Reclutamiento Colaborativo

El reclutamiento colaborativo es el método de selección de personal que integra tanto a los profesionales de recursos humanos como a otros profesionales de distintos departamentos

#### 5. La Inteligencia Artificial se abre paso

Quizás es demasiado pronto para decir que la IA es parte importante de los procesos de reclutamiento, pero lo que es cierto, es que no tardará nada en serlo. Comienza a ser una tendencia cada vez más visible y útil.

#### 6. El auge de la Gestión de Relaciones con los Candidatos (CRM)

La gestión de relaciones con los candidatos (CRM) es un modelo estratégico para administrar la experiencia del candidato.

## **Justificación**

Para realizar un proceso de selección de personal es muy importante que los jefes de las dependencias de la empresa COMFACAUCA tengan en cuenta que de ello depende que tanto la sección como la organización en general sea competente porque depende del personal colaborativo dentro del equipo de trabajo para que los procedimientos y manuales de funciones establecidos sean llevados a cabo en forma correcta y con eficiencia porque de esto depende que se cumpla con los objetivos organizacionales donde el lema principal es prestar el mejor servicio a los trabajadores afiliados y sus familias del departamento del Cauca, esto con responsabilidad, corazón y aplicando los valores corporativos que la caracterizan.

Dentro del proceso de selección del personal es necesario que se tenga en cuenta las necesidades dentro de la dependencia o sección, y es ahí donde el jefe del área es el responsable de determinar el perfil del candidato que se requiere, detalle muy importante que permite adquirir personal adecuado en el puesto adecuado, que sea competente, idóneo y pueda cumplir con responsabilidad las funciones en la forma característica de la organización (Oltra Comorera, 2013). Para lograr esto, la empresa puede utilizar un medio de reclutamiento ya sea interno o externo, en este caso, como en la oficina de talento humano no cuentan con los recursos necesarios, recurren a la oficina de gestión de empleo para que realice dicho proceso donde realizan las técnicas efectivas y necesarias para reclutar el mejor candidato de acuerdo al perfil requerido. Esto teniendo en cuenta que se tiene un requerimiento y una necesidad de acuerdo al proceso de planeación de la oficina de talento humano, las políticas de la empresa (Murillo Vargas, García Solarte, & González, 2010).

Es por ello que se realiza esta investigación, para poder responder a la pregunta ¿Existe relación entre el proceso de reclutamiento y selección del personal con la necesidad de contratación en el área administrativa de la empresa COMFACAUCA?, teniendo en cuenta que la empresa cuenta con un promedio 50 procesos solicitados durante el año por motivo de vacaciones, licencias, incapacidades, permisos o por terminación de contratos a término fijo, utilizando la investigación descriptiva con enfoque cualitativo.

## **Marco Teórico**

Con el fin de determinación si existe relación entre el proceso de reclutamiento y selección del personal con la necesidad de contratación en el área administrativa de la empresa COMFACAUCA es importante mencionar algunas teorías y autores destacados sobre el tema.

Se precisa que el trabajo es un derecho, un deber social, donde el estado debe protegerlo y a su vez garantizar la no discriminación en las actividades o modalidades a las que pertenezca, estableciendo condiciones dignas y justas. La Constitución Política de Colombia (1991), artículo 25

### Objetivos de las políticas de selección de personal

Se tienen varios objetivos:

- Reunir, unificar los criterios que permitan una correcta selección de personal.
- Definir los lineamientos para proceso que permitan distinguir los candidatos ideales que requiere la organización.
- Definir la forma técnica para los procesos de selección.
- Garantizar el bienestar de los trabajadores y de la empresa.

El Código Sustantivo del Trabajo (1990), establece las diferentes normas laborales que existen en el país, donde establece derechos y deberes, en busca de una relación favorable entre los trabajadores y empleadores, de igual manera brinda asesoría jurídica. El antes mencionado define el trabajo como una actividad humana, donde el individuo realiza un servicio a otra, mediante un contrato de trabajo.



## **Gestión de Recursos Humanos**

Dentro de las organizaciones es primordial la gestión del talento humano porque es un factor fundamental dentro de las políticas de la organización que causa impacto no sólo a nivel interno sino a nivel social, además los recursos humanos contribuyen con su potencial al beneficio de la gestión empresarial competitiva. (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019).

Cabe señalar que el plan de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación debe reflejar los objetivos de promoción y selección de los empleados de la empresa, incluida la formulación de las políticas de la empresa, la planificación de recursos humanos y las prácticas de contratación.

En unión a lo anterior, Dessler (2001), refleja que, las técnicas de selección comprenden cinco categorías, siendo éstas, la entrevista, las pruebas de conocimiento o capacidad, las pruebas psicométricas, las pruebas de personalidad y las técnicas de simulación. Así mismo, expresa que, de estas cinco técnicas de selección la más utilizada es la entrevista, entendida por Chiavenato (2002), como “...un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan, y una de las partes está interesada en conocer mejor a la otra”. (p. 119).

