

Optimización del proceso de selección de personal en Colombina S.A: estrategias para la gestión
y retención del talento humano

Angie Vanessa Rivera Cruz

Narly Katherine Usuga Mosquera

Yessica Tatiana Patiño Loaiza

Rogelio Alexander Castrillón Montoya

Yuber Daniel Teherán Navarro

Asesor:

Diana Patricia Posada Herrera

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Económicas Contables y de Negocios

ECACEN

2025

Nota de Aceptación

Diana Patricia Posada Herrera

Jurado 1

Jurado 2

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestros padres por su apoyo constante a lo largo de este camino, ya que fueron un pilar fundamental para forjar nuestra carrera profesional siendo ellos uno ejemplo de perseverancia, a nuestros hijos por ser esa fuente de inspiración y motivación para continuar y no rendirnos al cumplimiento de nuestra tan anhelada meta, a nuestros familiares y cada uno de nuestros allegados quienes siempre nos impulsaron con una voz de aliento o consejo, los cuales fueron indispensables en los tiempos difíciles para no vencer y poder culminar esta experiencia académica con el mejor recuerdo, gratitud y orgullo del deber cumplido.

Agradecimientos

En primera instancia nuestros agradecimientos van hacia Dios, ya que él, es quien no ha dado la fortaleza para culminar este trabajo, en segunda instancia a nuestros padres los cuales con su amor y motivación han sido un apoyo incondicional, pues han sido quienes no han impulsado a el cumplimiento de cada una de nuestras metas tanto a nivel personal como académico, en tercera instancia a la universidad quien es el alma mater que nos otorgó los conocimientos para nuestra formación académica, a cada uno de nosotros que con nuestra sabiduría, tiempo, dedicación y compromiso, hicimos parte de este grupo, por el esfuerzo y entrega inquebrantable en el desarrollo de este bonito proyecto.

Resumen

El estudio analiza el proceso de selección de personal en Colombina S.A., una empresa del sector alimenticio, identificando áreas de mejora para optimizar la contratación y retención de talento humano. Los resultados surgen de la metodología aplicada como lo fueron las encuestas, las cuales destacan la necesidad de implementar herramientas tecnológicas como sistemas de gestión de candidatos (ATS) y estrategias de mejora en la experiencia del candidato, incluyendo evaluaciones más precisas y comunicación proactiva. Las propuestas incluyen rediseñar el proceso, capacitar al equipo de selección, y digitalizar etapas clave para reducir tiempos y costos de contratación, mejorando la alineación entre perfiles seleccionados y las necesidades organizacionales. Esto fortalece la competitividad y la satisfacción de empleados y candidatos.

Palabras clave: recursos humanos, selección de personal, gestión del talento, cultura organizacional, retención del talento.

Abstract

This study analyzes the recruitment process at Colombina S.A., a food industry company, identifying improvement areas to optimize hiring and talent retention. A mixed-methods approach was used, combining surveys, interviews, and document reviews to evaluate the current process. Findings highlight the need to implement technological tools such as applicant tracking systems (ATS) and strategies to enhance the candidate experience, including more precise evaluations and proactive communication. Proposed improvements include redesigning the process, training the recruitment team, and digitizing key stages to reduce hiring times and costs while improving alignment between selected profiles and organizational needs. These changes strengthen competitiveness and improve employee and candidate satisfaction.

Keywords: human resources, recruitment, talent management, organizational culture, talent retention.

Tabla de Contenido

Dedicatoria.....	3
Introducción.....	10
Justificación.....	11
Objetivos.....	13
Formulación del problema.....	14
Antecedentes del Problema	15
Marco Teórico.....	17
Marco Legal.....	19
Metodología de Investigación.....	21
Análisis de Datos	24
Propuesta de Mejora.....	29
Conclusiones.....	32
Referencias bibliográficas	33

Tabla 1: <i>Cronograma de Actividades para el Desarrollo del Trabajo</i>	23
---	----

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Diagrama de Gantt - Investigación sobre proceso de selección</i>	23
Figura 2 <i>Tiempo de respuesta para la entrega de resultados.</i>	24
Figura 3 <i>Percepción de satisfacción durante la entrevista de selección</i>	25
Figura 4 <i>Percepción de los candidatos con relación al tiempo en el proceso de selección.</i>	26
Figura 5 <i>Finalización del proceso de selección</i>	27
Figura 6 <i>Percepción de satisfacción en el proceso de contratación e inducción de Colombina S.A</i>	28

Introducción

La selección de personal es un proceso estratégico y fundamental para garantizar el éxito organizacional, ya que influye directamente en la eficiencia operativa, la productividad laboral y el clima organizacional. Una elección acertada de los empleados no solo asegura un desempeño óptimo en las funciones asignadas, sino que también promueve la cohesión interna y la sostenibilidad de los objetivos empresariales a largo plazo. En el caso de Colombina S.A, una empresa líder en la producción y comercialización de alimentos; se ha identificado que el proceso de selección de personal enfrenta diversas limitaciones que podrían estar comprometiendo la incorporación de talento altamente cualificado y alineado con los valores y necesidades de la organización.

