

**Diseño del sistema de selección de la fundación integral para el desarrollo J.S.G. - fundar
J.S.G.**

Maira Alejandra Arciniegas Garcia

Yessica Campos Campos

Lyda Marcela Chaparro

Yina Lizeth Guzmán Luna

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

Febrero 2023

Tabla de contenido

	Pág.
Resumen.....	8
Abstract	9
Introducción	10
Planteamiento del problema.....	12
Formulación del problema	13
Justificación	14
Objetivos	16
Objetivo general	16
Objetivos específicos.....	16
Antecedentes	17
Marco referencial	19
Marco teórico	19
Teoría de administración.....	19
Selección de personal.....	22
Marco legal.....	25
Metodología de investigación	27
Tema de investigación.....	27
Alcances de la investigación	27
Tipo de investigación	28
Estrategia para la investigación.....	28
Metodología de investigación	28

Resultados	29
Situación actual de la Fundación fundar J.S.G.....	29
Diseño de la plataforma estratégica de la Fundación fundar J.S.G.	30
Empresa seleccionada	30
Misión	30
Visión	30
Valores	30
Equipo directivo.....	31
Desarrollo del proceso de selección del talento humano en la Fundación fundar J.S.G.	32
Fases.....	32
Conclusiones	38
Recomendaciones	39
Referencias.....	40
Anexos	42

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1.	30
Figura 2.	31
Figura 3.	32

Lista de Anexos

	Pág.
Anexo 1. Guia	42
Anexo 2. Hoja de control para hoja de vida.....	43
Anexo 3. Autorización consulta aplicativo cuéntame.....	46
Anexo 4. Formato entrevista.....	47
Anexo 5. Prueba básica en sistemas	49
Anexo 6. Datos básicos personal seleccionado.....	52

Dedicatoria

Este proyecto está dedicado principalmente a Dios por darnos la oportunidad y capacidades para formarnos y poder contribuir en la resolución de problemas que se nos presenten en nuestra vida laboral y profesional; también a los Tutores por el apoyo brindado en cada curso los cuales nos han capacitado y formado creando personas capaces de resolver problemas y crear posibles soluciones.

Agradecimientos

En la realización de este proyecto agradecemos a nuestro Tutor quien es la persona profesional quien nos guiara en este proceso de elaboración de este documento y a todos los integrantes del grupo quienes estarán dispuestos a realizar todos los puntos de la mejor manera.

Resumen

La gran necesidad de las empresas hoy en día radica en realizar una adecuada y muy optima selección de personal, que les permita mantener su nivel competitivo y les ayude a crecer en pro del cumplimiento de sus objetivos mediante una serie de estrategias trazadas. La presente investigación tiene como objetivo diseñar un sistema de selección acorde a las necesidades de la Fundación Integral para el Desarrollo FUNDAR J.S.G, en el cual la empresa puede obtener herramientas que aporten a su mejoramiento organizacional y logre hacer una selección de personal idónea enfocada en contratar al personal capacitado para el desempeño de los cargos que esta oferta y donde se busca evaluar y analizar sus aptitudes, habilidades comportamientos y capacidades.

Se emplea una metodología de investigación basada en el análisis de la información y que es de tipo cualitativa, a través de la cual se obtienen resultados de información detallada las cuales facilitaran el proceso de selección de personal que a su vez permite el desarrollo de las estrategias propuestas por el área de talento humano que busca que el personal a seleccionar cumpla con las expectativas de la empresa. En este caso los resultados describen la estructuración de la plataforma estratégica de la empresa como primera medida para darle un norte a esta, seguido de esto se diseñan diferentes formatos que sirven de herramientas para llevar a cabo el proceso y a la vez generar una trazabilidad de esta con el fin de identificar oportunidades de mejora. Se concluye que al ejecutar el diseño del proceso de selección en la empresa, se logra conectar su misión y visión con las necesidades del personal que esta viene requiriendo para incluir en la organización.

Palabras clave: selección de personal, comportamientos, mejoramiento organizacional, talento humano.

Abstract

The great need of companies today lies in making an adequate and very optimal selection of personnel, which allows them to maintain their competitive level and help them grow in favor of the fulfillment of their objectives through a series of strategies drawn. This research aims to design a selection system according to the needs of the Integral Foundation for Development FUNDAR J.S.G, in which the company can obtain tools that contribute to its organizational improvement and achieve a selection of suitable personnel focused on hiring trained personnel for the performance of the positions that this offer and where it seeks to evaluate and analyze their skills, Behavioral skills and abilities.

A research methodology based on the analysis of information is used and which is qualitative, through which detailed information results are obtained which will facilitate the personnel selection process that in turn allows the development of the strategies proposed by the area of human talent that seeks that the personnel to be selected meet the expectations of the company. In this case the results describe the structuring of the strategic platform of the company as a first measure to give a north to this, followed by these different formats are designed that serve as tools to carry out the process and at the same time generate a traceability of this in order to identify opportunities for improvement. It is concluded that by executing the design of the selection process in the company, it is possible to connect its mission and vision with the needs of the personnel that it has been requiring to include in the organization.

Key words: personnel selection, skills, organizational improvement, human talent.

Introducción

La importancia de las personas dentro de las organizaciones ha sido motivo de mucho interés dentro de las empresas, con frecuencia se exigen resultados, eficiencia y eficacia sin considerar sus sentimientos, pensamientos y aportes, es por ello que, debido al avance de la tecnología sobre los procesos de talento humano, la globalización y nuevas formas de gestionar las empresas, la gestión del talento humano se ha vuelto un reto en las empresas de hoy (Martínez, 2007).

En la actualidad lo que permite diferenciar una empresa de otra son las personas que la componen convirtiéndose en una ventaja competitiva ya que participan sus conocimientos, habilidades y competencias.

La selección de personal es una etapa fundamental en el proceso de contratación de nuevos empleados, que tiene lugar después del reclutamiento. Ambas fases forman parte del proceso global de adquisición de talentos humanos para la organización. Según Chiavenato (2012), mientras que el reclutamiento se centra en atraer y llamar la atención de candidatos, la selección implica comparar y evaluar a los candidatos para elegir y clasificar a los más adecuados para la posición. En resumen, la selección de personal es una actividad crítica de filtrado y elección que ayuda a la empresa a identificar y contratar al personal más idóneo.

En este documento se pretende dar a conocer la importancia del desarrollo del individuo y su aporte en la organización a través del fortalecimiento del Talento Humano, estableciendo el papel que tiene la Gestión del Talento en la organización, los resultados que genera el desarrollo del cambio de cultura dentro de un entorno globalizado que cada vez exige transformaciones más profundas y dinámicas.

Es por ello que para una realizar la contratación del Talento humano, se debe contar con un Proceso de Selección acorde a las necesidades de la Empresa, por tal motivo se da inicio al estudio y elaboración del Sistema de Selección para la Fundación Integral para el Desarrollo FUNDAR J.S.G.

Planteamiento del problema

Las empresas de hoy en día están sometidas a grandes avances, no solo tecnológicos sino también han llegado grandes cambios y por ello la selección del personal puede llegar a ser todo un reto, teniendo en cuenta que para que la empresa pueda cumplir sus objetivos y sus metas depende de elegir el personal con el perfil adecuado y que ayude a la empresa a satisfacer sus necesidades, lo cual a su vez contribuye a que las empresas puedan ser muy competitivas. Por ello también de la elección adecuada del personal depende que las empresas avancen al éxito, mejoren en su parte productiva y que haya un buen ambiente laboral (Oltra, 2013).

En este caso, la formación académica, las capacidades, habilidades y la experiencia laboral de las personas son factores que influyen bastante en el proceso de selección por que el personal debe estar totalmente capacitado para desempeñar a cabalidad sus funciones, a la vez que logra conectarse con los objetivos organizacionales.

De acuerdo con Cuesta (2010), la selección de personal es un proceso que implica la aplicación de enfoques y técnicas efectivas, en consonancia con la dirección estratégica de la organización y las políticas de gestión de talento humano. El objetivo es encontrar al candidato que mejor se adapte a las características necesarias para un puesto de trabajo o cargo en una empresa específica, tanto en el presente como en el futuro previsible.

Una mala elección puede hacer que la empresa se vea afectada en costos, tiempo, dinero, que son recursos que para cualquier empresa son de mucho valor si se tiene en cuenta que el personal se convierte en su razón de ser.

En este caso, esta situación no es ajena a la Fundación Integral para el Desarrollo J.S.G. – FUNDAR J.S.G, ha tenido dificultades en el área de Talento Humano, ya que no cuenta con un proceso de selección del Talento Humano acorde a sus necesidades.

Por tales motivos se hace necesario que el área de recursos humanos realice su trabajo de la mejor manera y con un proceso de selección de la mejor calidad, teniendo en cuenta sus políticas en recursos humanos y siempre teniendo bien en claro el perfil que se está buscando, los objetivos y necesidades de la empresa.

El proceso de reclutamiento y selección de personal es la vía más clara para encontrar gente de calidad en una empresa identificando sus necesidades y comparándolas con el candidato adecuado, que se ajuste a la organización tanto en papel como en la práctica.

Formulación del problema

¿Cómo se desarrolla el sistema de selección para la para la Fundación Integral para el Desarrollo FUNDAR J.S.G.?

Justificación

Este proyecto tiene como finalidad diseñar un sistema de selección de personal que permita a la Fundación Integral para el Desarrollo FUNDAR J.S.G., seleccionar al Talento Humano idóneo para el cargo a desempeñar, en el cual desarrollen las habilidades y competencias y se logren identificar las fortalezas y debilidades del personal que se va a contratar y así de esta manera lograr contratar al Talento Humano más capacitado, el cual tenga sentido de pertenencia con la Empresa, capacidades, aptitudes, conocimiento, compromiso y responsabilidad que permitan prestar un servicio de alta calidad, incrementado así el nivel de satisfacción de los beneficiarios y la alta calidad de la prestación del servicio.

Sumado a lo anterior como precisa Hurtado (2020), al implementar cambios en el proceso de selección se genera una mayor flexibilidad y rapidez. Según esto, un proceso de selección adecuado puede reducir los tiempos de aplicación y permitir a la empresa encontrar al candidato ideal dentro de un plazo razonable, satisfaciendo así sus expectativas y necesidades.

Por otro lado, es de resaltar que el mercado laboral con el paso de los años ha sido el epicentro de muchos cambios que han llevado a las empresas a invertir tiempo y dinero en la selección de personal que sea idóneo y apto para desempeñar las diferentes funciones que cada una requiere y le ayude a la misma a ser cada día más competente. Es por esta razón que con la realización del presente proyecto, la empresa FUNDAR J.S.G pone sus esfuerzos en encontrar e integrar al mejor talento humano que contribuya de manera eficaz al cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa.

Dicho lo anterior, como afirma Romero (2022), la selección de personal es un proceso crítico para la productividad de una empresa, y por lo tanto, debe realizarse con cuidado. La contratación del personal adecuado puede reducir el riesgo de no cumplir con los objetivos

establecidos. Para lograr la vinculación de colaboradores que se adapten y adopten la cultura organizacional, es importante que la empresa invierta tiempo y recursos económicos adecuados en el proceso de selección.

También teniendo en cuenta que sus empleados deberán ser capacitados en busca de mejorar sus capacidades, habilidades y aumentar sus conocimientos y en pro de mantenerlos motivados y crear un grupo de capital humano altamente calificado para el desarrollo de las funciones y el buen desempeño de la actividad económica a la cual está dedicada la empresa.

Para FUNDAR J.S.G es fundamental la correcta aplicación del plan adecuado de selección y su seguida contratación de personal, pues este debe ser claro, detallado y ordenado, para optimizar la inversión que se genera en la inducción y entrenamiento que requiere el personal de la empresa, ya que en el momento se está realizando este proceso de manera general y empírico por parte de sus directivos; una vez se logre su adecuada implementación se obtendrán de manera inmediata una ganancia tanto para el empleado, como para el empleador; pues al empleado le permitirá adaptarse e integrarse de manera acelerada y con mayor confianza, a la empresa le va a generar disminución en cuanto a los costos, pues una buena implementación de los procesos logra que disminuya la constante rotación de las personas que ingresan a la empresa, su desmotivación y la improductividad.

Por lo anterior se considera importante que se logre dar al proceso de selección una perspectiva además de integrar también interdisciplinario, que se pueda desarrollar en un entorno donde se tenga una buena comunicación y contribución, para que se puedan lograr los objetivos propuestos en la empresa como de cada uno de los colaboradores, debido que el no cumplir con los objetivos impiden el crecimiento de esta.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un sistema de Selección acorde a las necesidades de la Fundación Integral para el Desarrollo FUNDAR J.S.G.

Objetivos específicos

Realizar un análisis de las necesidades de la Fundación FUNDAR J.S.G.

Generar la plataforma estratégica de la empresa en la que se resalte la de la prestación del servicio y satisfacción de los beneficiarios

Desarrollar la documentación y el proceso para seleccionar detenidamente y de la mejor manera el personal que se encuentre capacitado y sea el adecuado para formar parte de la empresa, realizando contratación del talento humano calificado.

Antecedentes

Luego de realizar una búsqueda en bases de datos, se encontró la siguiente literatura referente al tema de investigación, desde el contexto internacional, En Ecuador, Sánchez y Lascano (2020) llevaron a cabo una investigación para determinar la relación entre el proceso de selección y el desempeño de las competencias del personal. Se seleccionó una población de 250 trabajadores y se utilizó un método básico y un diseño no experimental - correlacional. Los resultados indicaron que el 34% y el 14% de los encuestados se mostraron totalmente insatisfechos con el proceso de selección, mientras que el 21% fue indiferente y sólo el 18% y el 11% respectivamente, estuvieron de acuerdo con el proceso de selección. Se concluyó que aumentar los estándares para la selección de personal dará como resultado un mejor desempeño de los colaboradores, ya que contarán con las capacidades necesarias.