En definitiva, al aplicar técnicas de selección al momento de seleccionar el talento humano en la empresa, debe ser una decisión acertada porque constituyen una herramienta clave para identificar las competencias y habilidades que tiene el candidato.

## **Reclutamiento de personal**

Según los autores, el reclutamiento de personal dentro de una organización es el proceso mediante el cual se captan los candidatos con alto potencial, aptos y capaces de ocupar los cargos según el perfil requerido. (Murillo Vargas, García Solarte, & González, 2010).

Dentro de las empresas se puede realizar el reclutamiento de personal mediante fuentes las cuales pueden ser interna o externas.

#### Importancia del reclutamiento dentro de las organizaciones

Este proceso es muy importante dentro de las organizaciones, porque dar a conocer cada una de las oportunidades que está brindando la empresa, con el fin de poder buscar o seleccionar el personal de acuerdo a sus destrezas, conocimientos, habilidades dentro de los participantes y así cumplir con el perfil requerido para el cargo. El candidato seleccionado se le hace una serie de procesos como evoluciones de conocimiento, psicológicos, entrevistas, entre otros.

Es significativo que el proceso de reclutamiento este bien estructurado con el fin de poder integrar personal idóneo y así ver los beneficios en las áreas donde sea asignado dentro de la empresa. Ejemplo producción se verá el aumento de mercancías, etcétera.

De igual manera este proceso permite identificar las necesidades que se tienen de personal en tiempo presente, futuro y determinar la necesidad de forma inmediata que exista en la empresa, también de los perfiles, cargos, entre otros. (Chiavenato, 2009).

#### **Reclutamiento interno**

En este tipo de reclutamiento consiste en seleccionar un candidato que pertenece a la empresa y cumple con todos los requisitos del perfil requerido, esto con el fin de asignar actividades más complejas que conlleven a la motivación, desarrollo, mejoramiento y ascenso al personal. (Murillo Vargas, García Solarte, & González, 2010).

Con el antes mencionado se tiene algunas ventajas como evitar gastos económicos porque no necesita de publicar anuncios en los diferentes medios de comunicación, de igual manera es muy rápida, no se tiene que esperar todo el proceso que conlleva el reclutamiento externo y el

candidato que se escoja tiene mayor confiabilidad porque se evaluó durante un determinado tiempo. (Chiaveneto,2009).

También, Sherman y otros (1999), y Chirinos (2009), indican que, el gestor de recursos humanos debe ser un asesor de su cliente interno, por lo que debe conocer la actividad de cada área de la organización para así orientar la estructuración del perfil del cargo a las necesidades de la entidad. Se relaciona al personal responsable de la administración del talento humano, debe afrontar cambios como suprimir las barreras personales y de desventajas propias a la evaluación y corrección del modo en que hacen sus actividades en la administración de personal.

El plan carrera como estrategia empresarial, aparte que en costos es mucho menor que el reclutamiento externo, siendo así la mejor alternativa para la motivación y apoyo de los colaboradores

Un plan de carrera es un proyecto de formación individual de un trabajador, cuyo propósito es trazar el curso de su carrera y desarrollo profesional dentro de la organización. Motivándolo a través de un ascenso en aprovechamiento de las capacidades, competencias, habilidades, experiencia y conocimiento.

Con el reclutamiento externo se busca atraer candidatos nuevos que no pertenecen a la empresa sino al mercado laboral donde se utiliza medios como publicaciones, radio, teléfono, avisos en periódicos o bases de datos de candidatos. (Murillo Vargas, García Solarte, & González, 2010).

Dentro de una organización se puede utilizar como una estrategia de reclutamiento las agencias de reclutamiento de personal las cuales son organizaciones intermediarias que abastecen candidatos que figuran en los bancos de datos. Entre estas agencias está las operadas por el

gobierno por medio de oficinas de trabajo o gestión de empleo, agencias asociadas a organizaciones, agencias particulares o privadas, sin fines de lucro. (Hernández Martínez, 2019).

### **Pasos en el proceso de reclutamiento**

El autor (Rodríguez,2002), plantea que es necesario unos requisitos, los cuales son:

Requisición del departamento de personal: hace referencia a las necesidades de personal y por lo tanto se debe diligenciar un formato donde incluya cada uno de los requisitos del antes mencionado.

Políticas de personal: su finalidad es determinar las diferentes orientaciones que ha dado la dirección general para la respectiva contratación de los individuos.

Selección de personal: según el autor (Oltra Comorera, 2013) la selección del personal es buscar, identificar y elegir un candidato que tenga el perfil adecuado para el cargo vacante dentro de la empresa.