Entre las principales dificultades detectadas se encuentran la desalineación entre los perfiles de los candidatos y las competencias requeridas por los puestos vacantes, lo que podría traducirse en una alta rotación de personal y un impacto negativo en la productividad. Adicionalmente, los tiempos prolongados de contratación y los costos elevados generados por procesos repetitivos e ineficaces reflejan una necesidad urgente de reestructuración.

A pesar de contar con un equipo de recursos humanos con experiencia, la falta de filtros de selección diseñados de manera estratégica, la escasa implementación de herramientas tecnológicas de evaluación, y la débil integración de la cultura organizacional en las etapas de reclutamiento, parecen limitar la efectividad del proceso. Por lo tanto, se requiere un análisis exhaustivo para identificar estas ineficiencias y proponer mejoras orientadas a optimizar la experiencia de los candidatos, reducir los costos operativos, y garantizar la selección de talento que contribuya al éxito y crecimiento sostenible de Colombina S.A.

Justificación

Este proyecto tiene como objetivo proponer soluciones efectivas para optimizar el proceso de selección de personal en COLOMBINA S.A, con un enfoque en la mejora de la gestión del talento humano. Actualmente, la empresa enfrenta desafíos importantes relacionados con los tiempos prolongados de contratación, atribuibles a procesos y filtros de selección extensivos e ineficientes. Estos problemas no solo generan una experiencia negativa para los candidatos, disminuyendo el atractivo de la empresa como empleador, sino que también tienen un impacto significativo en la organización.

Según **Chiavenato (2017)**, una de las principales funciones de los recursos humanos es garantizar que los procesos de selección sean ágiles y eficaces, de manera que el talento adecuado sea incorporado rápidamente a la organización. Los tiempos de contratación largos pueden generar frustración tanto en los candidatos como en los responsables del área de selección, lo que puede llevar a la pérdida de talento potencial. Chiavenato (2017) también destaca que una gestión ineficiente del proceso de selección no solo aumenta los costos asociados (como el gasto en reclutamiento y capacitación), sino que también puede reducir la competitividad organizacional debido a la demora en cubrir vacantes clave. Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (9.^a ed.). McGraw-Hill.

Por su parte, **Robbins y Judge (2018)** señalan que la selección de personal debe ser un proceso dinámico que combine la eficiencia con la efectividad. En su obra, los autores enfatizan la importancia de contar con filtros de selección precisos y alineados con las competencias requeridas para el puesto, lo que permite una integración más rápida y efectiva del nuevo talento, la falta de herramientas de evaluación modernas y la ausencia de un proceso bien estructurado pueden resultar en una contratación deficiente, lo que afecta la productividad organizacional.

Estos autores también argumentan que un proceso de selección largo y complejo puede generar una "experiencia negativa" en los candidatos, disminuyendo su interés por la oferta de trabajo y, en algunos casos, llevándolos a rechazar la oferta. *Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018).*

Comportamiento organizacional (17.ª ed.). Pearson.

En este sentido, la identificación de estos problemas en COLOMBINA S.A. resalta la necesidad de optimizar el proceso de selección para reducir los tiempos de contratación, minimizar los costos asociados y mejorar la productividad general de la organización. Implementar soluciones como la digitalización de ciertos pasos del proceso, la mejora de los filtros de selección y la alineación con la cultura organizacional podrían ser medidas efectivas para resolver estas ineficiencias. Esto no solo contribuiría a una incorporación más rápida del talento, sino que también potenciaría la competitividad y el rendimiento organizacional a largo plazo.

Objetivos

Objetivo general

Analizar el proceso de selección de personal en Colombina S.A. para proponer mejoras que optimicen la eficiencia, la calidad de la selección y la satisfacción de los empleados.

Objetivos específicos:

Analizar en profundidad las etapas actuales del proceso de selección de personal en con el fin de identificar fortalezas y debilidades en cada fase.

Identificar los indicadores clave de desempeño (KPIs) más relevantes para la selección de personal.

Proponer mejoras basadas en buenas prácticas y tendencias actuales en la gestión de recursos humanos.

