

Impactos que genera la utilización exclusiva de la red de empleo como retenedor principal de selección de personal, en la calidad y eficacia del proceso de selección de candidatos para la empresa de Transporte y Servicios Especiales de Colombia S.A.S

Presentado por:

Deiny Yisnela Hernandez Riaño

Aura Mireya Sanabria Abril

Gina Alexandra Alba Fonseca

Alexandra Xilena Charris De La Rosa

Yamith Camilo Pinzón León

Tutora:

Marcela Miladys Mejia Espinosa

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2023

Dedicatoria

Este proyecto se dedica principalmente a Dios, a las familias y amigos, quienes siempre nos han brindado su amor, apoyo y motivación incondicional en cada etapa que como seres humanos vivimos. Este trabajo es el resultado del esfuerzo conjunto y del compromiso de cada uno de los mencionados, por lo que le agradecemos profundamente su contribución a la formación de cada uno de nosotros.

Este logro no habría sido posible sin el amor, la paciencia y el apoyo de todas estas personas, y espero que este trabajo sea un reflejo del agradecimiento y dedicación hacia ellos.

Este proyecto no es solo una muestra de nuestro arduo trabajo, sino también de nuestra capacidad para trabajar juntos como equipo. Cada uno de nosotros ha aportado sus habilidades únicas y ha hecho que este proyecto sea aún mejor de lo que imaginamos.

También se dedica este proyecto a todo nuestro equipo, por su esfuerzo y compromiso en llevarlo a cabo. Cada uno de nosotros ha dejado su huella y ha hecho posible que este proyecto sea un éxito.

Agradecimientos

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a Dios y todas las personas que contribuyeron a la realización de este proyecto de grado. Gracias por creer en cada uno de nosotros y por brindarnos el espacio y el tiempo necesario para dedicarnos a este proyecto, así mismo a los compañeros de clase, por su amistad, compañerismo y apoyo mutuo durante todo el programa de estudio. Sus comentarios y sugerencias fueron de gran ayuda en el desarrollo de este trabajo.

También agradecemos a los tutores por su tiempo, esfuerzo, dedicación al revisar y evaluar el trabajo. Su guía y comentarios constructivos han sido de gran valor y ayuda para una mejor construcción de este proyecto.

Finalmente, deseamos expresar gratitud a nuestra alma mater, y a todos los profesionales que han contribuido a nuestra formación académica. Su dedicación y compromiso con la educación han sido cruciales en el desarrollo como seres competentes y como personas.

Resumen

Desde el punto de vista del crecimiento personal de los empleados que hacen parte de la empresa, es muy importante determinar sus debilidades y fortalezas que se verán en la necesidad de ser perfeccionadas en sus lugares de trabajo, esto con el fin de ajustar todo el talento humano a la visión corporativa de la empresa.

No obstante, es de vital importancia que todas las empresas tengan variedad en sus canales de recolección y atracción de talento humano ayudando que la empresa tenga más oportunidades a la hora de tomar riesgos.

En el caso de la empresa seleccionada Transportes y servicios especiales SAS, han optado por siempre tener canales de recolección básicos como bolsa de empleo y entrega de hojas de vida en punto físico lo que ha ocasionado que muchas profesionales que hacen parte de la globalización y que manejan muy bien las redes sociales, no tengan la oportunidad de ver estas vacantes que se han quedado atrás. Dejando a la empresa un paso atrás en la era de la revolución tecnológica.

Palabras Clave: Crecimiento personal, debilidades, fortalezas, talento humano, atracción de talento humano, proceso de selección, candidato, red de empleo, proceso de selección, contratación, red de empleo.

Abstract

From the point of view of the personal growth of the employees that are part of the company, it is very important to determine their weaknesses and strengths that will need to be perfected in their workplaces, this in order to adjust all the talent human to the corporate vision of the company.

However, it is of vital importance that all companies have variety in their channels for collecting and attracting human talent, helping the company to have more opportunities when it comes to taking risks.

In the case of the selected company Transportes y servicios especiales SAS, they have always opted to have basic collection channels such as the employment exchange and delivery of resumes at a physical point, which has caused many professionals who are part of globalization and who they handle social networks very well, they will not have the opportunity to see these vacancies that have been left behind. Leaving the company a step behind in the era of technological revolution.

Keyword: Personal growth, weaknesses, strengths, human talent, attraction of human talent, selection process, candidate, employment network, selection process, hiring, employment network.

Tabla de contenido

Agradecimientos	3
Resumen	4
Abstract	5
Introducción	8
Planteamiento del problema	9
Objetivos	13
Objetivos General.....	13
Marco teórico	16
Marco Legal	21
Decretos 1754 de 2020.....	22
Decreto 256 de 1994	22
Metodología de investigación	23
Resultados	25
Revisión documental.....	30
Recomendaciones.....	34
Bibliografía	36

Tabla de figuras

Figura 1. <i>Tabulación a pregunta: ventajas del uso exclusivo bolsa de empleo</i> _____	25
Figura 2. <i>Percepción Riesgos asociados al uso exclusivo red de empleo en selección de personal</i> _____	26
Figura 3. <i>Importancia de la Diversificación de Fuentes de Reclutamiento según los encuestados</i> _____	27
Figura 4. <i>Percepción de los encuestados efectos de la Falta de Diversidad en las Fuentes de Reclutamiento</i> _____	28
Figura 5. <i>Impactos respecto a la competencia del uso exclusivo de la red de empleo para contratación</i> _____	29

Introducción

En el mundo empresarial actual, contar con un equipo de trabajo eficiente y talentoso es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. Por esta razón, el proceso de selección de personal se ha convertido en una de las actividades más importantes dentro de cualquier empresa. En este sentido, la utilización de redes de empleo se ha popularizado como una de las principales estrategias de selección de personal en muchas empresas gracias a su eficacia y rapidez en la identificación de candidatos potenciales.