La selección del personal busca elegir los mejores candidatos, permite cubrir las necesidades de personal vacante, adquirir la información necesaria de los futuros trabajadores de la empresa y establecer un procedimiento para el seguimiento en busca de la eficiencia.

Lo expuesto anteriormente busca dar solución a tres factores básicos dentro de la organización como:

Adecuación de la persona en el trabajo, adecuación del trabajo a la persona y calidad, eficiencia, responsabilidad, resultados de la persona dentro del puesto de trabajo.

Cabe resaltar que el proceso de selección se base de las especificaciones de los requerimientos de los puestos de trabajo, por ello su objetivo es brindar mayor efectividad en el proceso de selección para una vacante. Por esta razón se realiza el análisis y especificaciones de los diferentes cargos de

trabajo, con cada uno de los requisitos que deben tener para su ocupación en un determinado tiempo.

La Selección como proceso de comparación: es mirar entre dos variables, la primera las exigencias que establece el cargo y segundo el perfil de los aspirantes, donde la primera se encarga de determinar cada uno de los requisitos del puesto y la segunda son las técnicas de selección para determinar los requisitos personales para ocupar el puesto.

La selección como proceso de decisión: Una vez realizada la comparación entre las exigencias del puesto de trabajo y los aspirantes, en ocasiones se tienen varios candidatos que cumplen con lo requerido, donde el personal responsable de este proceso puede emitir una asesoría técnica, ya que la decisión final la tiene el área que la ha solicitado. (Chiavenato, 2009)

En los procesos de selección de personal actuales a diferencia con los tradicionales, las herramientas tecnológicas han sido una gran ayuda para la socialización de las convocatorias de selección. Cabe resaltar que las personas que están al frente del proceso de reclusión deben estar capacitados en el manejo de las redes sociales, con el objetivo de atraer a la empresa aquellos individuos con potencialidad talentosa. (Escuela de Negocios y Dirección “*Bussiness Review*”, 2015). El reclutador debe comunicarse de forma segura y eficiente, con los aspirantes, que cumplieron las características requeridas, de igual manera se debe hacer con los candidatos que no cumplan las expectativas, de una manera cordial y clara dando a conocer la decisión y manifestando que se tendrán en cuenta sus habilidades y capacidades en un futuro por la organización. (Escuela de Negocios y Dirección “*Bussiness Review*”, 2015).

### **Marco legal**

Dentro de una empresa es obligatorio tener en cuenta las normas establecidas en las leyes relacionadas con la contratación y es la oficina de Recursos Humanos la encargada de velar que estas se cumpla, incluyendo las relacionadas sobre los procesos de reclutamiento y selección de personal como se observa a continuación:

En la constitución política de Colombia en el art. 13 menciona que todas las personas tienen derecho de igualdad con los mismos derechos y oportunidades sin ninguna discriminación. (Constituyente A. N., 1991)

La Corte Constitucional habla sobre la obligación de entidades estatales y privadas a “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”. (Constituyente C. N.)

Artículo No. 13 (Constituyente C.N.) “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”.

De acuerdo con esto, la Corte Constitucional en Sentencia 1-1266 de 2008 señaló frente a los criterios de selección de personal que: “PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL – hace referencia que tanto las entidades públicas y privadas, tienen la facultad de establecer dentro de sus organizaciones los requisitos para el ingreso de su personal, los cuales no deben ser

discriminatorios entre los individuos, deben ser razonables y proporcionales según la facultad que se requiera.

Artículo No. 13 (Constituyente C.N.) “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.”

La Corte ha precisado que tanto las entidades públicas y privadas, tienen la potestad de establecer requisitos de ingreso dentro de un proceso de selección, en las entidades, tanto estatales 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).

Las empresas del sector privado pueden exigir requisitos de ingreso dentro del proceso de selección, los cuales no deben atentar o violar la igualdad de los individuos, no implementar discriminación, ni preferencias y deben estar incluidos en los reglamentos de trabajo, lo cual está determinado por el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo.

A nivel nacional, se creó una ley que permite la creación de agencias de empleo, las cuales son las intermediarias para la realización del reclutamiento y selección de personal, para las instituciones privadas y públicas: “el artículo 26 de la Ley 1636 de 2013 creó la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, como entidad adscrita al Ministerio del Trabajo, para la administración del Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo; la promoción del servicio público de Empleo; el diseño y operación del sistema de información; el desarrollo de instrumentos para la gestión y colocación; y la administración de los recursos para la gestión y colocación, entre otras funciones” (República, 2020).