Formulación del problema

La selección de personal es un proceso clave para el éxito organizacional, ya que la correcta elección de los empleados impacta directamente en la eficiencia, productividad y clima laboral. En la empresa Colombina S.A, se ha detectado que el proceso de selección presenta dificultades que pueden estar afectando la adecuada incorporación de talento a la organización. Estas dificultades pueden incluir la falta de alineación entre los perfiles de los candidatos y las necesidades del puesto, altos tiempos de contratación y costos elevados asociados a procesos repetidos o ineficaces.

El propósito del análisis es identificar posibles deficiencias, evaluar la efectividad de la etapa actual del proceso de selección y recomendar mejoras basadas en las mejores prácticas y la tecnología disponible. El estudio no sólo ayuda a fortalecer la gestión del talento en Colombina S.A., sino que también ayuda a construir ventajas competitivas sostenibles mediante la optimización de los recursos humanos.

¿Cómo mejorar el proceso de selección de personal en Colombina S.A. para garantizar una contratación eficiente y reducir costos?

Antecedentes del Problema

En Colombina S.A., se ha identificado una necesidad urgente de sincronizar las estrategias de gestión de talento con los objetivos corporativos, especialmente en lo que respecta a la reducción de la rotación de personal. Este fenómeno afecta directamente la estabilidad operativa y el clima laboral, lo cual repercute negativamente en el rendimiento general de la organización. El elevado índice de rotación no solo genera costos adicionales en términos de reclutamiento y capacitación, sino que también afecta la moral de los equipos, disminuyendo la productividad y la calidad del trabajo lo que es ocasionado por una pérdida de curva de aprendizaje.

En este contexto, se ha identificado una oportunidad estratégica para implementar un enfoque de gestión por competencias, que permita tanto identificar como desarrollar las habilidades claves necesarias para ocupar cargos específicos dentro de la compañía. Este enfoque tiene un doble propósito: primero, asegurar que las personas adecuadas sean seleccionadas para posiciones críticas, y segundo, capacitar a los empleados en competencias clave que fortalezcan tanto las áreas operativas como las de gestión.

La gestión basada en competencias no solo ayuda a mejorar la alineación entre el perfil del puesto y las capacidades del empleado, sino que también crea un ambiente propicio para el crecimiento profesional y la satisfacción laboral. Al identificar las habilidades que faltan dentro de la organización, Colombina S.A. puede implementar programas de capacitación específicos para mejorar las áreas de oportunidad, optimizando así el desempeño de los empleados y contribuyendo al desarrollo sostenible de la empresa a largo plazo.

Este enfoque, al integrar de manera estratégica la capacitación continua y la evaluación de competencias, permitirá no solo reducir la rotación de personal, sino también mejorar la motivación, el compromiso de los empleados y, en última instancia, el éxito organizacional.

Marco Teórico

Este trabajo analiza y mejora el proceso de selección de personal en Colombina S.A. Se basa en teorías y conceptos clave sobre la gestión del talento, el clima organizacional y los procesos de selección efectivos. Este estudio se sustenta en los siguientes fundamentos teóricos.

Gestión del Talento Humano:

La gestión del talento humano se define como una disciplina que busca alinear las competencias y habilidades de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización (Chiavenato, 2020). Este enfoque subraya la importancia de identificar, atraer y retener talento clave para el éxito organizacional. Según Crespo (2021), la gestión moderna de recursos humanos integra tecnologías y herramientas avanzadas que optimizan la selección y el desarrollo del personal, adaptándose constantemente a los cambios del entorno empresarial y social.

Clima Organizacional:

El clima organizacional, que se refiere a la percepción compartida de los empleados sobre su ambiente laboral, tiene un impacto directo en la atracción y retención del talento (García, 2009). Un proceso de selección eficiente y transparente puede mejorar significativamente el clima laboral, potenciando la motivación y el compromiso de los empleados, lo que favorece la productividad y el éxito de la empresa.

Teoría de Recursos y Capacidades:

Según Fong Reynoso (2017), las organizaciones deben centrarse en el desarrollo de sus recursos internos y capacidades distintivas para mantener una ventaja competitiva. En el ámbito del talento humano, esto implica implementar procesos de selección que aseguren la incorporación de personal cuyas competencias estén alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa.

Tecnología y Automatización en Recursos Humanos:

El uso de herramientas tecnológicas, como los sistemas de gestión de candidatos (ATS), ha transformado los procesos de selección. Gan (2013) resalta que la automatización de tareas, como el filtrado de currículos y las entrevistas iniciales, no solo optimiza los recursos, sino que también reduce considerablemente los tiempos de contratación, mejorando la eficiencia del proceso.

Desarrollo del Factor Humano:

Oltra Comorera (2013) sostiene que el desarrollo del factor humano es esencial para la sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones. Este desarrollo no solo involucra la capacitación continua, sino también la implementación de procesos de selección que identifiquen candidatos con un alto potencial de crecimiento dentro de la organización, garantizando su adaptación y contribución al éxito empresarial.