Sin embargo, ¿qué pasa cuando una empresa se apoya exclusivamente en una red de empleo como proveedor principal de selección de personal? En este proyecto de grado, nos enfocaremos en analizar los efectos de esta práctica en la calidad y eficacia del proceso de selección de candidatos en la empresa Transporte y Servicios Especiales S.A.S.

Para ello, se realiza una investigación exhaustiva de la empresa, incluyendo una revisión detallada de sus procesos de selección de personal, la identificación de los proveedores de la red de empleo utilizados, y la realización de entrevistas a empleados y directivos para conocer su percepción sobre la eficacia de este proceso.

Los resultados de esta investigación tienen como objetivo identificar las posibles ventajas y desventajas de la utilización exclusiva de la red de empleo como proveedor principal de selección de personal en la empresa y proponer recomendaciones que puedan mejorar la calidad y eficacia del proceso de selección de candidato.

Planteamiento del problema

La utilización exclusiva de la red de empleo como retenedor principal de selección de personal en la empresa Transporte y Servicios Especiales S.A.S puede tener tanto efectos positivos como negativos en la calidad y eficacia del proceso de selección de candidatos.

Por un lado, el uso de la red de empleo puede permitir a la empresa encontrar candidatos con habilidades y experiencia específicas, ya que estos candidatos pueden ser referidos por personas de confianza que ya trabajan en la empresa o que conocen a la empresa y su cultura organizacional. Además, el uso de la red de empleo puede reducir el costo y tiempo invertido en la búsqueda de candidatos, ya que los empleados actuales pueden conocer a personas calificadas que podrían ser una buena opción para la empresa.

Sin embargo, el uso exclusivo de la red de empleo también puede tener efectos negativos. En primer lugar, puede limitar la diversidad de candidatos que se consideran para el puesto. Si la empresa se basa únicamente en su red de empleo para encontrar candidatos, podría estar perdiendo la oportunidad de encontrar a alguien con habilidades únicas que no sean conocidas por sus empleados actuales. Además, puede crear un ambiente de favoritismo y nepotismo, lo que puede afectar la moral de los empleados y su percepción de la empresa.

Por lo tanto, la problemática principal a tratar será: ¿Cómo influye la utilización exclusiva de la red de empleo como proveedor principal de selección de personal en la empresa Transporte y Servicios Especiales S.A.S en la calidad y eficacia del proceso de selección de candidatos?

En primer lugar, al depender únicamente de la red de empleo, la empresa puede limitar su alcance geográfico y su capacidad para atraer talento de otras regiones o áreas específicas.

Esto puede ser especialmente relevante si la empresa necesita contratar personal con habilidades o conocimientos especializados que pueden no estar presentes en su red de empleo actual.

Además, el uso exclusivo de la red de empleo puede llevar a la falta de innovación y nuevas ideas en la empresa al contratar únicamente a personas que ya están conectadas con la organización, existe un riesgo de mantener una mentalidad cerrada y no tener acceso a perspectivas frescas y diferentes en el equipo.

También es importante considerar que el uso exclusivo de la red de empleo puede generar una falta de competencia real en el proceso de selección. Si los candidatos son referidos internamente o por personas de confianza, puede haber menos presión para demostrar su valía y competir con otros candidatos en igualdad de condiciones. Esto puede afectar la calidad de los empleados contratados y su nivel de desempeño.

Justificación de la investigación de la propuesta del proyecto de grado

La empresa Transporte y Servicios Especiales S.A.S tiene la metodología de selección de personal la cual se fundamenta en seleccionar por medio de la red de apoyo, por lo tanto debemos crear una estrategia de selección de personal teniendo en cuenta que la empresa busca personal adecuado para el logro de sus objetivos y que las personas también estén en la capacidad de elegir dónde quieren trabajar, esta elección se puede hacer mediante métodos tradicionales en el cual predomina el enfoque operacional y burocrático

De acuerdo con lo anterior, para lograr que la persona se interese en la empresa es de gran importancia que esta se comprometa a divulgar cuales son las oportunidades laborales que hay y que características son las esenciales para pertenecer a ellas y que las personas tengan un conocimiento a fondo de lo que se requiere del personal que se está buscando.

La justificación de la investigación de la propuesta del proyecto de grado se basa en la necesidad de mejorar la calidad y eficacia del proceso de selección de personal en la empresa. Actualmente, la empresa depende exclusivamente de la red de empleo como proveedor principal de candidatos, lo que puede limitar la diversidad de talento y la objetividad en la evaluación de los candidatos.

Al llevar a cabo esta investigación, se podrán identificar y analizar las mejores prácticas y estrategias en el ámbito de reclutamiento y selección de personal, que podrían ser implementadas en Transporte y Servicios Especiales S.A.S

La investigación permitirá comprender en detalle los efectos de depender exclusivamente de la red de empleo en la calidad y eficacia del proceso de selección de candidatos. Se podrán identificar los posibles sesgos y limitaciones asociadas con este enfoque y se podrán proponer alternativas y recomendaciones para mejorar el proceso de selección.

Además, la investigación proporcionará una base sólida de conocimiento y evidencia para respaldar la propuesta de diversificación de los métodos de reclutamiento y selección en la empresa. Se podrán presentar argumentos convincentes a la alta dirección y se podrán desarrollar estrategias y acciones concretas para implementar cambios en el proceso de selección de personal.

La investigación propuesta tiene como objetivo mejorar la calidad y eficacia del proceso de selección de personal en Transporte y Servicios Especiales S.A.S al analizar y proponer alternativas diferentes a la utilización exclusiva de la red de empleo, se podrá fortalecer el proceso de selección, atraer talento diverso y competente, y contribuir al crecimiento y éxito de la empresa.

Objetivos

Objetivos General

Analizar el impacto que genera la utilización exclusiva de la red de empleo en el proceso de reclutamiento, atracción y selección de personal para la empresa Transporte y Servicios Especiales S.A.S

Objetivos Específicos

Establecer causas que afectan los procesos de selección cuando se utiliza solo la red de empleo.