Dentro de la entidad se prepara un plan de trabajo de vacantes donde incluye una lista detallada de vacantes identificadas, con disponibilidad de apropiación y presupuesto para proporcionar y garantizar un servicio adecuado en la empresa; estas vacantes deben tener los requisitos de acuerdo a las necesidades laborales como términos de experiencia, formación y perfil de habilidades, entre estas siguientes formas se resaltan (Decreto Reglamentario 1950 de 1973):

Licencia

Comisión

Ejercicio de funciones de otro empleo por encargo

Prestando servicio militar

Vacaciones

Suspendido en ejercicio de sus funciones



## **Metodología de la investigación**

Para poder responder a la pregunta ¿Existe relación entre el proceso de reclutamiento y selección del personal con la necesidad de contratación en el área administrativa de la empresa COMFACAUCA? es conveniente utilizar la investigación descriptiva con enfoque cualitativo, la cual es descriptiva porque facilita detallar las cualidades o características de la empresa y de esta forma poder obtener la información necesaria para responder a la pregunta planteada en esta investigación. (Hernández Martínez, 2019)

Para ello es conveniente utilizar como instrumento la entrevista semi-estructurada con preguntas abiertas enfocadas al proceso de reclutamiento y selección de personal, la cual es aplicada a la persona encargada de este proceso dentro de la empresa para adquirir información completa y profunda; esto porque esta clase de entrevista es flexible lo cual permite adaptarse al entrevistado, motivarlo y aclarar información. (Díaz, \_Torruco, & Martínez, 2013)

### **Población y muestra**

Se toma la población a la empresa COMFACAUCA y la muestra no se tiene en cuenta porque el instrumento de investigación se aplica a la persona encargada de proceso de reclutamiento y selección de personal.

### **Técnica de recolección de información**

Documentación bibliográfica, análisis documental

### **Instrumento de recolección de información**

La entrevista semiestructuras aplicada a la persona encargada del proceso de reclutamiento y selección del personal de la empresa.

### **Desarrollo de la investigación**

La entrevista está dirigida a la persona encargada de realizar los procesos de reclutamiento y selección del personal dentro de la empresa, consta de preguntas encaminadas a obtener información veraz y confiable para responder a la pregunta de investigación.

Se realiza una entrevista por medio de la herramienta formularios de Google Drive, para recolección de información primaria, válida y confiable. Una vez tabulada la información se analiza e interpreta, con base en estos resultados se procede a elaborar la propuesta de mejoramiento del objetivo del presente estudio.

## Presupuesto

*Tabla 1: Presupuesto*

<b>PRESUPUESTO</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DURACION EN TIEMPO (DIAS)</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>VALOR</b>
Elaboración entrevista	1	1	\$ 0
Entrega entrevista al empleado a encuestar	1	N/A	\$ 0
Revisión de resultados	1	N/A	\$ 0
Tabulación de datos	1	N/A	\$ 0
Análisis de datos	1	N/A	\$ 0
Personal para realizar encuesta	N/A	1	\$ 0
Portátil HP	N/A	1	\$ 0
Recibo Servicio público (energía)	1	1	\$ 20.000
Recibo Servicio público (Agua)	N/A	N/A	\$ 0
Papelería	N/A	N/A	\$ 3.000

*Nota: Recursos utilizados para realizar la encuesta. Fuente: elaboración grupo 43*

## **Resultados**

A continuación, se presenta los resultados obtenidos de acuerdo con la entrevista aplicada a la persona encargada del proceso de selección y reclutamiento de personal dentro de la empresa, y quien conoce bien el trámite y los procesos que se realizan en conjunto con las diferentes dependencias que requieren el personal:

### **Entrevista Reclutamiento De Personal**

Objetivo: identificar el proceso que se realiza en la empresa COMFACAUCA para el reclutamiento y selección de personal.

Organización: COMFACAUCA

Nombres Completos: Adriana García

Cargo: Coordinadora de contratación

1. ¿Cuáles son las fuentes de reclutamiento que la empresa utiliza para captar al personal requerido?

Dentro de la empresa se optó por delegar a la agencia de empleo de la misma empresa para que se encargue del reclutamiento y selección del personal nuevo porque la oficina de Talento Humano cuenta con una base de datos con la información y las hojas de vida del personal que ha laborado con anterioridad pero que no están laborando actualmente en la empresa, y es seleccionado cuando cumple con el perfil requerido en alguna vacante. Esto indica que el personal es captado por medio de la agencia de empleo y la fuente interna de acuerdo a la información que reposa en la oficina de personal.

2. ¿Cuentan con algún procedimiento para el reclutamiento y selección de personal?

Sí contamos con él, es manejado por la oficina de Talento Humano el cual indica que para poder contratar a una persona nueva se debe hacer el trámite a través de la agencia de empleo y si

es para el personal que ya ha labora acá entonces el proceso lo realiza el auxiliar de contratación de recursos humanos teniendo en cuenta la solicitud del jefe de la dependencia, y la información que reposa en la base de datos interna y hojas de todas las personas que laboran y han laborado en COMFACAUCA.