Marco Legal

El proceso de selección de personal debe cumplir con las leyes colombianas aplicables y la normatividad del mercado laboral, así como con los principios internacionales de gestión de recursos humanos.

Normatividad Colombiana

- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 13 y 53. (7 de julio de 1991).
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Art 3 (7 de junio de 1951).
- Ley 1581 de 2012 Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Diario Oficial No. 48.343.

Principios Internacionales

- Declaración Universal de Derechos Humanos [DUDH] Art. 23 de 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). CC 110 y 111 de 24 de junio del 1958

Teorías relevantes en la Gestión del Talento Humano

- Barney, (1991) mencionó que las personas son un recurso clave que puede proporcionar una ventaja competitiva sostenible.
- Becker, (1964) refirió que el talento y las competencias de los empleados son una inversión que puede mejorar el desempeño organizacional.

Otros elementos clave en el proceso de selección

- McClelland (1973) propuso que las competencias son mejores predictores del desempeño que las calificaciones académicas o la experiencia previa.

- Heider, (1950) planteó que para entender cómo los reclutadores interpretan las respuestas de los candidatos y predicen su desempeño futuro.
- Kirkpatrick, (1994) aplicó la teoría para evaluar la efectividad del proceso de selección en diferentes niveles, desde la satisfacción hasta el impacto organizacional.

Metodología de Investigación

El enfoque de esta investigación es mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos, lo que permite obtener un análisis integral del proceso de selección de personal en Colombina S.A. Según Creswell (2015), el enfoque mixto permite una comprensión más profunda de los fenómenos, pues integra lo mejor de ambos enfoques y valida los hallazgos de forma más robusta.

Diseño de la Investigación

El diseño es descriptivo y propositivo, el enfoque descriptivo permite analizar el proceso actual de selección y sus características, mientras que el enfoque propositivo busca proponer estrategias de mejora. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de diseño es ideal cuando se busca estudiar un fenómeno en su contexto actual y sugerir intervenciones o mejoras basadas en los hallazgos obtenidos.

Población: Empleados y candidatos recientes de Colombina S.A.

Muestra: Se seleccionará una muestra de 30 empleados y 20 candidatos que hayan participado en procesos recientes de selección, para la selección de la muestra se utilizará el muestreo intencional, un tipo de muestreo no probabilístico que busca seleccionar personas con características específicas para el estudio (Etikan, Musa, & Alkassim, 2016). Este tipo de muestra es adecuado en investigaciones donde se busca obtener información de una muestra representativa de un fenómeno concreto.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Encuestas: Aplicadas a los candidatos para evaluar su experiencia durante el proceso. Las encuestas cuantitativas son adecuadas para recolectar datos estructurados y medir variables específicas, como el tiempo de contratación o la satisfacción de los candidatos (Fowler, 2014).

Procedimiento:

- Recolección de información.
- Diseño de instrumentos de recolección de datos.
- Aplicación encuestas.
- Análisis de resultados mediante estadística descriptiva y análisis de contenido.
- Elaboración de propuestas de mejora basadas en los hallazgos

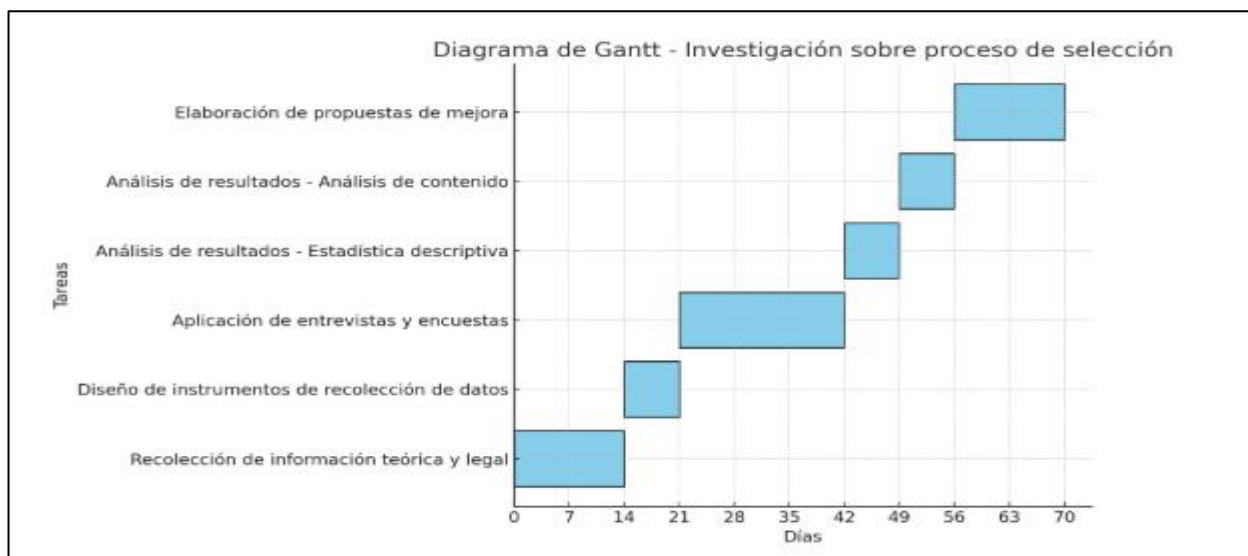
Cronograma

Tabla 1:

Actividad	Duración	Fecha de inicio	Fecha de finalización
Recolección de información	1 mes	01/07/2024	01/08/2024
Diseño de instrumentos de recolección de datos	1 mes	02/08/2024	02/09/2024
Aplicación encuestas	1 mes	03/09/2024	03/10/2024
Análisis de resultados - Análisis de contenido	1 mes	04/10/2025	04/11/2024
Análisis de resultados - Estadística descriptiva	1 mes	05/11/2024	05/12/2024
Elaboración de propuestas de mejora basadas en los hallazgos	1 mes	06/12/2024	07/01/2025

Nota. Cronograma de actividades para el desarrollo del trabajo. Fuente. Autoría propia.

Figura 1 Diagrama de Gantt - Investigación sobre proceso de selección



Fuente. Autoría propia

Análisis de Datos

Figura 2 Tiempo de respuesta para la entrega de resultados.



Fuente. Autoría propia

La distribución de los tiempos de entrega de resultados evidencia una marcada desigualdad en la eficiencia del proceso de selección. Solo un 2% de los candidatos recibió sus resultados en un lapso de 3 días, lo que podría atribuirse a procesos más ágiles, situaciones urgentes o postulaciones internas. Asimismo, un 8% obtuvo respuesta en 5 días, un periodo más razonable, aunque poco representativo. Por otro lado, un 12% de los participantes experimentó un tiempo de espera de 10 días, considerado adecuado en procesos estándar, aunque sigue siendo una minoría. No obstante, el dato más relevante es que el 78% de los candidatos tuvo que esperar un mes para conocer los resultados, reflejando retrasos significativos que pueden deberse a obstáculos estructurales, burocracia o falta de automatización. Esta alta concentración de tiempos prolongados resalta la necesidad de implementar mejoras en el sistema de selección para optimizar la experiencia del candidato y aumentar la efectividad del proceso.

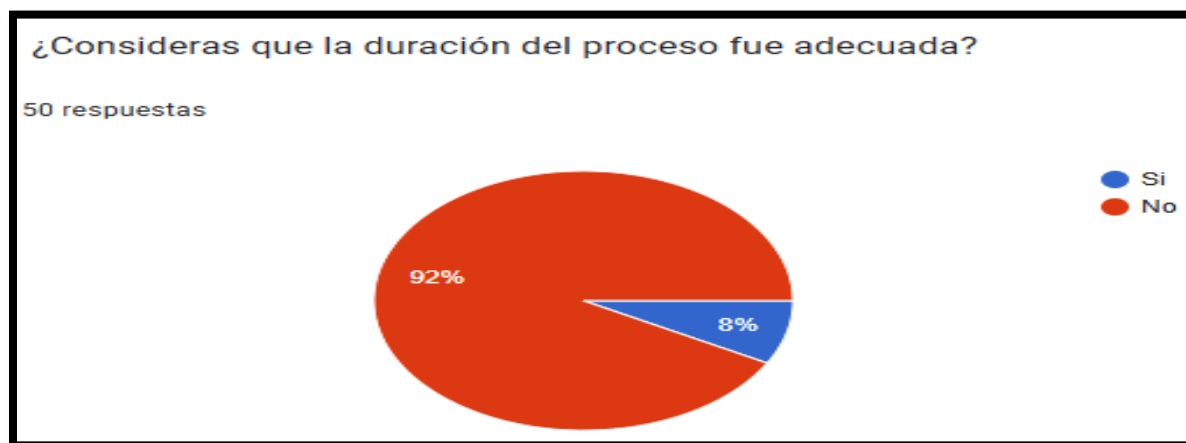
Figura 3 Percepción de satisfacción durante la entrevista de selección



Fuente. Autoría propia

El nivel de satisfacción de los candidatos respecto a la información proporcionada durante la entrevista refleja opiniones diversas. Solo un 3% la calificó como "muy buena", lo que evidencia que pocos quedaron completamente satisfechos. Por otro lado, un 46% consideró que fue "buena", indicando una percepción mayormente favorable, aunque no destacada. No obstante, un 34% la valoró como "regular", lo que revela que una parte considerable sintió que la información no cumplió con sus expectativas. De manera más preocupante, un 16% la calificó como "mala", resaltando la necesidad de mejorar la calidad, claridad y profundidad de la información compartida en las entrevistas para mejorar la experiencia de los candidatos y la imagen de la empresa.