Indagar en las nuevas herramientas y estrategias que permitan tener una cobertura más amplia al momento de ejecutar el proceso de reclutamiento y de selección de personal, con el fin de ampliar la cobertura en la selección de personal con la variedad de perfiles requeridos por la empresa.

Identificar los principales riesgos que tiene la utilización de una sola bolsa de empleo como canal de recepción de hojas de vidas.

Antecedentes del problema

La empresa maneja una metodología de selección de personal la cual radica en seleccionar su personal únicamente por medio de la red de apoyo, por lo tanto no siempre puede llegar a dar acceso a personas las cuales cuentan con perfiles idóneos, pero por desconocimiento en el uso de estas herramientas puedan llegar a ser sobrevalorados o no tenidos en cuenta, al depender únicamente de la red de empleo, la empresa se limita a un conjunto relativamente pequeño de candidatos potenciales, lo que puede imponer la calidad y diversidad de los candidatos, así como disminuir las oportunidades de contratar talentos de alta calidad.

Al confiar exclusivamente en la red de empleo, la empresa puede perder objetividad en la evaluación de candidatos y puede favorecer la contratación de personas recomendadas en lugar de las más calificadas para el puesto.

Por lo tanto, es recomendable que la empresa Transporte y Servicios Especiales S.A.S diversifique sus métodos de reclutamiento y selección de personal, incluyendo la publicación de ofertas de empleo en diferentes medios, la utilización de redes sociales, la realización de entrevistas y pruebas objetivas para evaluar a los candidatos. Esto permitirá una mayor diversidad en la base de candidatos, anulará la objetividad en el proceso de selección y reducirá los costos adicionales asociados a la dependencia exclusiva de la red de empleo.

Lo que de igual manera por medio de las capacitaciones e inducciones que se transmiten a los empleados para adaptarlos a la cultura de la empresa, permite evidenciar si se necesita más estrategias de captación de personal, con el fin de que la empresa cuente con un sistema íntegro de contratación y selección de personal.

No obstante, el hecho de depender únicamente de la red de empleo como método principal de selección de personal puede limitar las oportunidades de encontrar candidatos altamente calificados y diversos. La red de empleo de la empresa puede estar compuesta principalmente por personas que comparten características similares, como formación educativa, experiencia laboral y habilidades específicas. Esto puede resultar en una falta de diversidad de conocimiento en la fuerza laboral y un menor enriquecimiento de perspectivas y habilidades.

Existe el riesgo de que las recomendaciones y referencias de los empleados actuales influyan más en la decisión de contratación que las cualificaciones y competencias reales de los candidatos. Esto puede llevar a contratar a personas que no son necesariamente las más idóneas para el puesto, lo que afecta negativamente la calidad y eficacia del proceso de selección.

Diversificar los métodos de reclutamiento y selección de personal es esencial para superar estas limitaciones. La publicación de ofertas de empleo en diferentes medios, como portales de empleo, redes sociales profesionales y sitios web de la empresa, amplía la visibilidad y el alcance de las oportunidades laborales. Además, la realización de entrevistas y pruebas objetivas permite una evaluación más justa y precisa de los candidatos, basada en sus habilidades, competencias y experiencia.

Marco teórico.

La sana competencia dentro de las empresas es importante para generar mayor innovación e integración entre el equipo de trabajo, transformando sus debilidades en fortalezas, así lo afirman Claude Levy leboyer en su teoría sobre la gestión de la competencia. Donde se centra en las personas y no en el cargo, ayudando a determinar las motivaciones, valores y actitudes personales.

Por otro lado, la contratación estratégica es el proceso a través del cual se selecciona el personal utilizando métodos que se ira ejecutando en el transcurso de su formación e integración dentro de la empresa. Se tiene como referencia que implementar una buena estrategia de reclutamiento incrementa las posibilidades de éxito durante el proceso de convocatoria y posterior selección.

La empresa en la cual estamos trabajando está enfocada en obtener su equipo de trabajo de una sola forma, bolsa de empleo.

Sin embargo, puede aplicar diferentes canales de selección como es el caso del proceso outsourcing delegando el proceso de búsqueda a una organización o responsable externo, o con la ayuda de bases de datos o programas de referidos esto teniendo en cuenta el reclutamiento interno está capacitado y que ya conocen la dinámica del trabajo de la empresa, estas personas pueden sugerir a una persona con buenas actitudes profesionales.

Algunas de las fuentes indagadas que han sido efectivas en muchos casos son:

Fuentes de reclutamiento efectivas:

Femsa – Studocu: Se han realizado investigaciones para identificar las fuentes de reclutamiento más efectivas para atraer candidatos calificados. Esto puede incluir el análisis de

diferentes medios, como anuncios en línea, redes sociales, ferias de empleo y referencias de empleados, para determinar qué fuentes generan el mejor resultado en términos de calidad y cantidad de candidatos.

Proceso de selección y toma de decisiones: Se han realizado investigaciones sobre la eficacia de diferentes métodos de selección, como entrevistas estructuradas, pruebas de habilidades y evaluaciones psicométricas. Estos estudios buscan identificar las mejores prácticas para tomar decisiones de contratación acertadas y minimizar los sesgos y errores en el proceso de selección.

Marca empleadora y atractivo organizacional: La investigación se ha centrado en cómo las organizaciones pueden mejorar su imagen y atractivo para atraer y retener a los mejores talentos. Esto puede incluir la construcción de una marca empleadora sólida, el análisis de la percepción de los candidatos sobre la organización y el estudio de los factores que influyen en la atracción y retención de empleados. Las organizaciones buscan construir una imagen positiva y atractiva para los candidatos, lo cual implica desarrollar una marca empleadora sólida y comprender cómo los candidatos perciben la organización. Factores como la reputación, la cultura organizacional, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, y los beneficios y compensaciones pueden influir en la atracción y retención de empleados.

Diversidad e inclusión en el reclutamiento:

Google.