3. ¿La empresa cuenta con un manual de funciones para cada uno de los puestos de trabajo de la organización?

Sí, cada dependencia o sección cuenta con su manual de funciones teniendo en cuenta cada cargo, el cual es llamado “Manual de funciones y procedimiento”. Esta manual de funciones es revisado y ajustado periódicamente con el fin de mantenerlo actualizado porque cada año es revisado por la Superintendencia del Subsidio Familiar, ente del estado que vigila a la empresa por ser una caja de compensación familiar.

4. ¿Cuándo es requerido el personal en las dependencias, se expresa con claridad el perfil requerido para el cargo a convocar?

Cada jefe de sección es responsable de especificar el perfil requerido de acuerdo a su necesidad, información que debe ser especificada en la solicitud porque de lo contrario no es autorizada. En la oficina de Talento Humano es donde inicialmente revisan que el perfil esté claro para poder realizar el trámite correspondiente porque la descripción del perfil y la justificación del requerimiento son esenciales.

5. ¿Quiénes son los autorizados para solicitar personal?

La empresa está organizada por departamentos y estos a la vez por secciones, entonces los jefes de cada sección o dependencia son los encargados de hacer la solicitud del personal con la autorización de su jefe de departamento correspondiente.

6. ¿Qué trámite realizan los encargados de las dependencias para solicitar el personal requerido?

El jefe inmediato de cada sección realiza la solicitud por escrito especificando el perfil requerido y justificación de la necesidad de contratación, si este perfil corresponde a una persona que ya ha estado en ese cargo, entonces lo solicita con nombre propio, de lo contrario solo especifica el perfil. Esta información es enviada al jefe de departamento para la autorización y después pasa a la oficina de Talento Humano donde hacen el proceso de liquidación de sueldos y anexan de hojas de vida en el caso del personal interno, de lo contrario, se envía la solicitud autorizada por la jefa de talento humano a la agencia de empleo donde realizan el respectivo proceso.

7. ¿Quién autoriza el proceso de reclutamiento y selección de personal?

Inicialmente, el proceso de reclutamiento lo autoriza el jefe de departamento, luego la autorización de la jefa de talento humano y por último, la firma de aprobación del director administrativo.

8. ¿Existe algún procedimiento para realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal?

Sí, el procedimiento está establecido mediante la gestión de la oficina de Talento Humano aprobado por la oficina de Planeación, departamento que se encarga de verificar que los procedimientos estén realizados correctamente porque estos procesos son verificados no sólo por la auditoría interna sino también por la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Cuando se requiere cubrir una vacante con una persona nueva, cada dependencia hace la solicitud por escrito a la oficina de Talento Humano con el visto bueno del jefe departamento, y en talento humano informan de la solicitud a la agencia de empleo para realice el trámite

correspondiente. Esta sección selecciona a tres candidatos y envía las hojas de vida y los respectivos procesos de selección al jefe de la dependencia solicitante quien se encarga de seleccionar la persona que más se ajusta al perfil solicitado. Luego se procede a formalizar la contratación mediante la oficina de talento humano con autorización de la dirección administrativa.

En el caso de requerir una persona que ya haya laborado en la empresa, se omite el paso de agencia de empleo y el proceso lo realiza directamente en la oficina de talento humano, pero de igual forma con los vistos buenos de los jefes de departamento y la dirección administrativa.

9. ¿Están definidas pruebas técnicas y/o psicológicas para realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal?

No están definidas dentro del manejo del proceso de selección que se hace en talento humano porque estas pruebas son aplicadas en la agencia de empleo, en recursos humanos sólo se maneja la selección del personal que ha laborado en la empresa y que cumple el perfil para cubrir una vacante por renunciadas, terminación de contratos, vacaciones, licencias o incapacidades.

10. ¿En la empresa existe un proceso de evaluación del desempeño para los trabajadores?

Sí, existe el proceso de evaluación de desempeño que se aplica a todos los trabajadores cada seis meses, se envía a cada uno de ellos para que sea diligenciada en conjunto con el jefe inmediato.

11. ¿Cuál es la razón para evaluar el desempeño de los trabajadores?

El proceso de evaluación se realiza con el fin de evaluar a cada colaborador, conocer si está desarrollando correctamente sus funciones y si lleva a cabo los procedimientos de acuerdo lo establecido en cada sección. Con la evaluación se puede determinar las fallas, fortalezas y debilidades, las expectativas y los logros, de igual forma suministra información que facilita la

toma de decisiones para realizar las prórrogas de los contratos, que su mayoría, se realiza a mitad y final de cada año.

12. ¿Con qué frecuencia se realiza solicitud de personal dentro de la empresa?