Figura 4 *Percepción de los candidatos con relación al tiempo en el proceso de selección.*

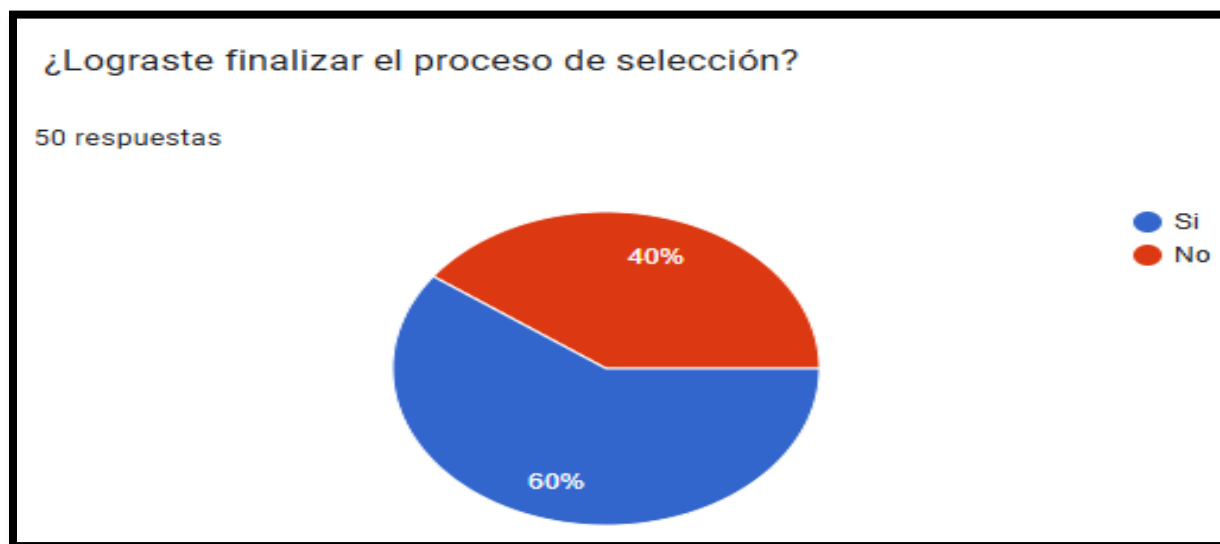


Fuente. Autoría propia

El análisis muestra que el 92% de los participantes considera inadecuada la duración del proceso de selección, mientras que solo un 8% está satisfecho con el tiempo empleado. Esto refleja una amplia insatisfacción entre los candidatos, lo que podría impactar negativamente su experiencia y percepción de la empresa.

Es fundamental identificar las razones detrás de esta demora, como posibles ineficiencias internas, excesivas etapas o retrasos en la comunicación, para implementar mejoras que hagan el proceso más eficiente y atractivo.