La investigación ha explorado la importancia de la diversidad e inclusión en el proceso de reclutamiento. Se han investigado estrategias y enfoques para garantizar que el proceso de reclutamiento sea equitativo y brinde oportunidades justas para todos los candidatos,

independientemente de su origen, género, raza o cualquier otra característica protegida. Las organizaciones reconocen cada vez más la importancia de garantizar que el proceso de reclutamiento sea equitativo y brinde oportunidades justas para todos los candidatos, independientemente de su origen, género, raza u otras características protegidas. Se han investigado estrategias y enfoques para promover la diversidad y la inclusión en el reclutamiento, lo que ayuda a crear entornos de trabajo más diversos y enriquecedores.

Tecnología y reclutamiento:

LinkedIn

Con el avance de la tecnología, la investigación ha examinado cómo las organizaciones pueden utilizar herramientas y plataformas tecnológicas para mejorar el reclutamiento de personal. Esto incluye el uso de sistemas de seguimiento de candidatos (ATS), inteligencia artificial para cribar currículums y entrevistas en línea, entre otras tecnologías emergentes. Esto incluye la capacidad de cribar currículums de manera automatizada, realizar entrevistas en línea y utilizar análisis de datos para tomar decisiones informadas.

Estos son solo algunos ejemplos de las investigaciones realizadas en el ámbito del reclutamiento de personal. La literatura científica y los expertos en recursos humanos continúan investigando y desarrollando nuevas estrategias y enfoques para mejorar los procesos de reclutamiento y selección.

Bases teóricas: Existen varias alternativas al proceso de selección tradicional que las organizaciones pueden utilizar para encontrar y reclutar candidatos. Algunas de estas alternativas incluyen:

Reclutamiento interno: En lugar de buscar candidatos externos, las organizaciones pueden optar por promover y desarrollar a sus propios empleados. Esto puede implicar la identificación de talento interno y la promoción de oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la organización.

Referencias de empleados: Las referencias de empleados son una forma común de reclutamiento, donde los empleados actuales recomiendan a personas de su red personal o profesional para puestos vacantes. Esto puede ayudar a las organizaciones a encontrar candidatos de calidad y a aprovechar las conexiones existentes de sus empleados.

Redes sociales y plataformas de reclutamiento en línea:

Disney

El uso de plataformas en línea y redes sociales para reclutar candidatos se ha vuelto cada vez más popular. Las organizaciones pueden publicar anuncios de trabajo en sitios web especializados, utilizar redes profesionales como LinkedIn o incluso buscar candidatos a través de perfiles en redes sociales.

Ferias de empleo y eventos de reclutamiento.

Las ferias de empleo y los eventos de reclutamiento son excelentes oportunidades para que las organizaciones se conecten directamente con los candidatos interesados. Estos eventos les permiten presentar su empresa, interactuar con los candidatos y realizar entrevistas preliminares en persona.

Contratación basada en proyectos o pruebas.

En lugar de depender únicamente de entrevistas y currículums, algunas organizaciones optan por realizar pruebas o proyectos prácticos como parte del proceso de selección. Esto les permite evaluar las habilidades y competencias de los candidatos en un entorno de trabajo simulado.

Contratación a través de agencias de reclutamiento.

Las agencias de reclutamiento pueden ayudar a las organizaciones a encontrar candidatos calificados y realizar la primera etapa de evaluación de los candidatos. Estas agencias tienen experiencia en el reclutamiento y selección de personal y pueden ayudar a agilizar el proceso.

Marco Legal

Es importante tener en cuenta las regulaciones relacionadas con el reclutamiento y la selección de personal.

A continuación, se presentan algunos aspectos legales relevantes:

- **Legislación laboral:** Las organizaciones deben cumplir con las leyes laborales aplicables en su país, las cuales establecen los derechos y responsabilidades de los empleadores y empleados. Esto puede incluir leyes relacionadas con la igualdad de oportunidades, la no discriminación, los contratos laborales, el salario mínimo, las horas de trabajo y otros aspectos relacionados con el empleo.

- **Protección de datos personales:** Al realizar procesos de reclutamiento, las organizaciones deben tener en cuenta las leyes de protección de datos personales. Estas leyes establecen cómo se deben recopilar, almacenar y utilizar los datos personales de los candidatos y empleados. Es importante obtener el consentimiento de los candidatos para el uso de sus datos personales y garantizar la seguridad de la información recolectada.

- **Discriminación y equidad:** Las organizaciones deben evitar cualquier forma de discriminación durante el proceso de reclutamiento y selección. Esto incluye la no discriminación por motivos de género, edad, raza, religión, discapacidad u otras características protegidas. Es importante tener políticas y prácticas de reclutamiento inclusivas y promover la diversidad en la fuerza laboral.

- **Normativas de contratación extranjera:** En caso de que la empresa esté contratando a trabajadores extranjeros, es necesario cumplir con las regulaciones migratorias y de empleo específicas para dicha contratación. Estas regulaciones pueden incluir la obtención de permisos de trabajo y visas de empleo adecuadas.

El marco legal relacionado con el reclutamiento y la selección de personal incluye aspectos laborales, de protección de datos, no discriminación y cumplimiento de normativas específicas para la contratación extranjera.

Decretos 1754 de 2020

Por otro lado, se deben conocer los diferentes decretos que apoyan la contratación del personal y garantizan los derechos del candidato en cada etapa de selección.

Para el caso de emergencia sanitaria Reglamenta, el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020, en lo relacionado con la reactivación de las etapas de reclutamiento, aplicación de pruebas y período de prueba en los procesos de selección para proveer los empleos de carrera del régimen general, especial y específico, en el marco de la Emergencia Sanitaria.

Decreto 256 de 1994

Regula el proceso de selección mediante la comprobación del mérito, art. 1 a 10. Convocatoria y divulgación, art. 11 a 15. Reclutamiento e inscripciones, art. 16 a 22. Pruebas o instrumentos de selección, art. 23 a 32. Listas de elegibles, art. 33 a 41. Nombramiento en periodo de prueba e inscripción en el escalafón de la carrera administrativa, art. 42 a 52. Calificación de servicios, art. 53 a 67. Concursos o procesos de selección en municipios con población menor de 10.000 habitantes, art. 68 a 71. Vigencia, art. 72.