En Perú, en Tarapoto, Saldaña et al. (2021), realizaron una investigación para determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño de los colaboradores en una institución pública agraria. Se seleccionó una población de 70 trabajadores y se utilizó un método básico y un diseño no experimental - correlacional. Los resultados indicaron que el 37% de los trabajadores afirmaron tener un desempeño regular, mientras que el 62% señalaron tener un desempeño alto. Se concluyó que existe correlación entre las variables investigadas lo que deduce que aumentar los estándares para la selección de personal dará como resultado un mejor desempeño de los colaboradores en una institución pública agraria.

En Lima, Sánchez (2020) llevó a cabo una investigación para determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño de los colaboradores en una municipalidad de la capital. Se seleccionó una población de 464 trabajadores y se utilizó un método básico y un diseño no experimental - correlacional. Los resultados indicaron que el 56% de los encuestados

estaban regularmente de acuerdo con la selección de personal, mientras que el 2,2% señaló su inconformidad. No obstante, el 41% se mostró muy satisfecho con el proceso de selección. Se concluyó que existe correlación entre las variables investigadas, por lo tanto, se necesita mejorar el plan de reclutamiento a fin de mejorar el desempeño del trabajador municipal.

En su estudio de caso titulado "Programa de intervención en el procedimiento de selección de personal en una empresa transnacional especializada en estudios ambientales y de alimentos en el Perú", Hurtado (2020) llegó a la conclusión de que las empresas suelen diseñar sus propios procesos de selección de personal basándose en la experiencia profesional, aunque dichos procesos incluyen varias fases con el objetivo de seleccionar al candidato ideal para el puesto. Además, señala que las empresas deben adaptarse a los cambios en el mercado laboral actual, por lo que rediseñar el proceso de selección de personal les permitió reducir el tiempo necesario para encontrar al candidato ideal, lo que resultó adecuado para las necesidades de la empresa.

Ahora bien desde el contexto nacional el estudio de López (2017), llevó a cabo un trabajo denominado "Reclutamiento, selección e inducción de personal en Inciteco S.A.S." con el objetivo de proponer mejoras en la administración del recurso humano, específicamente en los procesos de reclutamiento, selección e inducción de la empresa mencionada. En el cual se encontró que en cuanto al reclutamiento, el autor señala que contar con un banco amplio de candidatos mejora la certera elección del candidato idóneo, ya que la diversidad de opciones se acerca más a las características buscadas por la empresa. Además, tener parámetros de selección definidos y alineados con las políticas de la compañía es clave para la generación de valor a través de la nueva contratación.

Marco referencial

Marco teórico

Teoría de administración.

La teoría neoclásica de la administración desarrollada por Idalberto Chiavenato (2009), la cual es reconocida ampliamente por Universidad Mackenzie, Escuela de Administración de Empresas de Sao Paulo, City University en Los Ángeles, entre otras instituciones reconocidas en el medio, caracterizándose por ejercer la docencia en las principales universidades de países como Brasil, México, Portugal, España y en toda Latinoamérica.

Esta teoría se ha caracterizado por adoptar y actualizar los principios clásicos y adaptarlos a los tiempos para hacerlos menos normativos. Entiende la administración como un proceso cíclico que consta de cuatro funciones: planificación, organización, gestión y control (Chiavenato, 2009). La teoría neoclásica entiende la administración como una actividad que aglutina todas las acciones internas de la organización, en las que el factor humano debe trabajar en conjunto para lograr las metas organizacionales. En otras palabras, según esta teoría, se mejora la puesta en común y coordinación de recursos para producir resultados en términos de efectividad y eficiencia.

Según el libro *Management: Global and Business Perspectives*, de Harold Koontz, Heinz Weirich y Mark (2012), la gestión es una de las actividades humanas más importantes. Los objetivos que los humanos no pueden lograr como individuos. Desde que comenzaron a formar grupos para lograrlos, la gestión ha sido esencial para garantizar la coordinación de los esfuerzos individuales. La sociedad depende cada vez más del trabajo en grupo y muchos grupos organizados se vuelven muy grandes. A medida que la responsabilidad de gestión se vuelve más importante.

En este contexto, la gestión proporciona eficiencia y coordinación dentro de la organización, tanto en términos de procesos como de recursos humanos, la ciencia social responsable para asegurar, sus funciones principales incluyen planificar, organizar, guiar, dirigir y controlar, “la administración es el efecto de un objetivo particular. Es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que los individuos trabajan en grupos que logran sus objetivos”. (Koontz, et al., 2012, p.7).

Cada día, esta ciencia está ganando fuerza e importancia en una organización, independientemente del tamaño de la organización, creando el surgimiento de más modelos y estrategias de gestión. Sin embargo, la teoría planteada desde un principio sigue teniendo un gran impacto en los administradores.

Algunas de estas excelentes teorías fueron aportadas por el padre del propietario, Henry Fayol. Él afirma: Con su creencia de que la gestión es una actividad común para todas las empresas, gobiernos e incluso familias, tiene 14 principios de gestión, gestión básica que se puede aplicar a todas las situaciones dentro de una organización y se puede enseñar en la escuela. He desarrollado una regla. Liderazgo, unidad de liderazgo, subordinación de los intereses individuales a los intereses comunes, recompensas, centralización, jerarquía, orden, imparcialidad, estabilidad individual, iniciativas y espíritu de equipo (Robbins, 2005, p.27)

La adopción de estos principios dentro de una organización unificada y práctica permite la eficiencia y los resultados de objetivos comunes.

Como dice Reyes en su libro Administración Moderna,

La administración como disciplina con carácter profesional y científico ha sido un negocio desde finales del siglo pasado hasta principios del presente. Surgió y fueron los pioneros Taylor y Fayol. Es fácil de adivinar, pero ahora estas empresas necesitan aplicaciones dentro de su negocio para crecer y

volverse más complejas. La empresa en ese momento era demasiado pequeña y no demasiado complicada (Reyes, 1992, p.69)

Por lo tanto, se puede decir que el sentido común fue suficiente para su manejo, pero en la competencia y el mercado actual, las empresas, independientemente de su tamaño, necesitan implementar técnicas de gestión. Una estrategia para perseguir la competitividad y la innovación y entrar en el mundo globalizado al que pertenecemos actualmente.

Ante este panorama, es muy importante brindar el espacio y la atención oportuna para atender el nuevo mercado y sus requerimientos. Muchas organizaciones que no respondieron a tales cambios tuvieron que dejar de funcionar. "Esta es la mayor oportunidad para que una empresa sea más competitiva. Una adecuada gestión de los procesos puede reducir costos y mejorar la productividad y la calidad" (Tovar y Mota, 2007), p.16). Esta gestión de procesos concede gran importancia a las personas que aportan valor añadido dentro de la organización, actúa para la eficacia interna, mejora las relaciones con los clientes y gestiona cada proceso de la organización de manera eficiente y precisa.