Figura 5 Finalización del proceso de selección



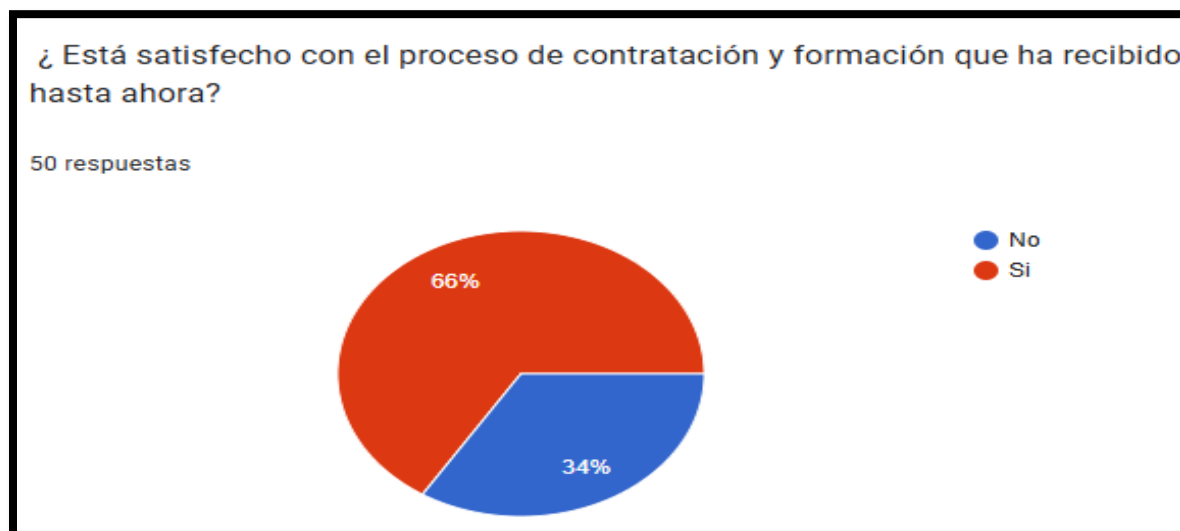
Fuente. Autoría propia

El 60% de los candidatos logró finalizar el proceso de selección, mientras que un significativo 40% no lo completó. Este dato refleja una posible problemática en la retención de candidatos durante las etapas del proceso, lo que podría deberse a factores como tiempos prolongados, falta de claridad en los pasos a seguir o desmotivación por parte de los postulantes.

Es importante identificar las razones detrás de este abandono para aplicar mejoras que mantengan a los postulantes comprometidos y reduzcan la tasa de deserción.

Figura 6 Percepción de satisfacción en el proceso de contratación e inducción de Colombina

S.A



Fuente. Autoría propia

El 66% de los encuestados está satisfecho con el proceso de contratación y formación recibido, mientras que un 34% expresa insatisfacción. Aunque la mayoría tiene una percepción positiva, el porcentaje de insatisfacción no es despreciable y sugiere áreas de mejora.

Propuesta de Mejora.

Rediseño del Proceso Actual

- Evaluaciones situacionales: Es fundamental que los casos prácticos estén alineados a las responsabilidades y desafíos específicos del cargo. Esto permite no solo evaluar habilidades técnicas, sino también comportamientos en situaciones reales.
- Feedback continuo: Es una excelente idea para mejorar la transparencia y la experiencia del candidato. Además de la retroalimentación formal, se podría considerar la posibilidad de implementar "check-ins" informales para mantener a los candidatos actualizados en cada fase del proceso.
- Eliminar etapas innecesarias: Identificar redundancias es clave. Es importante también que, en las pruebas psicométricas, solo se apliquen aquellas que tengan relevancia directa con el perfil del puesto.

Implementación de Herramientas Tecnológicas

- ATS: Además de las funciones anteriormente mencionadas, se puede considerar incluir herramientas de análisis predictivo dentro del ATS, para identificar patrones de éxito en los candidatos y prever su desempeño dentro de la empresa a largo plazo.
- Pruebas online y videoconferencias: Estas herramientas son esenciales en la reducción de tiempos, puesto que no podrían proporcionar soporte técnico adecuado para evitar frustraciones por problemas de acceso o incompatibilidad de dispositivos.

3. Capacitación para el Equipo de Selección

- Talleres de formación: Además de los temas propuestos, se deberían de incluir entrenamientos en aspectos como "diversidad e inclusión" y cómo evitar sesgos inconscientes

durante las entrevistas. Esto mejoraría la equidad en el proceso y aseguraría que los candidatos tengan una experiencia más justa.

- Capacitación continua: Incluir un sistema de evaluación de los conocimientos adquiridos durante las capacitaciones puede ser útil para medir el impacto real de estas formaciones.

4. Estrategias para Mejorar la Experiencia del Candidato

- Comunicación proactiva: Además de enviar actualizaciones regulares, se podrían considerar una plataforma de autogestión para que los candidatos puedan verificar el estado de su postulación en tiempo real. Esto reduciría la carga sobre el equipo de Recursos Humanos.

- Optimización de la postulación online: La compatibilidad móvil es crucial hoy en día. También sería útil integrar una opción de "guardar y continuar más tarde" para los candidatos que no puedan completar el formulario en una sola sesión.

- Humanización del proceso: Más allá de las interacciones personalizadas, se podrían incluir pequeños detalles, como enviar un correo electrónico agradeciendo la postulación, incluso si el candidato no es seleccionado. Esto refuerza la relación positiva con la empresa.

Análisis Financiero Preliminar: Impacto de la Implementación de Herramientas Tecnológicas

1. Costos Iniciales de Implementación

- Licencia de software (ATS, pruebas online, videoconferencias):
- Costo de suscripción mensual/anual para el sistema ATS.
- Costo por licencias de acceso a herramientas de pruebas psicométricas y técnicas en línea.
- Suscripción a plataformas de videoconferencia (si no se cuenta con una opción interna).

Estimación de costos: Estos costos pueden variar dependiendo de la escala de la empresa, pero un promedio podría ser de \$5,000 a \$20,000 anuales por plataforma. Este valor depende de las características específicas y el tamaño de la empresa.

Ahorro Potencial en Recursos y Tiempos

Reducción en el tiempo de contratación:

La automatización del proceso con un ATS y las herramientas de evaluación en línea pueden reducir el tiempo promedio de contratación. Estimando una reducción del 20-30% en los tiempos de selección, esto podría traducirse en una disminución del costo por contratación.

Si el tiempo de contratación promedio actual es de 45 días y se reduce a 30 días, se podría liberar tiempo valioso para otros proyectos.

Ahorro en costos administrativos:

La digitalización de las entrevistas, el seguimiento automatizado de candidatos y la eliminación de procesos manuales reduce significativamente el trabajo administrativo. Estimando una reducción del 25-40% en la carga de trabajo administrativa, se puede liberar tiempo para que los reclutadores se enfoquen en tareas de mayor valor.

Estimación de ahorro anual:

Si un reclutador administra 100 vacantes al año y dedica 5 horas por vacante a tareas administrativas que se pueden automatizar, esto representa 500 horas de ahorro por reclutador. Si el costo promedio por hora de un reclutador es de \$20, el ahorro anual por reclutador sería de \$10,000.

Conclusiones

Al analizar el proceso de selección y establecer objetivos claros, se identificaron mejoras sustanciales que permiten rediseñar un proceso de selección más ágil, efectivo y alineado con los objetivos estratégicos de Colombina S.A. Este rediseño no solo facilita una clasificación más precisa de los candidatos, asegurando que los perfiles seleccionados se ajusten mejor a las necesidades de la empresa, sino que también reduce los tiempos de contratación, contribuyendo directamente a resolver el planteamiento del problema: ¿Cómo mejorar el proceso de selección de personal en Colombina S.A. para garantizar una contratación eficiente y reducir costos?

La optimización del proceso, a través de la implementación de herramientas tecnológicas y un enfoque inclusivo, permitirá una mejor adaptación de los candidatos a los puestos de trabajo, favoreciendo el desempeño de los nuevos empleados en sus funciones desde el inicio. Además, se incorpora un ciclo de mejora continua que asegura que el proceso de selección sea cada vez más eficiente, lo que resultará en una mayor calidad del talento seleccionado, alineado a las necesidades y competencias requeridas por la organización.

Por lo tanto, los resultados de esta propuesta no solo solucionan la problemática planteada en la investigación, sino que también fortalecen la estructura organizacional al garantizar que cada nueva incorporación contribuya al éxito y crecimiento de la empresa, optimizando los recursos humanos de Colombina S.A. y mejorando la satisfacción tanto de los candidatos como del equipo de selección.

Referencias bibliográficas

- Armstrong, M. (2021). Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración universal de derechos humanos (Artículo 23). Naciones Unidas.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17(1), 99-120.
- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. University of Chicago Press.
- Bersin, J. (2015). "The New Talent Management". Deloitte University Press.
- Congreso de la República de Colombia. (1950). Código sustantivo del trabajo. Editorial Legis.
- Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales. Diario Oficial No. 48.343.
- Crespo, M. (2021). Gestión de recursos humanos en la era digital. Editorial XYZ.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Fong Reynoso, M. (2017). Teoría de recursos y capacidades en las organizaciones. Ediciones Empresariales.
- Gan, S. (2013). Automatización y herramientas tecnológicas en recursos humanos. Journal of Business Technology, 12(3), 45-56.

- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.30-35). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su impacto en el rendimiento laboral. Editorial ABC.
- Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. y Muñoz Rojas, D. (2017). Cultura De Prevencion Para La Seguridad Y Salud en El Trabajo en El Ámbito Colombiano. *Advocatus*, 14(28). (pp. 1-15). <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>
- Herrero Blasco, A., Perello Marin, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>
- ISO 30405 (2016). Human Resource Management — Guidelines on Recruitment.
- Kaufman, B. E. (2010). "Theoretical perspectives on work and the employment relationship". ILR Press.
- Kelley, H. H. (1973). The processes of causal attribution. *American Psychologist*, 28(2), 107-128.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: The four levels* (2ª ed.). Berrett-Koehler.
- Leal Afanador, J. A. (2023). Trabajo inteligente productivo. Sello Editorial UNAD. (pp.25-38). <https://doi.org/10.22490/9789584975096>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>

- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*.
- Oltra Comorera, L. (2013). El factor humano como motor de la sostenibilidad organizacional. Editorial Universitaria.
- Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenios sobre la no discriminación en el empleo y la promoción de la igualdad de oportunidades (Convenio 100 y Convenio 111). OIT.
- Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 142-188). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>
- República de Colombia. (1991). Constitución política de Colombia (Artículo 13 y 53). Congreso de la República de Colombia.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., & Gupta, N. (2011). "The relationship between human resources management and organizational performance: A meta-analytic review". *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 309-328.