Metodología

Metodología de investigación

El tipo de investigación que se va a implementar es cualitativo con el fin de obtener datos que soporten la investigación, se propone como instrumento de trabajo. Se desarrollará y se entregará la encuesta a personas externas de la organización con el fin de evaluar el alcance, y la efectividad al momento de realizar una convocatoria netamente por un canal de comunicación, con una segmentación de los diferentes cargos, y áreas de la organización.

De acuerdo con García Ferrando, la encuesta o cuestionario es “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”. Para, otros autores como Sierra Bravo, la observación por encuesta consiste en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad para llegar a una posible respuesta.

Población y muestra

La población seleccionada es el talento humano vinculado con la empresa ubicada en Acacias – Meta y personas al azar de la sociedad. Esta recolección de datos se obtuvo mediante encuesta en línea por la herramienta Google.

La muestra representativa es de 24 personas esta es tomada de la población objetivo que participa en la encuesta ayudando a dar un punto de vista más amplio sobre la utilización de una sola bolsa de empleo.

De esta manera, los resultados obtenidos de la muestra son extrapolados y generalizados con alta confianza a la población total.

Fuentes de información

Los datos que se han recolectados son de vital importancia para la investigación, estos son:

Datos primarios; información obtenida del cotidiano con el propósito de dar datos concretos, en este caso la encuesta. Con el fin de obtener datos que permitieran generar un análisis y permitir una toma de decisiones, se diseñaron preguntas puntuales y claras que permitan definir el riesgo o impacto que realmente está generando a la empresa la selección de personal por medio de una sola red de empleo.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta y la revisión bibliográfica comparativa fue escogida luego de validar su utilidad y viabilidad en este proyecto y el tipo de resultado que se obtendría teniendo en cuenta la selección de la muestra y el enfoque de la investigación que hemos trabajado. Por otro lado, es la modalidad común de recolección de datos empíricos de los estudios cualitativos.

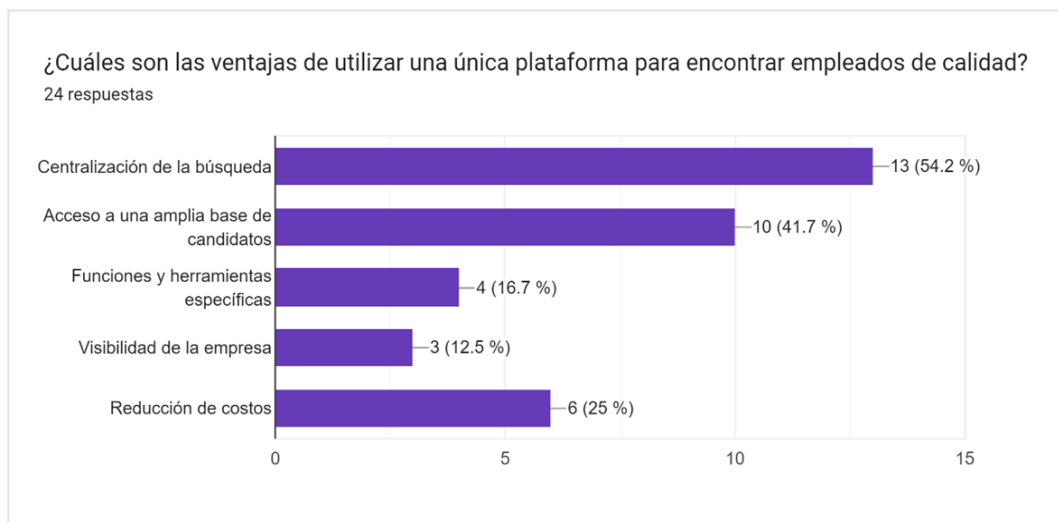
Al utilizar esta encuesta con preguntas estandarizadas, se asegura que todas las personas participantes o interesadas respondan a las mismas preguntas. Esto ayuda a reducir la variabilidad en las respuestas y permite una comparación más justa y objetiva.

Resultados

Link: <https://forms.gle/CsbbPyixfsXh6Nos6>

Figura 1.

Tabulación a pregunta: ventajas del uso exclusivo bolsa de empleo



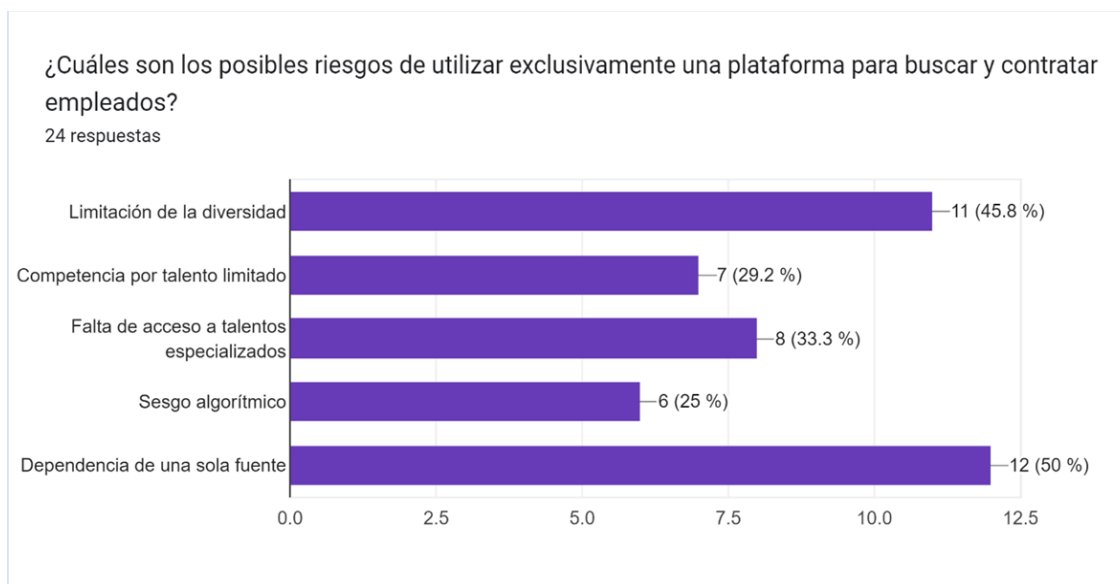
Fuente. Elaboración propia

Análisis:

Se puede evidenciar que el 54,2 % creen que existe una ventaja de centralización de la búsqueda al utilizar una única plataforma de selección, esto puede indicar que se evita tener que buscar y publicar en múltiples sitios de empleo una oferta, lo que ahorra tiempo y esfuerzo, ya que la empresa solo necesita administrar una plataforma para acceder a una amplia base de datos de candidatos.