Normalmente las solicitudes de personal dentro de la empresa se realizan en el mes de junio y diciembre, meses en los que generalmente se cumple el año de los contratos a término fijo y el personal es programado para las vacaciones masivas, o por la terminación de los mismo. Pero la mayoría de las solicitudes se realizan por licencias, incapacidades y permisos por calamidad que los colaboradores solicitan.

13. ¿Cuántos procesos de selección y reclutamiento se realizan al año?

Al año se tiene un promedio de 50 procesos de selección y reclutamiento, aunque este promedio varía constantemente porque estos procesos, en su mayoría, se realiza en el mes de junio y diciembre de cada año.

Una vez realizada la entrevista a la señora Adriana García, se puede establecer que la empresa COMFACAUCA maneja la contratación de personal mediante la selección y reclutamiento tanto interno como externo; tiene en cuenta a las personas que han prestado sus servicios con anterioridad, pero también tienen en cuenta personal nuevo. Para la contratación del personal nuevo recurren a la agencia de empleo y para contratar al personal interno recurren al historial y hojas de vida que reposan en la oficina de Talento Humano.

Además, dentro de este proceso, los jefes de cada sección son los responsables de informar el perfil requerido, y los jefes de departamento y el director administrativo son quienes autorizan y aprueban la contratación de los trabajadores seleccionados y reclutados. Este personal es elegido de acuerdo a la necesidad de la sección donde tienen en cuenta a los profesionales que ya han



laborado en empresa, y también candidatos nuevos tomando opciones dentro del mercado mediante la agencia de empleo.

La investigación realizada permite determinar que la empresa COMFACAUCA no cuenta con pruebas técnicas y/o psicológicas porque no reclutan o seleccionan personal nuevo directamente, sino que recurren a la agencia de empleo.

## Conclusiones

El proceso de selección es muy importante dentro la empresa COMFACAUCA porque permite elegir al mejor personal colaborador que cuente con el perfil de acuerdo con las necesidades de cada dependencia o sección.

En el proceso de reclutamiento, el desarrollo de estrategias relacionadas con el método para el reclutamiento y la selección utilizado en la empresa está influenciado principalmente por la tecnología disponible. Es posible con la ayuda del adelanto tecnológico, posibilitando el trabajo a los reclutadores, principalmente con el adelanto en los equipos para el uso de software de reclutamiento y selección.

La descalificación en el proceso de reclutamiento puede ser considerada como uno de los métodos para sacar del proceso postulantes, que claramente no son calificados para el trabajo o no cumplen con los requisitos con el perfil solicitado. Esta alternativa cambia de acuerdo a los postulantes y los métodos utilizados, así la empresa logra ahorrar mucho tiempo y dinero en el reclutamiento.

La revisión del proceso de reclutamiento y selección del personal del área administrativa en la empresa se centra en la necesidad del talento humano y el desarrollo de sistemas adecuados para la selección del personal y garantizar a la empresa un mejoramiento en estos procesos.

La empresa en el tiempo de funcionamiento se ha caracterizado por tener procesos transparentes y muy imparciales a la hora de reclutamiento de personal que brinda a las empresas que así lo requieren.

El reclutamiento tanto interno como externo muestra la necesidad de obtener el personal idóneo para el cargo asignado destacando en ellas lo mejor como las habilidades, experiencias, conocimientos, aptitudes, competencias que pueden hacer de una empresa más competitiva por

todo esto COMFACAUCA se ha destacado por contar con personal capacitado no solo profesionalmente si no también con calidez humana y vocación de servicio que hacen de una de las mejores cajas de compensación a nivel nacional.

### **Recomendaciones**

Es pertinente que los jefes de las dependencias sean capacitados sobre la importancia que tiene la correcta y adecuada elección del personal colaborador para que preste sus servicios dentro de la dependencia.

El proceso de selección utilizado por la empresa Comfacauca es bueno, por lo tanto, se recomienda realizar una entrevista de profundidad para los aspirantes, con el fin de reducir margen de error, para que este proceso sea más objetivo a la hora de contratar a los candidatos.

Tener Claro el perfil que se solicita, lo primero que se debe considerar al momento de contratar empleados es definir el perfil profesional que se busca.

Buscar referencias y contacto de candidatos si se requiere una persona para ocupar un alto mando gerencial o directivo, lo recomendable de acuerdo a los especialistas será utilizar la metodología del “*Headhunting*”.