Por su parte la gestión como parte necesaria de la administración, Michael (2010), define en su libro la gestión en la administración es el proceso de estructuración orientada a objetivos y el uso de paquetes de recursos para realizar tareas en un entorno organizacional. Esta definición se divide en cuatro partes básicas.

La administración es un proceso. Consiste en un conjunto de actividades y operaciones tales como la planificación, la toma de decisiones y la evaluación y la gestión implica la estructuración y el uso de los recursos Es un proceso de recopilación y explotación de recursos humanos, financieros, documentales y El proceso de recopilación y explotación de diferentes tipos de recursos, como la información.

La gestión es actuar para lograr un fin para realizar una tarea, no una actividad seleccionada al azar. Realiza actividades que tienen un propósito y dirección claros. Este propósito y dirección puede ser un individuo, una organización o más generalmente, una combinación de ambos. Esto incluye el esfuerzo requerido para completar la actividad propuesta y llevar los resultados al nivel deseado. La gestión significa realizar actividades en un entorno organizacional. Este es un proceso que tiene lugar en una organización y es realizado por personas con una variedad de funciones que están conscientemente estructuradas y coordinadas para lograr objetivos comunes (Hitt et al., 2006, p.8)

Selección de personal

La selección de personal es un proceso crítico para las organizaciones, ya que implica elegir al candidato adecuado para un puesto determinado. Es una tarea importante para las empresas porque un candidato equivocado puede tener un impacto negativo en el desempeño de la organización. Por lo tanto, es crucial para las empresas diseñar y desarrollar un proceso de selección efectivo que les permita encontrar a los candidatos más adecuados para un puesto (Chiavenato, 2011).

El mercado laboral ha ido evolucionando a pasos agigantados con el transcurrir de los años y eso ha hecho que las organizaciones busquen ser cada vez más competitivas, por ello Teba y Tejero (2013) opinan que, cualquier empresa que quiera adaptarse y competir en el mercado necesita desarrollar una serie de políticas y prácticas que permitan que sea posible atraer e incorporar las personas adecuadas para el desempeño de cada puesto de trabajo.

Las personas son y deben ser para las organizaciones lo más importante, ellas se convierten en su razón de ser y el moverse dentro de un ambiente laboral agradable determina cuan exitoso será el desempeño de sus funciones dentro de su puesto de trabajo.

Sobre el mismo aspecto Gan (2013), señala que el clima laboral está compuesto por la suma de factores que envuelven al individuo y su ambiente, como son: la cultura, el entorno, el ambiente moral y las situaciones laborales, a los cuales se suman aspectos psicológicos del medio ambiente interno compuesto por las personas.

En este caso se revisarán algunos de los aspectos clave de la selección de personal, incluyendo los objetivos, los métodos, las fuentes de reclutamiento y los problemas más comunes que enfrentan las empresas en este proceso. Además, se analizarán algunas de las estrategias que las empresas pueden utilizar para mejorar la eficacia de su proceso de selección los cuales son los siguientes mencionados por Weisz (2017):

Objetivos de la selección de personal

El objetivo principal de la selección de personal es identificar al candidato más adecuado para un puesto determinado. Además de esto, la selección de personal tiene otros objetivos importantes que incluyen la reducción de costos de contratación, la disminución de la rotación de personal y el aumento de la productividad y la satisfacción laboral de los empleados.

Métodos de selección de personal

Existen diversos métodos de selección de personal, que van desde las entrevistas y pruebas de aptitud hasta los análisis de referencia y los exámenes médicos. Uno de los métodos más comunes es la entrevista, que permite a los empleadores conocer mejor a los candidatos y evaluar su capacidad para adaptarse a la cultura de la organización. Otro método popular es la evaluación psicológica, que puede ayudar a los empleadores a determinar la idoneidad de un candidato para el puesto.

Fuentes de reclutamiento

Las fuentes de reclutamiento se refieren a los lugares donde las empresas buscan a los candidatos. Algunas de las fuentes más comunes incluyen los anuncios en periódicos y sitios web de empleo, las referencias de empleados actuales y antiguos, y las ferias de empleo. La elección de una fuente de reclutamiento adecuada es esencial para garantizar que los candidatos adecuados se presenten para el puesto.

Problemas en la selección de personal

Las empresas enfrentan diversos problemas durante el proceso de selección de personal, como la falta de candidatos cualificados, la discriminación en la selección, el sesgo inconsciente y el costo excesivo del proceso. Estos problemas pueden afectar la eficacia del proceso de selección y pueden tener consecuencias negativas para la empresa.

Estrategias para mejorar la eficacia de la selección de personal

Las empresas pueden mejorar la eficacia de su proceso de selección de varias maneras, como la implementación de políticas de diversidad e inclusión, el uso de pruebas de aptitud estandarizadas y la realización de entrevistas estructuradas. Además, la utilización de software de selección de personal también puede mejorar la eficacia del proceso.

Hoy en día, las sociedades de gestión que funcionan bien y las grandes empresas multinacionales confían en la modernidad y la innovación para seguir siendo altamente competitivas en términos de inversiones definidas por las estrategias que implementan. La planeación estratégica, se encarga de guiar la dirección hacia la cual apunta la empresa, que mediante la comprensión, análisis y evaluación del proceso de planeación y otros procesos que se conjugan para sentar las bases que funcionan de manera clara desde otras aristas como base

para la planeación específica en diferentes áreas de la empresa que van desde los procesos gerenciales, misionales y de apoyo (Armstrong, 1988).

Como tal, las organizaciones exitosas tienen las herramientas para aumentar su ventaja competitiva, esto porque las organizaciones pueden tener las mismas razones que justifican su existencia, tales como supervivencia, crecimiento, desarrollo, supervivencia, provisión de servicios y productos, obtención de utilidades y metas definidas. Estas razones son y se destacan en el mercado (Serna , 2008, pág. 209). La producción de ideas es esencial tanto para lidiar con factores internos como con el entorno.

Marco legal

En primer lugar, es importante destacar la importancia de la legalidad en la selección de personal, y en este sentido, se debe hacer énfasis en el marco legal establecido en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece que todos los seres humanos son iguales ante la ley y deben recibir la misma protección y trato de las autoridades competentes, sin importar su sexo, raza, origen nacional o familiar, idioma, religión, opinión política o filosófica.

Además, es importante tener en cuenta el Código Sustantivo del Trabajo, en particular el Artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, el cual tiene como objetivo lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, en coordinación con la economía y la sociedad. En este sentido, las obligaciones de ambas partes son claras, siendo el empleador el responsable de proteger la seguridad de sus trabajadores y proporcionarles un trabajo digno (Artículo 56).

El Artículo 57 del Código del Trabajo establece que nadie está obligado a realizar trabajos gratuitos o prestar servicios no previstos por la ley, lo cual significa que nadie puede ser forzado a trabajar sin un contrato y la debida remuneración, tal y como lo establece la

Constitución Política de Colombia. De esta manera, se garantiza al trabajador un salario justo y todas las prestaciones sociales correspondientes.

En resumen, se puede afirmar que la legalidad en la selección de personal es fundamental para garantizar el respeto y protección de los derechos de los trabajadores y empleadores, estableciendo las obligaciones y responsabilidades de ambas partes de forma clara y transparente. Es necesario que los empleadores se ajusten a la normativa vigente y proporcionen a sus trabajadores un ambiente laboral seguro y justo, respetando los derechos humanos y laborales.

Metodología de investigación

Tema de investigación

Como crear un sistema de selección de personal adecuado para la empresa FUNDAR

J.S.G

Objetivos:

Contratar personal capacitado para desarrollar las labores con el mejor desempeño.

Destacar las habilidades que tenga el candidato a contratar.

Solicitar experiencia laboral de acuerdo al puesto de trabajo disponible, con la intención de contratar personas que aporten más conocimientos a la empresa.

Identifique lo que va a investigar

El objetivo de esta investigación, es indagar e implementar el mejor modelo para la contratación de personal, obteniendo los mejores resultados para el desarrollo y progreso de la empresa y las variables que a estudiarse son:

Referencias laborales

Referencias académicas

Referencias policiales

Referencias judiciales

Referencias financieras

Alcances de la investigación

La investigación únicamente tiene una delimitación en el proceso de selección del talento humano y el área de talento humana, la cual se verá beneficiada por la aplicación de este proyecto.

Tipo de investigación

Para este estudio se va llevar a cabo la investigación cualitativa ya que ayudará a determinar los mejores resultados para la contratación efectiva de personal.

Estrategia para la investigación

La estrategia para la investigación cualitativa que se llevará a cabo es la recolección de datos por medio de la entrevista, donde se estudiará las acciones corporales, expresiones, puntos de vista, y ejercicios prácticos, con el objetivo de conocer las habilidades y destrezas de cada uno de los aspirantes

Metodología de investigación

Se empleará para esta investigación la metodología para el análisis de los datos que en este caso será descriptiva de manera que la información obtenida permita tener una visión generalizada de los comportamientos y la cultura del personal, siendo este un método de investigación que podrá llevar la ejecución de la investigación en la empresa a conocer mejor al personal a seleccionar lo cual nos dará la conexión global que se necesita con la investigación que se está realizando.

Resultados

Situación actual de la Fundación fundar J.S.G.

Después de realizar una visita al área administrativa de la Fundación integral para el Desarrollo FUNDAR J.S.G., Con la Coordinadora Administrativa y Financiera MONICA MERCEDES ORTEGA BECERRA, la cual manifiesta que la Fundación Fundar se ha caracterizado por ser una empresa líder en la prestación del Servicio de Primera Infancia, prestando sus servicios con una alta calidad.

Acerca del talento humano Ortega (2022), expresa lo siguiente: “Cabe resaltar que quien hace un papel importante y único para que la Fundación mantenga su alto nivel de competitividad es el Talento Humano contratado” (p.86).

En el año 2022, la Fundación ha crecido considerablemente, es decir que el talento humano es aún mayor, aproximadamente 400 Empleados, con tipo de vinculación por nómina y prestación de servicios profesionales. Actualmente la fundación maneja 3 tipos de modalidades de Primera infancia: Modalidad Familiar, Centro de Desarrollo Infantil CDI y Educación Inicial Rural Dispersa.

En los últimos meses se ha observado que la Fundación ha bajado un poco el nivel de satisfacción de los beneficiarios con la prestación del servicio, de acuerdo con las capacitaciones, planeaciones visitas que realizan los agentes educativos; por lo nace la necesidad de implementar y renovar el sistema de Selección del Talento Humano de la Fundación Integral para el Desarrollo FUNDAR J.S.G.

Diseño de la plataforma estratégica de la Fundación fundar J.S.G.

Empresa seleccionada

Figura 1.

Logo de la empresa



Nota. Elaboración propia con base en la información suministrada por Fundar J.S.G.

Misión

Promover el desarrollo integral humano de niños, niñas, jóvenes y adultos a través de la prestación de servicios sociales, educación, vivienda, salud, atención integral a la primera infancia, recreación, deporte, cultura, generación de ingresos y obras de infraestructura.

Visión

Seremos una empresa líder en el desarrollo humano y en la atención integral a la primera infancia con procesos de calidad y mejoramiento continuo.

Valores

Equidad: reconocer los derechos y promover el equilibrio en la regulación y administración de la Fundación.

Compromiso: conocer y cumplir con empeño, profesionalismo y sentido de pertenencia los deberes y obligaciones. Hacer propios los objetivos colectivos.

Adaptación al Cambio: fomentar, la innovación e implementación de nuevas tecnologías y la disposición a la modernización de la fundación.

Transparencia: disposición a mostrar, sustentar y comunicar de forma ágil, completa, oportuna y veraz las actuaciones producto de la gestión realizada.

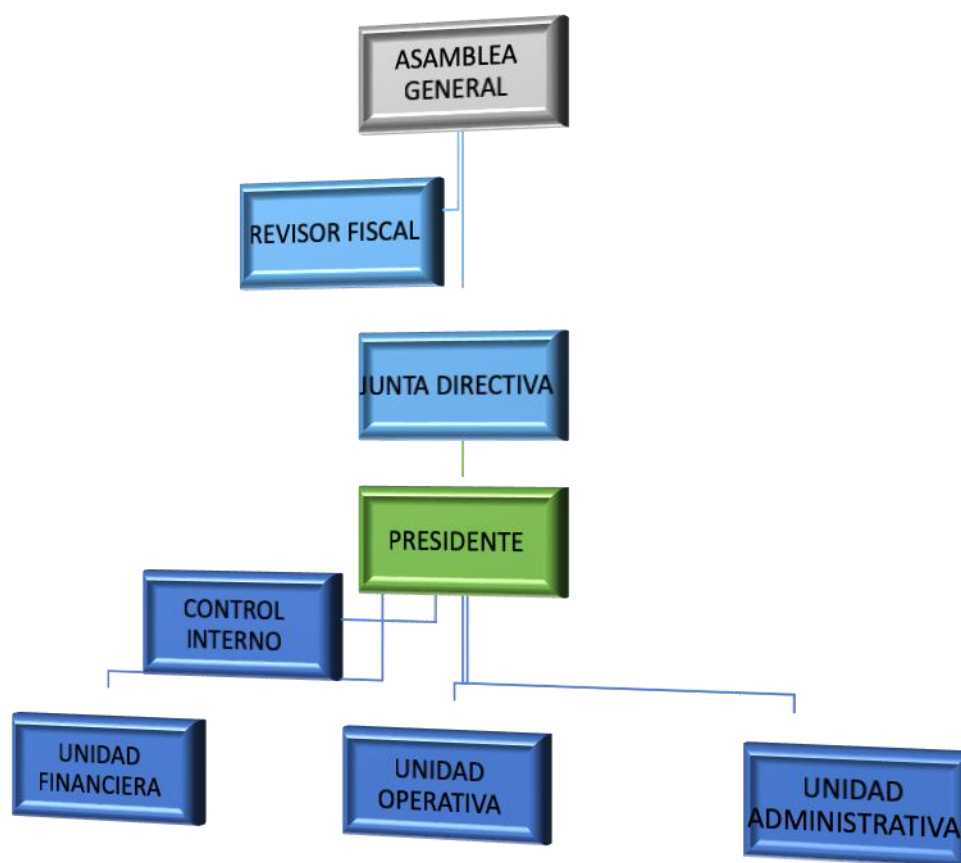
Tolerancia: actitud de consideración hacia la diferencia. Disposición en admitir en los demás una manera de ser y de obrar distinta de la propia. Aceptar puntos de vista diferentes.

Honestidad: promover la rectitud de los funcionarios en los actos propios de sus funciones.

Equipo directivo

Figura 2.

Organigrama del equipo directivo, elaborado por Yina Guzmán. Fuente: Fundar J.S.G.



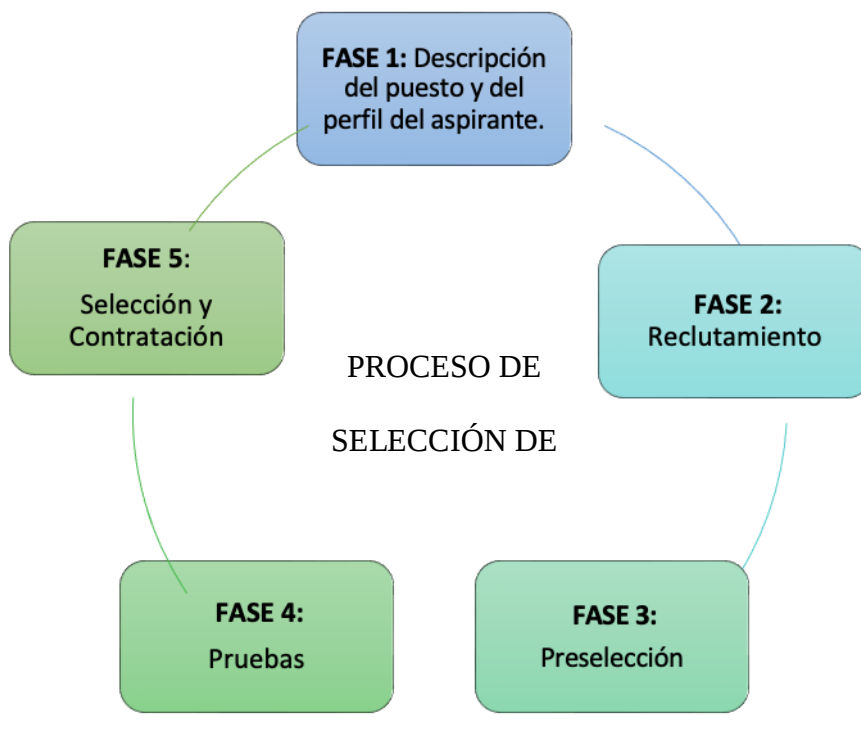
Nota. Elaboración propia con base en la información suministrada por Fundar J.S.G.

Desarrollo del proceso de selección del talento humano en la Fundación fundar J.S.G.

Fases

Figura 3.

Fases para el proceso de selección



Nota. Elaboración propia con base en lo planteado por Chiavenato (2012)

Fase 1: descripción del puesto y perfil del aspirante

Es la fase descriptiva del puesto y del perfil del Puesto Vacante, la cual se hace basándose en los lineamientos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF].

Inicialmente se ubica el perfil en el banco de hoja de vida de la fundación los cuales cumplen los requisitos exigidos en los manuales operativos y/o lineamientos del ICBF (ver anexo 1), en caso de que ninguno de los aspirantes que están en el banco de hojas de vida de la fundación, estén interesados en la vacante; existente se procede hacer pública la vacante,

publicaciones que se realizan en la Agencia pública de empleo del SENA, redes sociales y carteles.

Fase 2: Reclutamiento

Partiendo de los requisitos para cumplir el perfil según requerimiento de los manuales operativos y/o lineamientos del ICBF (ver anexo 1), se reciben hojas de vida de aspirantes internos o externos, que exclusivamente cumplan con la documentación soportada para cumplir con el perfil requerido.

Luego del cierre de recepción de hojas de vida, se inicia la revisión de cada uno de los currículos de los aspirantes, evaluando los siguientes conceptos. (Ver anexo 2 Hoja de control y revisión de documentos hojas de vida)

En los casos en que existen candidatos que cumplan los requisitos exigidos para el perfil, se les notifica vía telefónica y se les informa las condiciones particulares del entorno en donde deberá cumplir con sus funciones, las principales tareas y responsabilidades a cumplir. De esta manera se inicia la depuración de los aspirantes.

Toda hoja de vida debe ser presentada en el formato único de hojas de vida persona natural (Leyes 190 de 1995, 489 y 443 de 1998).

Fase 3: preselección del aspirante

Inicialmente se hace una preselección de los candidatos al cargo, para la cual se tendrá en cuenta que cumplan con el perfil. Procedimiento que se llevara a cabo con la revisión de hojas de vida, de las cuales se seleccionaran las personas cuyo perfil se ajuste más al cargo.

Validación Duplicidad Talento Humano: teniendo en cuenta la última versión del Manual Operativo según la Modalidad de Atención, de acuerdo con lo establecido en el estándar 33, las relaciones técnicas de talento humano de la estructura operativa de cada servicio y con los

perfiles del estándar 30. Así como, la contratación del talento humano debe realizarse conforme a lo establecido por la ley y el estándar 52.

Siendo así y para dar cumplimiento con lo establecido relacionado anteriormente, la Fundación Integral para el Desarrollo J.S.G. – FUNDAR J.S.G., realiza la validación ante el aplicativo cuéntame, con el fin de evitar duplicidad del Talento Humano a contratar, es decir que no tenga contratos vigentes con ninguna Entidad Administradora del Servicio (García, Murillo y Gonzáles, 2010).

Es de aclarar que la fundación realiza 2 tipos de contratación con el Talento Humano:

-Contrato a término fijo inferior a un año: Es aquel en que las partes pactan una duración pero que puede ser renovado tantas veces como lo dispongan las partes.

La jornada laboral de trabajo está regulada por el artículo 161 del código sustantivo del trabajo, y es el horario máximo en que un trabajador puede laborar en un día y en una semana. La norma establece la jornada laboral máxima es de 48 horas semanales, que se distribuirán entre 5 o 6 días según decidan las partes, en razón a la modificación que se hiciera del artículo 161 por la ley 2101 de 2021.

En este tipo de contratación una persona se compromete a trabajar x cantidad de horas para realizar determinada tarea, y debe estar subordinada a su empleador quien podrá imponerle criterios y directrices.

-Contrato por prestación de servicios profesionales: En el contrato de servicios se caracteriza por tener objeto que se debe desarrollar o un servicio que se debe prestar, y en el cual el contratista tiene cierta libertad para ejecutarlo por cuanto no está sometido a la continuada y completa subordinación.

En este tipo de contratación, en teoría, una persona es contratada para que desarrolle determinada cumpliendo con unas condiciones, unos lineamientos sin estar sometida a la voluntad del contratante y la remuneración no se llama salario sino de honorarios, y en las partes se denominan contratante y contratista.

Para poder realizar la consulta del aspirante en el aplicativo cuéntame se debe contar con la autorización firmada de la persona. (Ver anexo 3, autorización consulta aplicativo cuéntame).

Fase 4: pruebas

En estas pruebas se mide el nivel de conocimientos, aptitudes, habilidades o capacidades físicas. Se usa como herramienta para determinar la idoneidad de la persona para la realización de una actividad o el aprovechamiento de unos estudios.

Una vez preseleccionados los candidatos finales se procede a la aplicación de las siguientes pruebas:

Prueba psicológica

El Psicólogo de la Fundación realiza la entrevista psicológica, aplicando un cuestionario prediseñado, para indagar acerca de aspectos personales, corroborar los datos relacionados en la hoja de vida del candidato y evaluar la competencia en el ingreso. En este proceso pueden identificarse necesidades de formación. Esta información queda consignada en el “Formato de entrevista/ identificación de competencias en la selección” (Ver anexo 4).

Prueba de Sistemas

Esta prueba se realiza con el fin de identificar si el aspirante a la vacante tiene conocimientos básicos en el manejo de sistemas. La aplicación de esta prueba está a cargo del técnico en sistemas de información de FUNDAR J.S.G, el cual, explica al aspirante que la prueba se realiza debido a que el manejo del computador juega un papel fundamental en el

desarrollo de sus funciones, los informes solicitados por la Fundación, generalmente se realizan de manera virtual. Vale la pena aclarar, que de todos los perfiles que contrata FUNDAR J.S.G. se exceptúan únicamente de realizar la prueba: auxiliares de servicios generales, manipuladores de alimentos, vigilantes y conductores.

La prueba está compuesta por una evaluación escrita que tiene un valor del 50% y otra práctica, que vale el otro 50%, en la cual, se le pide al aspirante que indique y/o realice el ejercicio establecido en la prueba escrita. El aspirante que supere la prueba escrita (de 6 preguntas correctas en adelante) y la prueba práctica seguirá en el proceso de selección. (Ver anexo 5).

Entrevista representante legal

Una vez realizada la prueba psicológica y de sistemas, se pasa a los aspirantes a entrevista con la representante legal la Doctora OLGA LEONOR ARENAS DE SILVA quien da el Visto Bueno teniendo en cuenta los resultados de las pruebas realizadas, durante la entrevista la Representante Legal indaga al aspirante sobre la disponibilidad de tiempo y el compromiso que debe adquirir con la Fundación.

Objetivo de la entrevista

Tener claro que el objetivo principal es buscar el perfil que se acomode a las necesidades del puesto de trabajo que se está buscando cubrir, y demás aspectos que ya se han mencionado anteriormente.

Identificar detalladamente no solo el lenguaje verbal de la persona sino también su lenguaje corporal pues este indica mucho.

Tipo de preguntas

La entrevista podrá tener preguntas abiertas, provocadas, cerradas, de opinión, generalizadas.

Tiempo

La entrevista se realizará de manera individual, para cada aspirante será con tiempo estipulado de aproximadamente 1 hora, pero de igual manera dejando un espacio prudencial entre un entrevistado y otro, previendo cualquier situación o contratiempo que se pueda presentar.

Lugar

Es necesario elegir el sitio adecuado para realizar la entrevista que le brinde al entrevistado confianza y seguridad, que exista ningún tipo de distracción para que se pueda expresar con libertad durante todo el proceso. La persona deberá estar ubicada en posición frente a su entrevistador y buscar que siempre este mirando a la cara.

FASE 5: Selección y Contratación

En esta fase del proceso se informa la decisión a los aspirantes, y la persona que mejor desempeño tuvo en las pruebas es notificado de su elección. Posteriormente se inicia el proceso de contratación, con la firma del contrato laboral, formato de confidencialidad y las respectivas afiliaciones de seguridad social según el tipo de contrato a desarrollar (Cabezas y Rodríguez, 2021). (Ver Anexo 6 Datos Básicos del Personal Seleccionado).

Conclusiones

En términos generales se puede concluir que la rotación de personal puede generar un impacto en la productividad y eficiencia del personal en cualquier empresa; es un tema que se debe abordar y trabajar de la mano del área de Talento Humano, buscando aspectos en los que se pueda ahondar a fines de mitigar las falencias que se encuentren y con el enfoque de garantizar un ambiente laboral favorable y una satisfacción en los empleados.

Los procesos de selección de personal son el eje central para el funcionamiento óptimo de una organización, dado que le brinda la posibilidad de afianzar su equipo de trabajo, y construir un engranaje que funcione en pro de los objetivos y metas a los cuales la empresa se ha enfocado, en busca de encontrar y vincular personas que se ajusten a sus necesidades y requerimientos.

Se logró diseñar un sistema de Selección acorde a las necesidades de la Fundación Integral para el Desarrollo FUNDAR J.S.G., que permita la calidad de la prestación del servicio y satisfacción de los Beneficiarios, realizando contratación del talento humano calificado.

Con lo anterior de igual forma se aporta a la estabilidad laboral de los colaboradores y un buen clima laboral, además se genera los primeros acercamientos de un programa de compensación e incentivos para incrementar la satisfacción y motivación del personal.

Recomendaciones

Una vez finalizada la investigación se realizan las siguientes recomendaciones:

Implementar el diseño del sistema de selección del Talento Humano.

Actualizar de manera permanente los Manuales Operativos.

Realizar evaluación del Talento Humano contratado.

Realizar seguimiento constante del personal.

Capacitar periódicamente al personal para el desarrollo positivo de la fundación.

Promover al buen clima laboral

Referencias

- Cabezas, L. J. y Rodríguez, L. R. (2021). *Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal*. [Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. segunda edición. Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano (3ra ed)*. McGraw-Hill Interamericana.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Tecnología de gestión de recursos humanos (3ra. ed)*. Editorial Félix Varela y Academia
- Gan, F. (2013). *Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Editorial UOC. (pp.170- 198).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=170>
- García, M., Murillo, G. y González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.70-120).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=70>
- Hitt, M., Black, S., y Porter, L. (2006). *Administrar: Conjuntar todos los elementos En administración*. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- Hurtado, M. E. (2020). *Estudio de caso organizacional: programa de intervención en el procedimiento de selección de personal en una empresa transnacional especializada en estudios ambientales y de alimentos en el Perú. Escuela Profesional de Psicología*.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7071/HURTADO_ME.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Koontz, , H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). Administración: ciencia, teoría y práctica.

Karen Estrada Arriega.

López, J. S. (2017). Reclutamiento, Selección e Inducción de personal en Inciteco S.A.S.

Universidad del Rosario.

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/14137/LopezTorresJuanSebastian-2017%20.pdf?sequence=1>

Martínez, M. (2007). Importancia de la inteligencia emocional en la empresa. Recuperado de

<https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-inteligencia-emocional-en-la-empresa/>

Oltra, V. (2013). (pp.141-146). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC. [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9)

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

Reyes, A. (1992). Administración Moderna. Limusa.

Robbins, S. (2005). La administración ayer y hoy. Naucalpan de Juarez.

Romero, A. (2022). OVA : Atracción Efectiva y Contratación Exitosa del Talento Humano.

Repositorio Institucional UNAD: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/49893>

Tovar, A., y Mota, A. (2007). La necesidad de un modelo de administración por procesos, En

CPIMC Un Modelo de Administración por Procesos. San Rafael: Panorama editorial.

Weisz, S. M. (2017). Procesos de selección. [https://www.glocalthinking.com/tusiembre-procesos-](https://www.glocalthinking.com/tusiembre-procesos-seleccion-te-hablan-escuchalos-de-68)

[seleccion-te-hablan-escuchalos-de-68](https://www.glocalthinking.com/tusiembre-procesos-seleccion-te-hablan-escuchalos-de-68)

Anexos

Anexo 1. Guia

Perfiles Establecidos Manual Operativo

Modalidad CDI - Institucional

Perfiles Establecidos Manual Operativo

Modalidad Familiar (DIMF) y Educación inicial Rural (EIR)

Página Web Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-

Anexo 2. Hoja de control para hoja de vida



HOJA DE CONTROL PARA HOJA DE VIDA

NOMBRE COMPLETO:

No DE DOCUMENTO:

CARGO:

MUNICIPIO:

No.	CONCEPTO	No. FOLIOS	OBSERVACIONES
1	FORMATO UNICO TOTALMENTE DILIGENCIADO Y FIRMADO		
2	CEDULA		
3	RUT		
4	LIBRETA MILITAR		
5	TARJETA PROFESIONAL		

6	CERTIFICADO DE RETHUS-COLEGIO COLOMBIANO DE PSICOLOGOS (PSICOLOGOS)		
7	CERTIFICADO CONTRALORIA		
8	CERTIFICADO PROCURADURIA		
9	CERTIFICADO POLICIA NACIONAL		
10	CERTIFICADO DE RNMC (SISTEMA DE REGISTRO NACIONAL DE MEDIDAS CORRECTIVAS)		
11	CERTIFICADO DE CONSULTA DE INHABILIDADES POR DELITOS SEXUALES		
12	DIPLOMA DE GRADO - ACTA ESPECIALIZACION		
13	DIPLOMA DE GRADO -ACTA DE UNIVERSITARIO		
14	CERTIFICADO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS		
15	DIPLOMA DE GRADO - ACTA DE TECNICO, TECNOLOGO O NORMALISTA SUPERIOR		
16	RESOLUCION Y CARNET DE PERMISO PARA LABORAL EN EL TERRITORIO NACIONAL (SECRETARIA DEPARTAMENTAL DEL CAQUETA)- AUXILIAR DE ENFERMERIA		
17	DIPLOMA DE GRADO -ACTA DE BACHILLER		

18	CERTIFICADOS DE ESTUDIOS ADICIONALES		
19	CERTIFICADOS LABORALES		
20	CERTIFICADO MEDICO LABORAL		
21	EXAMENES DE LABORATORIO (Manipuladoras de Alimentos)		
22	FORMATO DE CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACION		
23	FORMATO DE AUTORIZACION CONSULTA INHABILIDADES POR DELITOS SEXUALES		
24	CERTIFICADO DE AFILIACION SALUD		
25	CERTIFICADO DE AFILIACION O CERTIFICADO DE PENSION		
26	CERTIFICADO DE ESQUEMA DE VACUNACION COMPLETO CONTRA EL COVID-19 (DESCARGARLO DE LA PAGINA MI VACUNA)		
27			
28			
29			

Anexo 4. Formato entrevista**FORMATO DE ENTREVISTA/ IDENTIFICACIÓN COMPETENCIA EN LA SELECCIÓN**

Fecha: _____

Nombres y Apellidos: _____

Cargo al que Aspira: _____

Profesión: _____

Experiencia Laboral: _____

Conocimientos sobre el cargo al que aspira:

Debilidades y Fortalezas a nivel personal y laboral:

Disponibilidad de Tiempo:

Datos generales del entrevistado:

CONCEPTO PSICOLOGICO:

Firma del Profesional _____
No. Tarjeta Profesional _____

Anexo 5. Prueba básica en sistemas

1. Las columnas están representadas con letra de forma _____.

- ☐ Horizontal
- ☐ Vertical
- ☐ A1
- ☐ 1A

2. Las filas están representadas con números de forma _____.

- ☐ Horizontal
- ☐ Vertical
- ☐ A1
- ☐ 1A

3. Para sumar un rango de celdas contiguas, ¿qué fórmula usarías?

- ☐ =Suma (A1:G1)
- ☐ =A1+B1+C1+D1
- ☐ =A1+A2+(SUMA(A3:A8))+A9
- ☐ Todas las anteriores son correctas

4. Excel es una hoja de _____.

- ☐ Fórmula
- ☐ Cálculo

☐ Cuadro, celda, fila y columna

☐ Diagrama

5. Para hacer una gráfica partiendo de una tabla, ¿el método es?

☐ Seleccionando la herramienta de gráficos y generar nueva gráfica

☐ Insertar / gráficas de excel / seleccionar rango de datos / seleccionar tipo de grafica

☐ Seleccionar rango de datos / clic secundario / análisis rápido/ gráficos / generar

gráfica

☐ Todas las anteriores son correctas

6. Para insertar una imagen en Excel hacemos?

☐ Insertar / imágenes / seleccionamos la imagen desde nuestros archivos.

☐ Clic secundario donde queremos insertar imagen / insertar imagen

☐ Diseño / formas y figuras / imagen

☐ Diseño de página / imagen

7. Para crear filtros en una tabla hacemos?

☐ Ver / filtros.

☐ Datos / manejar tabla / filtros

☐ Seleccionamos la tabla y en el menú Datos / filtro

☐ Clic secundario / activar filtros

8. ¿Qué comando me permite copiar?

☐ Ctrl + Alt + h

☐ Ctrl + z

☐ Ctrl + c

☐ Ctrl + x

9. ¿Qué comando me permite pegar?

☐ Ctrl + Alt + v

☐ Ctrl + z

☐ Ctrl + v

☐ Ctrl + p

10. ¿Qué comando me permite cortar?

☐ Ctrl + Alt + b

☐ Ctrl + Alt + x

☐ Ctrl + b

☐ Ctrl + x

Firma del Técnico en Sistemas: _____

Cargo: _____