Figura 2.

Percepción Riesgos asociados al uso exclusivo red de empleo en selección de personal



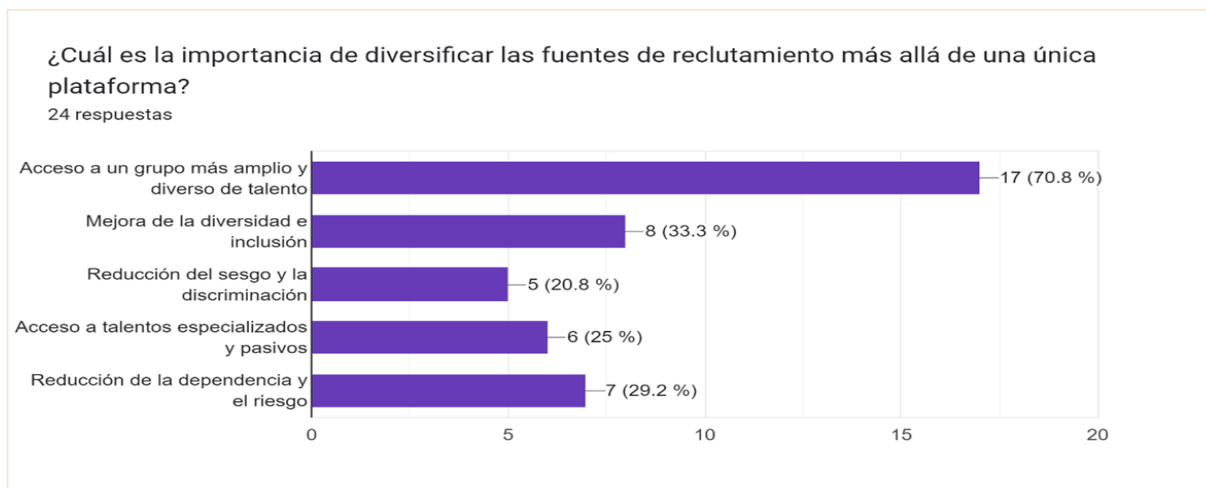
Fuente. Elaboración propia

Análisis:

Se puede evidenciar que, de las 24 personas, la mitad piensa que uno de los mayores riesgos de la utilización de una sola fuente de reclutamiento puede generar una dependencia a solo esa fuente lo que les limita la exposición a diferentes tipos de candidatos. Esto puede resultar en una falta de diversidad en términos de antecedentes, habilidades, experiencias y perspectivas.

Figura 3.

Importancia de la Diversificación de Fuentes de Reclutamiento según los encuestados



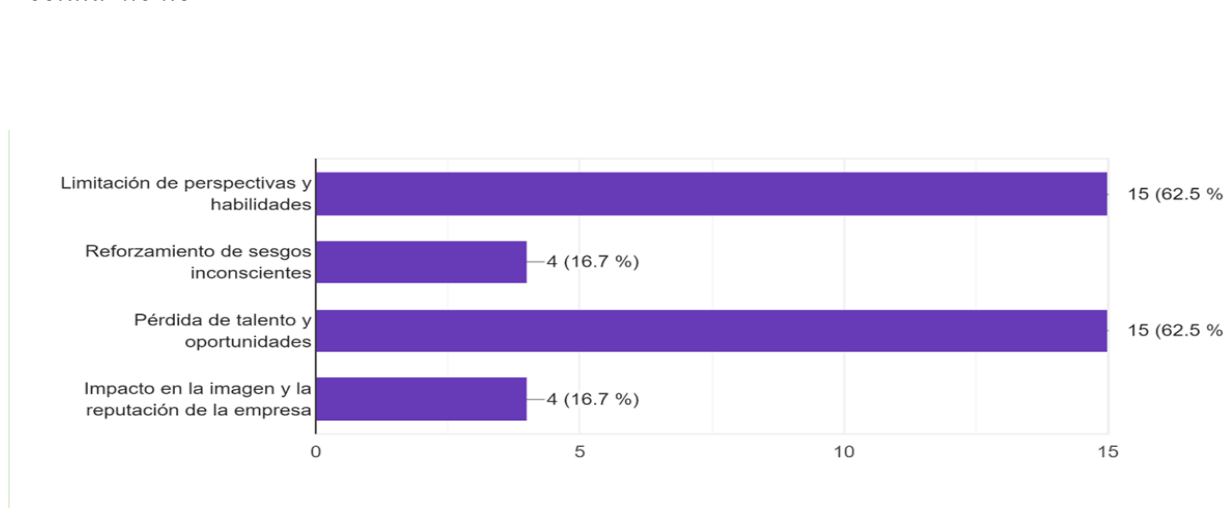
Fuente. Elaboración propia

Análisis:

Más del 70 % de los encuestados piensan que diversificando las fuentes de reclutamiento se puede acceder a un grupo más amplio de talento, esto posiblemente definido a que no todos los candidatos de calidad utilizan la misma plataforma de reclutamiento, al buscar una oferta de trabajo a la cual van a aplicar. De ahí la importancia que se menciona de llegar a los candidatos de diversos orígenes, habilidades o experiencias, lo que podría afectar la diversidad y la inclusión en el proceso de contratación.

Figura 4.