### Referencias bibliográficas

- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Comfacauca. (s.f.). Obtenido de <https://www.comfacauca.com/nuestra-empresa>
- Constituyente, A. N. (1991). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA 1991*. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/Constitucion-Politica-Colombia-1991.pdf>
- Constituyente, C. N. (s.f.). *Sentencia T-463 de 1996*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/>
- Díaz, I., \_Torruco, U., & Martínez, M. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000300009](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009)
- Hernández Martínez, A. I. (2019). Propuesta para la Selección de Personal con base en el Modelo de Gestión por Competencias para la Empresa Mundo Digital Bca.
- Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento. Difusora Larousse*. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=1>
- Murillo Vargas, G., García Solarte, M., & González, C. (2010). *Los Macro-procesos: Un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Naranjo Arango, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005)

- Oltra Comorera, V. (2013). *Desarrollo del factor humano*. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Ramos Ramos, P. (2015). *Gestión del talento*. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=5>
- República, P. d. (2020). *Decreto 1823 de 2020*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=154447>
- Restrepo, L. S., Ladino, A. M., & Orozco, D. C. (2008). *Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para niveles directivos de la organización*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84920503051.pdf>
- Torres Laborde, J., & Jaramillo Naranjo, O. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano*. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10>
- Departamento Administrativo de la Función Pública, (2020). Concepto 091091 de 2020. Obtenido de [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=123241](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=123241).

## Anexos

### Anexo A: Entrevista aplicada



## ENTREVISTA RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Identificar el proceso que se realiza en la empresa COMFACAUCA para el reclutamiento y selección de personal.

 [anapatriciapacheco19@gmail.com](#) (no compartidos)  Borrador restaurado

[Cambiar de cuenta](#)

**\*Obligatorio**

**ORGANIZACION \***

Tu respuesta

**NOMBRES COMPLETOS \***

Tu respuesta

**CARGO \***

Tu respuesta

1. ¿Cuáles son las fuentes de reclutamiento que la empresa utiliza para captar al personal requerido? \*

Tu respuesta

2. ¿Cuentan con algún procedimiento para el reclutamiento y selección de personal? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

3. ¿La empresa cuenta con un manual de funciones para cada uno de los puestos de trabajo de la organización? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

4. ¿Cuándo es requerido el personal en las dependencias, se expresa con claridad el perfil requerido para el cargo a convocar? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

5. ¿Quiénes son los autorizados para solicitar personal? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

6. ¿Qué trámite realizan los encargados de las dependencias para solicitar el personal requerido? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

7. ¿Quién autoriza el proceso de reclutamiento y selección de personal? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

8. ¿Existe algún procedimiento para realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_



9. ¿Están definidas pruebas técnicas y/o psicológicas para realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal? \*

Opción 1

---

10. ¿En la empresa existe un proceso de evaluación del desempeño para los trabajadores? \*

Tu respuesta

---

11. ¿Cuál es la razón para evaluar el desempeño de los trabajadores? \*

Tu respuesta

---

12. ¿Con qué frecuencia se realiza solicitud de personal dentro de la empresa? \*

Tu respuesta

---

13. ¿Cuántos procesos de selección y reclutamiento se realizan al año? \*

Tu respuesta

---

## Anexo B: Respuesta entrevista

1. ¿Cuáles son las fuentes de reclutamiento que la empresa utiliza para captar al personal requerido?

1 respuesta

Dentro de la empresa se optó por delegar a la agencia de empleo de la misma empresa para que se encargue del reclutamiento y selección del personal nuevo porque la oficina de Talento Humano cuenta con una base de datos con la información y las hojas de vida del personal que ha laborado con anterioridad pero que no están laborando actualmente en la empresa, y es seleccionado cuando cumple con el perfil requerido en alguna vacante. Esto indica que el personal es captado por medio de la agencia de empleo y la fuente interna de acuerdo a la información que reposa en la oficina de personal.

2. ¿Cuentan con algún procedimiento para el reclutamiento y selección de personal?

1 respuesta

Sí contamos con él, es manejado por la oficina de Talento Humano el cual indica que para poder contratar a una persona nueva se debe hacer el trámite a través de la agencia de empleo y si es para el personal que ya ha labora acá entonces el proceso lo realiza el auxiliar de contratación de recursos humanos teniendo en cuenta la solicitud del jefe de la dependencia, y la información que reposa en la base de datos interna y hojas de todas las personas que laboran y han laborado en COMFACAUCA.

3. ¿La empresa cuenta con un manual de funciones para cada uno de los puestos de trabajo de la organización?

1 respuesta

Sí, cada dependencia o sección cuenta con su manual de funciones teniendo en cuenta cada cargo, el cual es llamado "Manual de funciones y procedimiento". Esta manual de funciones es revisado y ajustado periódicamente con el fin de mantenerlo actualizado porque cada año es revisado por la Superintendencia del Subsidio Familiar, ente del estado que vigila a la empresa por ser una caja de compensación familiar.

4. ¿Cuándo es requerido el personal en las dependencias, se expresa con claridad el perfil requerido para el cargo a convocar?

1 respuesta

Cada jefe de sección es responsable de especificar el perfil requerido de acuerdo a su necesidad, información que debe ser especificada en la solicitud porque de lo contrario no es autorizada. En la oficina de Talento Humano es donde inicialmente revisan que el perfil esté claro para poder realizar el trámite correspondiente porque la descripción del perfil y la justificación del requerimiento son esenciales.

#### 5. ¿Quiénes son los autorizados para solicitar personal?

1 respuesta

La empresa está organizada por departamentos y estos a la vez por secciones, entonces los jefes de cada sección o dependencia son los encargados de hacer la solicitud del personal con la autorización de su jefe de departamento correspondiente

#### 6. ¿Qué trámite realizan los encargados de las dependencias para solicitar el personal requerido?

1 respuesta

El jefe inmediato de cada sección realiza la solicitud por escrito especificando el perfil requerido y justificación de la necesidad de contratación, si este perfil corresponde a una persona que ya ha estado en ese cargo, entonces lo solicita con nombre propio, de lo contrario solo especifica el perfil. Esta información es enviada al jefe de departamento para la autorización y después pasa a la oficina de Talento Humano donde hacen el proceso de liquidación de sueldos y anexan de hojas de vida en el caso del personal interno, de lo contrario, se envía la solicitud autorizada por la jefa de talento humano a la agencia de empleo donde realizan el respectivo proceso.

#### 7. ¿Quién autoriza el proceso de reclutamiento y selección de personal?

1 respuesta

Inicialmente, el proceso de reclutamiento lo autoriza el jefe de departamento, luego la autorización de la jefa de talento humano y por último, la firma de aprobación del director administrativo.

#### 8. ¿Existe algún procedimiento para realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal?

1 respuesta

Sí, el procedimiento está establecido mediante la gestión de la oficina de Talento Humano aprobado por la oficina de Planeación, departamento que se encarga de verificar que los procedimientos estén realizados correctamente porque estos procesos son verificados no sólo por la auditoría interna sino también por la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Cuando se requiere cubrir una vacante con una persona nueva, cada dependencia hace la solicitud por escrito a la oficina de Talento Humano con el visto bueno del jefe departamento, y en talento humano informan de la solicitud a la agencia de empleo para realice el trámite correspondiente. Esta sección selecciona a tres candidatos y envía las hojas de vida y los respectivos procesos de selección al jefe de la dependencia solicitante quien se encarga de seleccionar la persona que más se ajusta al perfil solicitado. Luego se procede a formalizar la contratación mediante la oficina de talento humano con autorización de la dirección administrativa.

En el caso de requerir una persona que ya haya laborado en la empresa, se omite el paso de agencia de empleo y el proceso lo realiza directamente en la oficina de talento humano, pero de igual forma con los vistos buenos de los jefes de departamento y la dirección administrativa.

9. ¿Están definidas pruebas técnicas y/o psicológicas para realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal?

1 respuesta

No están definidas dentro del manejo del proceso de selección que se hace en talento humano porque estas pruebas son aplicadas en la agencia de empleo, en recursos humanos sólo se maneja la selección del personal que ha laborado en la empresa y que cumple el perfil para cubrir una vacante por renuncias, terminación de contratos, vacaciones, licencias o incapacidades.

10. ¿En la empresa existe un proceso de evaluación del desempeño para los trabajadores?

1 respuesta

Sí, existe el proceso de evaluación de desempeño que se aplica a todos los trabajadores cada seis meses, se envía a cada uno de ellos para que sea diligenciada en conjunto con el jefe inmediato.

11. ¿Cuál es la razón para evaluar el desempeño de los trabajadores?

1 respuesta

El proceso de evaluación se realiza con el fin de evaluar a cada colaborador, conocer si está desarrollando correctamente sus funciones y si lleva a cabo los procedimientos de acuerdo lo establecido en cada sección. Con la evaluación se puede determinar las fallas, fortalezas y debilidades, las expectativas y los logros, de igual forma suministra información que facilita la toma de decisiones para realizar las prórrogas de los contratos, que su mayoría, se realiza a mitad y final de cada año.

12. ¿Con qué frecuencia se realiza solicitud de personal dentro de la empresa?

1 respuesta

Normalmente las solicitudes de personal dentro de la empresa se realizan en el mes de junio y diciembre, meses en los que generalmente se cumple el año de los contratos a término fijo y el personal es programado para las vacaciones masivas, o por la terminación de los mismo. Pero la mayoría de las solicitudes se realizan por licencias, incapacidades y permisos por calamidad que los colaboradores solicitan.

13. ¿Cuántos procesos de selección y reclutamiento se realizan al año?

1 respuesta

Al año se tiene un promedio de 50 procesos de selección y reclutamiento, aunque este promedio varía constantemente porque estos procesos, en su mayoría, se realiza en el mes de junio y diciembre de cada año