Percepción de los encuestados efectos de la Falta de Diversidad en las Fuentes de Reclutamiento



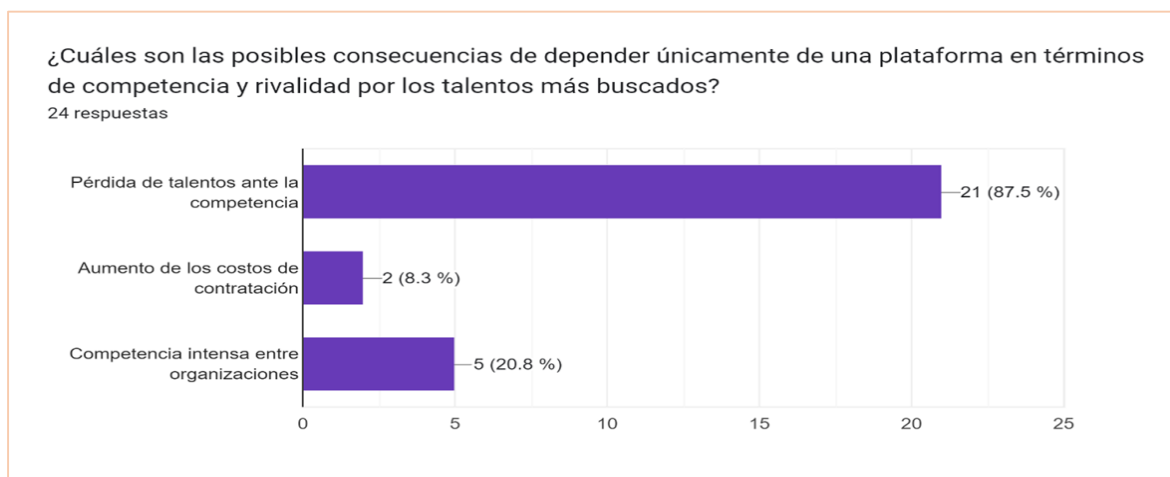
Fuente. Elaboración propia

Análisis:

Los resultados fueron divididos en opiniones, pero con un grado de similitud en cuanto a que el principal impacto que se generaría sería la pérdida de talentos, y habilidades, debido a que cada fuente de reclutamiento atrae a un grupo específico de candidatos con ciertos perfiles, antecedentes y habilidades. Si la empresa se limita a una sola fuente, es probable que se pierda la oportunidad de atraer a candidatos con experiencias y perspectivas diversas.

Figura 5.

Impactos respecto a la competencia del uso exclusivo de la red de empleo para contratación



Fuente. Elaboración propia

Análisis

Se puede evidenciar que más de un 87 %, piensa que las consecuencias principales serían la pérdida de talentos ante la competencia, por lo que la empresa se limita a competir por los talentos dentro de ese espacio. Esto puede resultar en una competencia limitada y menos intensa en comparación con aquellas empresas que utilizan múltiples fuentes de reclutamiento. La falta de competencia robusta puede dificultar la contratación de los mejores talentos disponibles.

Revisión documental

Fases del Reclutamiento

El proceso de reclutamiento da inicio cuando se presenta una vacante dentro de la empresa y es necesario ocuparla lo más pronto posible cumpliendo con los requerimientos para cubrir dicha vacante, en ese caso es necesario conocer las diferentes fases:

Fase 1:

- Requisición de Persona
- Detalla el título del puesto y el departamento de la unidad que lo solicita.
- La responsabilidad recae en la unidad que requiera cubrir la vacante y debe incluir los requisitos que debe cumplir el candidato.
- El encargado de recursos humanos debe considerar una requisición de personal debe verificar:
 - La planilla de personal presupuestada y aprobada por la Corporación Municipal.
 - Grado de necesidad de ese puesto.
 - Título exacto del puesto.
 - Carga de trabajo

Fase 2:

Análisis de las fuentes de reclutamientos

En el reclutamiento interno se trata de cubrir la vacante mediante la reubicación de los colaboradores, esto puede ser por:

- Progresión entre categorías de puestos.
- Movilidad Interna o Traslado.

La Ley CAM (Carreras administrativas municipales) nos da la apertura a la aplicación de ambos tipos de reclutamiento cuando en su artículo 27, inciso tercero indica que las vacantes cuya cobertura externa se considere necesaria y que no puedan ser cubiertas por los efectivos de personal existentes”, serán objeto de anuncio de concurso de empleo público, sin perjuicio de su cobertura transitoria de forma provisional o temporal.

Cabe mencionar que dentro de este mismo artículo indica que: “Las Municipalidades seleccionarán su personal de acuerdo con los principios igualdad, idoneidad y eficiencia, mediante concurso interno, mixto o externo. (San Francisco del Valle, s.f.)

Fase 3: Elección de Medios de Reclutamiento

Se debe tomar en consideración que la empresa puede recibir candidatos sin utilizar ningún tipo de medio de reclutamiento, como en los siguientes casos:

- Candidatos Espontáneos
- Recomendaciones de los Empleados Municipales

Fase 4: Elección del Contenido del Reclutamiento

Consiste en seleccionar la información que será transmitida a los candidatos sobre la vacante

- La información que debe proporcionar debe estar orientada a:
- La organización laboral: su principal ocupación y localización
- El puesto: su nombre; principales tareas, su ubicación en caso de que no sea en el centro de trabajo principal.
- Habilidades y experiencia, necesarias y deseables: requisitos personales, habilidades profesionales específicas, experiencia, aptitudes, etc.

- Remuneración y oportunidades: salario básico y cualquier otro beneficio; oportunidades de desarrollo personal.
- Condiciones: cualquier factor especial y circunstancias que afecten el puesto.
- Solicitudes: formato de solicitud; fecha límite; domicilio para envío.

Fase 5: Recepción de Solicitudes de Empleos

Luego de culminar el resto de las fases el encargado de recursos humanos debe gestionar la recepción de las solicitudes de empleos a los municipios o empresas.

En este punto es importante resaltar que no se suele elegir al mejor candidato en términos absolutos, sino al que más y mejor que se ajuste a las características del puesto solicitado.

Algunas de las ventajas de la implementación que se verán reflejados en las mejoras de la empresa:

- Este instrumento permite aplicaciones masivas, que mediante técnicas de muestreo adecuadas pueden hacer extensivos los resultados.
- El interés del investigador no es el sujeto concreto que contesta el cuestionario, sino la población a la que pertenece; de ahí, como se ha mencionado, la necesidad de utilizar técnicas de muestreo apropiadas.
 - Permite la obtención de datos sobre una gran variedad de temas.
 - La información se recoge de modo estandarizado mediante un cuestionario (instrucciones iguales para todos los sujetos, idéntica formulación de las preguntas, etc.), lo que faculta hacer comparaciones intergrupales.

Con este mecanismo de recolección nos ayuda a identificar el problema, especificación de las hipótesis, definición de las variables.

Conclusiones

Según lo planteado en este proyecto que estamos realizando , referente al impacto que genera la utilización exclusiva de la red de empleo en el proceso de reclutamiento, atracción y selección de personal para la empresa Transporte y Servicios Especiales S.A.S donde se puede decir que la empresa maneja procesos mediante una red de empleo para encontrar candidatos, el cual pierde la oportunidad de encontrar personal con excelentes capacidades y con más profesionalismo para realizar sus labores asignadas, , lo que puede afectar la moral de los empleados y su afecto por la empresa para dar así un resultado mejor.

También podemos decir que es importante que el personal sea altamente competente y eficiente, por eso es importante diseñar estrategias para los procesos que conduzcan a los nuevos conocimientos y alcanzar las metas en la gestión de Conocimiento la cual debemos crear estrategias que generen respaldo a los colaboradores y permite incrementar el compromiso con la empresa Transporte y Servicios Especiales S.A.S y así sientan que la empresa les sirve para el desarrollo como persona, empleado y como individuo con buenas capacidades y ser cada día mejor tanto laboral como personalmente

Recomendaciones

La mayoría de las empresas en la actualidad implementan el método de reclutamiento, atracción y selección de personal, no solo por acatamiento de la normatividad si no porque permite que las empresas crezcan y puedan lograr su objetivo principal, ya que el reclutamiento atrae personal calificado para cumplir su labor asignada en la empresa este proceso es un factor que determina el crecimiento de la misma y el estilo de vida de un colaborador.

A continuación, se dan a conocer las recomendaciones para lograr implementar las mejoras en el proceso de selección de personal en la empresa Transportes y servicios especiales de Colombia S.A.S:

- Implementar un programa o plan en el proceso de reclutamiento, selección y vinculación de personal que permita obtener personal calificado con los perfiles requeridos por la empresa para el cargo asignado en cada una de las áreas de gestión.
- Diseñar un plan de seguimiento y control a los colaboradores así lograr que se adapten al puesto de trabajo y brinden buenos resultados en la empresa
- Realizar capacitaciones educativas y recreativas permitiendo la comunicación asertiva y la participación de los empleados, tomar decisiones en conjunto en pro del bienestar del personal de la empresa Transportes y servicios especiales de Colombia S.A.S
- Es importante llevar a cabo sistemas de reconocimiento laboral (incentivos monetarios, emocionales, salariales, planes de carrera y capacitaciones) como estrategia que permita incrementar la productividad y competitividad, generando motivación, satisfacción laboral, y estabilidad para la empresa Transportes y servicios especiales de Colombia S.A.S

- Diseñar una estrategia que integre diferentes mercados laborales con el fin de atraer diferentes candidatos para un cargo dentro de la empresa.

Bibliografía

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.196-223). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=196>

Crespo, G. (2021). La gestión moderna de recursos humanos. Eudeba. (pp.113- 118). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/195575?page=113>

Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.403-415). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=403>

Fong Reynoso, C. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico = Resource based-theory: a bibliometric analysis. Nova Scientia, 9(. 19), 411–440. <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.21640/ns.v9i19.739>

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. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: ¿Una aproximación conceptual? <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Méndez, A. (2006). Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención. <Http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.253-266). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=253>

Pérez, A. F. y Rodríguez, L. R. (2021). Principales teorías de la Gestión del Talento Humano. [Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>

San francisco del valle, o. (s.f.). *FOOPRIDEH*. Obtenido de
https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00M8SC.pdf

Anexos

Impactos que genera la utilización exclusiva de la red de empleo como retenedor principal de selección de personal.

Buscamos conocer el impacto que genera utilizar solo algunas plataformas en la búsqueda de talentos nuevos para la organización.

1. Correo electrónico *

2. ¿Cuáles son las ventajas de utilizar una única plataforma para encontrar empleados de calidad?

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Centralización de la búsqueda
- Acceso a una amplia base de candidatos
- Funciones y herramientas específicas
- Visibilidad de la empresa
- Reducción de costos

3. ¿Cuáles son los posibles riesgos de utilizar exclusivamente una plataforma para buscar y contratar empleados?

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Limitación de la diversidad
- Competencia por talento limitado
- Falta de acceso a talentos especializados
- Sesgo algorítmico
- Dependencia de una sola fuente

4. ¿Cuál es la importancia de diversificar las fuentes de reclutamiento más allá de una única plataforma?

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Acceso a un grupo más amplio y diverso de talento
- Mejora de la diversidad e inclusión
- Reducción del sesgo y la discriminación
- Acceso a talentos especializados y pasivos
- Reducción de la dependencia y el riesgo

5. ¿Qué impacto puede tener la falta de diversidad en las fuentes de reclutamiento en la calidad y diversidad de los candidatos?

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Limitación de perspectivas y habilidades
- Reforzamiento de sesgos inconscientes
- Pérdida de talento y oportunidades
- Impacto en la imagen y la reputación de la empresa

6. ¿Cuáles son las posibles consecuencias de depender únicamente de una plataforma en términos de competencia y rivalidad por los talentos más buscados?

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Pérdida de talentos ante la competencia
- Aumento de los costos de contratación
- Competencia intensa entre organizaciones

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios