

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Por:

Damaris Trigos Ballena

Víctor Danilo Fontanilla Leone

Miguel Eduardo Mercado Durango

Ada Luz Zabaleta Serpa

Johana Karina Angulo Cotes

Presentado A

Javier Mauricio Gallardo Gaviria

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

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Administración de Empresas

Valledupar - Cesar

Mayo – 2021

## Resumen

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, promueve la excelencia y la práctica de conocimientos adquiridos a través del planteamiento de propuestas de investigación, proyectos aplicados y/o diplomados de profundización enfocados en determinados temas de estudio, desarrollados por los mismos estudiantes que se encuentran finalizando carrera, con el objetivo de poner en práctica lo aprendido durante su proceso formación académica.

Por lo anterior, decidimos aplicar nuestro conocimiento administrativo en la elaboración de esta propuesta de grado, la cual se encuentra directamente relacionada con la gestión de talento humano, enfocándonos especialmente en el rediseño del proceso de selección y contratación de personal para la Compañía de Transporte Coomalpe ubicada en el municipio de Pueblo Bello Cesar, empresa seleccionada para la aplicación de dicha propuesta, teniendo como base el estado actual de la empresa y partiendo de la forma en cómo lleva a cabo el proceso de selección y contratación de personal. Consideramos que el talento humano es el capital más importante en la organización, ya que gracias al conocimiento compartido y suministrado en el desarrollo de las actividades laborales se derivan los resultados económicos de una organización.

El principal objetivo de nuestra propuesta, consiste en la aplicación de nuevos procesos en las técnicas de selección y contratación de personal teniendo en cuenta las políticas y normas establecidas en la compañía, que conlleven al alcance de los objetivos de la misma, creando mejoras en el proceso actual e implementando técnicas que permitan tomar decisiones acordes a las necesidades y requerimientos que presenta la empresa Coomalpe.

**Palabras claves:** Procesos, Selección y Contratación, Rediseño, Talento Humano.

## Abstract

The Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, promotes excellence and the practice of knowledge acquired through the presentation of research proposals, applied projects and / or deepening diplomas focused on certain study topics, developed by the same students who you finishing career, with the aim of putt into practice what they have learned during their academic training process.

Therefore, we decided to apply our administrative knowledge in the preparation of this degree proposal, which is directly related to the management of human talent, focusing especially on the redesign of the selection and hiring process of personnel for the Coomalpe Transportation Company. located in the municipality of Pueblo Bello Cesar, a company selected for the application of said proposal, based on the current state of the company and based on the way in which it carries out the process of selection and hiring of personnel. We consider that human talent is the most important capital in the organization, since thanks to the knowledge shared and supplied in the development of work activities, the economic results of an organization are derived.

The main objective of our proposal consists of the application of new processes in the techniques of selection and hiring of personnel, taking into account the policies and standards established in the company, which lead to the achievement of its objectives, creating improvements in the current process and implementing techniques that allow decisions to be made according to the needs and requirements presented by the Coomalpe company.

**Keywords:** Processes, Selection and Hiring, Redesign, Human Talent.

## Introducción

Como podemos observar, el proceso de selección, vinculación y contratación de personal se vuelve relevante en toda organización, ya que por medio de este; se realizan una serie de pasos lógicos a través de los cuales se atraen candidatos para ocupar un puesto. Rascón. K (2010, p.17). En otras palabras, llevar a cabo dicho proceso establece la factibilidad de contar con personal idóneo y cualificado para el cumplimiento eficaz y eficiente de los objetivos organizacionales. El proceso de selección y contratación, deberá efectuarse de acuerdo a los cumplimientos legales del trabajador y los previos establecidos dentro de la organización, por lo que la ejecución de este proceso debe realizarse de forma impecable, coherente y responsable; con el fin de adquirir el mejor capital humano, que contribuyan al desarrollo de la empresa.

Teniendo en cuenta los anterior, la presente propuesta de grado brinda el análisis detallado de aquellos aspectos que inciden de forma directa y son utilizados en el proceso de selección y contratación del personal dentro de empresa de Transporte Coomalpe, principalmente los criterios de selección que se rigen dentro de la misma, las necesidades, políticas de selección, fases del programa de selección y por ultimo reclutamiento y contratación, con el objetivo de mejorar aquellos malos procedimientos o falencias que se tengan en cuanto al proceso.

Es por ello, que nuestra propuesta plantea rediseñar las estrategias y metodologías utilizadas actualmente en el proceso de selección y contratación de personal realizado en la empresa de Transporte Coomalpe, mediante la proyección de nuevos procesos en las técnicas actuales, lo cual permita efectuar una exitosa búsqueda de talentos propicios y con gran potencial humano relacionados con la actividad del servicio de transporte.

## **Propuesta de Investigación Trabajo de Grado ECACEN**

### **Tema de Investigación**

Selección de personal

### **Título**

Rediseño del proceso de selección y contratación de personal para la Compañía de Transporte Coomalpe. (Cooperativa Multiactiva de Pueblo Bello).

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Rediseñar las estrategias utilizadas en la compañía de Transporte Coomalpe en el proceso de selección de personal.

### **Objetivos Específicos**

Analizar las políticas y normas establecidas en la compañía, para el debido proceso de selección.

Describir de forma detallada el manual de procedimientos de selección y contratación para dicha empresa.

Plantear nuevos procesos en las técnicas de selección de personal.

## **Planteamiento del problema**

Coomalpe (Cooperativa Multiactiva de Pueblo Bello), compañía dedicada a la prestación de servicio de transporte al cliente, dentro de la misma se puede evidenciar subjetivamente un adecuado manejo del proceso de selección de personal. Pero, que de manera objetiva es importante el rediseño de este proceso a través de estrategias centralizadas al tema; Selección de Personal competente, calificado y con buen desempeño en las actividades de la empresa, que a su vez contribuyan a la prestación de un buen servicio de calidad, donde sus clientes se sientan acogidos y satisfechos, a fin de que ambas partes se vean beneficiadas.

¿Cómo se podría rediseñar las estrategias y metodologías utilizadas en el proceso de selección y contratación de personal de la Compañía de Transporte Coomalpe?

## **Antecedentes del problema**

Es primordial para las organizaciones elegir de modo correcto las herramientas que van a ser empleadas en sus procesos de selección del personal, debido a que es un proceso clave dentro de los macroprocesos, que tiene como objetivo encontrar al candidato que mejor se adecue a las características del puesto de trabajo y del perfil del cargo, pues de ello dependerá el éxito del proceso de selección.

Así mismo, este proceso es continuo, ya que se interrelaciona entre sí, para beneficiar la incorporación de personal competente y adecuado en cualquier empresa. Dentro de los aspectos que en este tema se abarcan cabe tener en cuenta, lo que algunos autores mencionan, Chiavenato (2011), define el reclutamiento como el conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Con la finalidad de seleccionar personal cualificado e identificando así mismo las competencias propias de cada individuo que ingresa en la empresa. Hernández (2012).

En la actualidad, mantener una mejora continua en este proceso, representaría una estrategia vital para el desarrollo de las actividades que se lleva a cabo en la empresa de transporte Coomalpe. Conllevando a la compañía a elevar sus índices de productividad, estándares de calidad y mayor efectividad en la atención del servicio brindado, que le permita mantenerse activa y vigente en el mercado competitivo.

Por lo anterior, partiendo del deseo que toda compañía prestadora de un servicio de calidad como en su mayoría lo brindan y que se encuentre en la búsqueda del éxito, logro de objetivos, no cabe duda de que requerirá la ayuda de un buen talento humano, que cuente con gran potencial y conocimiento en el desempeño de actividades demandadas del sitio de trabajo

actualmente. Es así, como para la empresa Coomalpe prestadora de servicio de transporte intermunicipal de pasajeros, ubicada en Pueblo Bello – Cesar, se hace relevante que en los procesos de requisición, reclutamiento, selección y contratación de personal exista; la evaluación anticipada del perfil de cada candidato en relación al puesto de trabajo ofertado, a través de la técnica de cuestionarios y entrevistas para recolectar la mayor información posible sobre los aspirantes, como nueva estrategia y/o metodología aplicada en la selección de personal, lo cual permita establecer que candidatos son los más completos para ejercer determinada labor dentro de la compañía. Chiavenato (2002), expresa que este proceso funciona como un filtro que permite que sólo algunas personas puedan ingresar a la fuerza de trabajo, es decir, aquellas que presentan características deseadas y requeridas por la organización. Lo que mencionamos anteriormente.

Tanto así que el proceso de reclutamiento y selección juega un papel fundamental en la contratación de un buen capital humano, ya que impacta significativamente en la productividad y estabilidad de la empresa. Del mismo modo, la motivación de la fuerza laboral representa un aspecto esencial para el logro de ese mismo impacto. Como lo plantea Juan (2004) el objetivo de la selección es predecir el futuro comportamiento, desempeño y rendimiento de la persona dentro de la organización. Siempre orientada a mejorar las habilidades de sus trabajadores mediante planes de acción, talleres grupales, incentivos, premios etc., de tal manera que se incremente la motivación entre ellos, viéndose reflejado en la prestación del servicio al cliente externo.

## **Justificación**

Para ser competitivos y prósperos en cualquier mercado sea con nuestro negocio o administrando alguno, es importante contar con capital humano competente. La prestación de un buen servicio, depende del buen entrenamiento, desempeño y comportamiento por parte del personal (empleados) en cuanto a su cargo y puesto de trabajo, tanto así que eleve a un alto nivel su imagen, calidad y efectividad de la empresa.

En una buena gestión humana, se procura seleccionar, capacitar y entrenar a los seres humanos para un mayor rendimiento, buscando satisfacción en el trabajo tanto para la empresa como para el empleado. Frente a esto, es primordial poseer talento humano capaz de compartir conocimiento, prudencia, liderazgo, tolerancia y un sin fin de cualidades que fomenten mayor producción, tanto en cantidad como en calidad, en forma eficiente, eficaz y oportuna; y de esta forma, poder llegar a ser más competitivos.

Por lo que esta propuesta, tiene como prioridad la adecuada gestión del talento humano que se realice en los procesos de selección de personal dentro de la compañía de transporte Coomalpe, lo cual permita impartir un servicio de calidad al cliente, el cual cumpla con sus expectativas y necesidades, es decir donde el cliente sienta confort, bienestar, respuesta rápida a sus necesidades y cumplimiento de cada una de sus exigencias al ser transportado de su lugar de residencia a un destino diferente, e identifique y califiquen positivamente a la empresa en el mercado y a las demás competencias con sus opiniones o perspectivas según su experiencia propia en relación al servicio recibido.

Es por ello, que se debe llevar a cabo un buen proceso selectivo de personal, rediseñando, estableciendo o implementando nuevas mejoras continuas en las estrategias y metodologías

utilizadas en dicho proceso actualmente, analizando objetivamente en donde se están presentando falencias que nos cohiben de poder contar con buen potencial humano para el desempeño ideal en el servicio de transporte ofrecido, y que además permita el cumplimiento de metas y objetivos propuestos en la empresa, a su vez contribuyan al bienestar de su colaboradores.

## Marco teórico

Al estudiar el tema de investigación correspondiente al proceso de selección y contratación de personal que se realiza dentro de una organización y revisando lo que diversos actores de la época han escrito y opinado sobre esta temática importante, nos proporcionan fundamentos teórico y bases para el análisis y desarrollo de nuestra propuesta. Este proceso es la vía más clara de encontrar personal cualificado para la ocupación de un puesto dentro de la empresa, que a su vez contribuyan al crecimiento, productividad, bienestar de la organización y el cumplimiento de metas comunes.

Por lo anterior, es necesario que como organización estemos en constante cambio, mejoramiento e innovación en cada uno de nuestros procesos; por eso nuestra propuesta tiene como objetivo primordial el rediseño de estrategias y metodologías que se utilizan en el proceso de selección y contratación de personal en la compañía intermunicipal de transporte Coomalpe, sabiendo que el buen funcionamiento de este macroproceso es relevante en toda organización, debido a que se realiza la supervisión necesaria de dicho proceso, logrando eliminar aquellos malos procedimientos que traían consigo contratiempos para la buena ejecución del mismo, alcance de metas y objetivos propuestos por la organización.

Esta propuesta permitirá a la compañía de transporte Coomalpe evitar errores en el proceso de selección, correr en gastos incensarios en cuanto a la requisición, selección, reclutamiento, contratación, socialización y capacitación para la buena elección de personal apto, cumplir con su objetivo trazado, el cual es crecer en el mercado brindando un servicio de calidad al cliente que se adecue tanto a sus exigencias y necesidades, como también al bienestar y desarrollo de la empresa, por último el ahorro de tiempo invertido.

Actualmente el área de recurso humano enfrenta grandes retos y exigencia para poder cumplir con los objetivos trazados por la empresa, es ahí donde se hace necesario que se implementen, mejoren o rediseñen nuevas técnicas en el proceso que estructuran y fundamentan la organización, apoyándonos en lo que nos menciona el autor Chiavenato (2000), donde establece que *"El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos"*. Es decir, la serie de fases o etapas dentro de este proceso, consisten en la detección y análisis de necesidades según se requiera, descripción detallada y análisis del perfil del cargo a cubrir, criterios de selección, fijación del método de reclutamiento, concertación de entrevistas, más las técnicas de selección empleadas, elaboración de informes y finalmente la entrevista final. Dichas etapas, son esenciales y crean la posibilidad a la empresa de poder contar con un personal calificado que cubra un puesto y demandas exigidas dentro del mismo.

Por esta razón, se debe suministrar herramientas adecuadas en tiempo oportuno, asegurando su calidad a través de las diversas técnicas que permitan la toma de decisiones en cuanto a la selección del aspirante apropiado para ocupar el puesto. Como lo sugiere (Ariza, 2004), técnicas que permitirán evaluar y descubrir características personales, psicológicas, cognitivas y otras cualidades como motivaciones, capacidades, nivel de inteligencia, autoestima del talento humano, considerando esto; como una verdadera ventaja competitiva y el mejor activo que se pueda implementar en la empresa para el logro de las metas que responda a los nuevos retos del mercado y la globalización.

Según Peña (1993), infiere que la información que brinda la organización en los procesos de selección y contratación, tiene como finalidad proporcionar análisis del puesto o vacante disponible, donde se describen las tareas o responsabilidades que se exigen para la ocupación de

dicho puesto, las especificaciones humanas, las habilidad y desempeño requerido para el puesto en mención; a su vez también se muestran los planes de recursos humanos a corto y largo plazo, dando a conocer las vacantes futuras con cierta claridad donde se conduzca un apto proceso de selección en forma lógica y ordenada; como también los aspirantes elegidos entre los cuales se pueda escoger los mejores colaboradores para cumplir las exigencia por el mercado y poder como compañía lograr el crecimiento deseado.

Sabemos también que el éxito de cualquier empresa depende principalmente de la buena administración del talento humano establecido, tanto así que en toda organización debería existir un departamento de recursos humanos, que direccione y lidere este proceso. Chrudden y Sherman (1992). Pues este permite organizar y seleccionar aquel personal que permitirá tal objetivo empresarial. Por lo tanto, el proceso de reclutamiento, selección de personal y contratación juega un papel fundamental y significativamente en el desempeño, efectividad y competitividad de toda empresa.

## Marco legal

Todo proceso de selección y contratación de personal que se lleve a cabo en cualquier organización, debe estar direccionado y relacionado al cumplimiento de la normativa legal que establece el Estado en relación a lo que concierne a los derechos y deberes del trabajador con sus obligaciones contractuales y viceversa, así mismo la empresa. Por lo cual nuestra propuesta se fundamenta.

Las políticas impartidas por la entidad contratista, deben cumplir también con aquellos requisitos legales demandados por el ministerio de trabajo, en la adopción de programas y planes generales vigentes que contribuyan a dar garantías a los trabajadores, protección, bienestar, desarrollo personal y trabajo decente bien remunerado. Como también, el de contar con un sistema de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como también la buena comunicación dentro de la misma con sus colaboradores para el buen desarrollo y desempeño de las actividades internas de la empresa, fortaleciendo además las buenas relaciones laborales.

Tales políticas de contratación, se establecen según lo que rige el Ministerio de trabajo, estas tienen como base el ordenamiento legal y la documentación exigida donde prevalezca la transparencia, el respeto y la ética, que se verán reflejados en la construcción de los procesos contractuales y en los contenidos previstos en las siguientes normas y leyes que hacen parte de la constitución nacional. Tal y como se menciona en el Artículo 3° de la Ley 80 de 1993, donde se establece lo siguiente: *“De los Fines de la Contratación Estatal. Los servidores públicos tendrán en consideración que al celebrar contratos y con la ejecución de los mismos, las entidades buscan el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con*

*ellas en la consecución de dichos fines.”<sup>i</sup>* . Efectuando la selección del personal de trabajo tanto público como privado base fundamental para el mismo, exponemos también lo señalado en la Ley 1150 de 2007, en la cual establece los fines de la contratación, teniendo por objeto “por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con recursos públicos.” Bajo disposiciones constitucionales se reglamentó que la escogencia o selección de personal de trabajo, debe ser de manera objetiva teniendo en cuenta las capacidades que la persona natural o jurídica posea.

Con esta ley se pretende dictar una selección abreviada, esta misma correspondiente al modo de selección objetiva y prevista para aquellos casos que cumplan con las características del colaborador a contratar, los detalles de la contratación, el valor devengado por obra o servicio, donde se puedan adelantar procesos simplificados para garantizar la eficiencia de la gestión contractual. Finalmente, todo lo argumentado y presentado anteriormente contiene coherencia con lo establecido en el código sustantivo del trabajo, el artículo 13 del mismo código plantea de manera expresa el estado de cada persona ante la ley, así mismo los artículos 105 y subsiguientes plantean el proceso que se le debe brindar al trabajador después de la selección y por último los parámetros y manuales empresariales con los cuales se debe cumplir. Para así lograr el fin primordial que se basa en la justicia de las relaciones de empleador y trabajador.

## Metodología de la investigación

Este trabajo pretende analizar y determinar de qué manera el rediseño de las estrategias y metodologías utilizadas en el proceso de selección y contratación del personal, permitirá a la empresa de transporte Coomalpe contar con personal calificado y apto para los puestos designado, sabiendo de ante mano aquellos aspectos que hacen parte de este proceso o tema fundamental en cualquier organización. La metodología es el conjunto de técnicas y herramientas utilizadas para el desarrollo de una investigación, esto refiere al tipo de enfoque que se le da al tema de tratar. Para nuestro objeto de estudio y análisis se establece la investigación descriptiva (cualitativa); donde se detallan; los procedimientos a seguir, comprender a las personas, técnicas, actividades, evento y demás estrategias requeridas para la investigación.

Según Tamayo, T. M. (2006), la investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o proceso de los fenómenos. Es decir, donde trabajemos sobre realidades, en otras palabras, hechos vividos, los cual permita brindar y presentar interpretación correcta sobre el tema. Lo que básicamente se quiere con nuestra propuesta, es mejorar el funcionamiento de este proceso de selección de personal; podemos mencionar también, que este enfoque descriptivo, se hace sobre conclusiones comprendidas o sobre una persona, grupo.

Por lo tanto, para lograr estos objetivos, se lleva a cabo una revisión de bibliografía de textos sobre el tema, un análisis jurisprudencial acompañado de un estudio de caso, aplicando técnicas de recolección de datos a través de entrevistas, encuestas, prueba de conocimiento y habilidades, pruebas psicométricas y de personalidad. Con los resultados de este trabajo se busca

sensibilizar a los empresarios de la compañía tener una mayor comprensión del proceso que se lleva a cabo, permitiendo una adecuada implementación de acciones que contribuyan a una sana y justa selección de personal para la empresa de transporte Coomalpe.

## Resultados

Como resultado de esta propuesta, lo que se quiere es analizar y rediseñar aquellos puntos débiles que resultan de la ejecución del proceso de selección de personal realizado en la compañía Coomalpe, lo cual permita nuevamente emplear un proceso óptimo en relación a la gestión de talento humano que contribuya a una mejor productividad en la empresa y calidad de vida de sus colaboradores.

Llevar a cabo la aplicación de este proceso siguiendo los siguientes pasos: necesidad de una vacante, publicación del cargo, convocatoria, análisis y clasificación de currículos, aplicación de prueba de conocimiento, prueba psicotécnica, entrevista e informe de selección, donde se arroja el porcentaje total del proceso llevado a cabo para la escogencia del trabajador que posee la capacidad de cubrir la vacante.

Realizar un proceso de selección basado en el conocimiento, de manera que al aplicar las diferentes técnicas y herramientas adecuadas para su implementación dentro de la empresa; brinde la posibilidad de escoger las personas según su grado de conocimiento, competencias, habilidades y/o destrezas necesarias para la aplicación del puesto seleccionado.

Sin embargo, queremos también que, al rediseñar dicho proceso, se cumpla con las normas y/o políticas legales, que garantice bienestar tanto a la empresa como a los candidatos, y que a su vez permita la búsqueda de personal cualificado; de la misma manera que el personal logre adaptarse con facilidad a su puesto, existan buenas relaciones interpersonales, buena cultura organizacional y un excelente servicio al cliente, contribuyendo al crecimiento de la compañía.

Por esta razón, establecer este proceso generará un impacto positivo en la compañía y su entorno, ya que se realizará un proceso óptimo y eficiente en la selección, vinculación y

contratación, dicho propósito es el mejorar la satisfacción y fidelización de los clientes, comprometiendo a la empresa a utilizar esas ventajas a largo plazo, para convertirlas en fortalecimiento dentro de la misma. Llevar a cabo programas de inducción y capacitación eficientes, una vez seleccionado el personal idóneo para los puestos que se solicitan, con el fin de brindar conocimientos sobre las tareas a desempeñar. Realizar acompañamiento a sus subordinados para aumentar el buen desempeño laboral, todo esto se hace para que el trabajador se adapte lo más rápidamente a su entorno laboral.

Volver una necesidad la revisión continua de este proceso dentro de la compañía, para lograr una mayor eficiencia en el desarrollo de recursos humanos y en todas sus áreas, como los son; prestar un servicio por excelencia, respuesta oportuna a todos los requerimientos y satisfacción a cada cliente tanto externos e internos.

Por último, que exista un mayor interés de la dirección por conocer y analizar cómo se efectúa este macroproceso por parte del departamento encargado, para que se mire desde la perspectiva del cliente que los líderes de la organización poseen ese sentido de compromiso por la empresa y sus colaboradores.

## **Recomendaciones**

Después de analizar el desarrollo de nuestra propuesta, se recomienda invertir en una óptima gestión de talento humano. Emplear un buen proceso de selección permitirá el alcance de metas y objetivos organizacionales, puesto que no solo se le apunta a la selección y contratación de un candidato para un puesto, sino que también a su bienestar y calidad de vida dentro de la organización, lo cual permita un eficaz y eficiente desempeño en sus actividades diarias, sin dejar de lado el objetivo primordial de la empresa, el cuál es el crecimiento y desarrollo empresarial en el mercado.

Describir de forma clara y detallada las características de la vacante publicada, para que las personas que deseen postularse se encuentren informadas con antelación en cumplimientos sobre los requerimientos exigidos por la empresa.

Ejecutar procesos de selección y contratación del personal transparente, basado en nuevos modelos de competencias, identificando la verdadera capacidad productiva del aspirante, donde se fije en el nivel de desempeño laboral de la persona según su contexto y quede constatado en las capacidades, aptitudes y actitudes empleadas en la realización de un trabajo de calidad. De igual manera, se debe realizar dicho proceso de una forma correcta, manteniendo la ética profesional, para evitar cualquier tipo de novedades al momento de dicha selección, como inconformidad o desconfianza por parte de las personas que están solicitando la vacante que esté disponible, esto se hace para que la empresa se evite cualquier contratiempo, como factores de juicio por falta de profesionalismo de los líderes.

Es importante, que en la organización se empleen inducciones o capacitaciones para que el personal contratado se encuentre en óptimas condiciones en el cargo a desempeñar, logrando positivamente el crecimiento de la compañía y su desarrollo personal.

También se recomienda motivar a los colaboradores que hacen parte de la empresa, para que efectúen sus actividades de forma comprometida y responsable, brindándoles compensaciones financieras o no financieras según sean sus logros o escalafones que vayan alcanzando.

Es necesario tener en cuenta las capacidades de las personas y destrezas de cada uno de ellos mediante la aplicación de test de conocimientos, ya que así conoceremos su actitud y visión compartida con la empresa para alcanzar los objetivos propuestos, como a su vez concientizar a la empresa de que el personal interno es parte fundamental para el avance de la misma, por lo que incentivarlos y motivarlos a ser dueños de su propio trabajo también los ayuda a creer que son pilares importantes y que sin ellos no seríamos nada.

Por su parte, al área de gestión humana se le debe dar gran importancia, puesto que esta es la encargada de escoger a ese personal con la capacidad necesaria para tal cargo, además es la responsable de distribuir las tareas en cada puesto y velar que se cumplan a cabalidad dichas funciones, evaluándolos e incentivándolos al desarrollo de un buen liderazgo, determinando un buen ambiente laboral. Por lo tanto, se plantea que la empresa debe estar en un constante seguimiento para analizar los modelos de selección por las diferentes áreas o competencias de la organización, determinando el crecimiento de esta y lograr sus metas diariamente.

## Conclusión

El análisis efectuado en la compañía de transporte Coomalpe, como también el estudio y apropiación de las temáticas presentadas en el Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano como apoyo fundamental para su elaboración, las investigaciones realizadas por nosotros en diferentes fuentes bibliográficas, libros, tesis etc., contribuyeron efectivamente a la realización de esta propuesta, teniendo presente el estado actual en el que se encontraba la empresa para su debida implementación y partiendo de la forma en como ejecuta el proceso de selección y contratación de personal, con la finalidad de plantear nuevas técnicas dentro de lo que corresponde a este proceso.

Una buena selección de personal, implica estar abiertos a nuevos conocimientos que permitan la aplicación de técnicas innovadoras y herramientas dinámicas que sean de vital importancia para llevar a cabo procesos mejorados y eficientes dentro de una organización, en nuestro caso un nuevo proceso integral, con el fin de obtener los mejores resultados.

La realización de este trabajo, nos permite como profesionales en el campo administrativo el reconocimiento de aquellos aspectos que hacen parte de una buena investigación y ejecución de estrategias, técnicas o procesos, después de realizar una revisión documental sobre marco teórico, aspectos legales, rediseño de estrategias y metodología en el proceso de selección y contratación del personal en la compañía de transporte intermunicipal Coomalpe, generara un perfeccionamiento en cuanto a la elección y vinculación correcta del personal requerido o solicitado por la empresa. Concluimos, que con la ejecución de nuestra propuesta se ayudara y asegurara el buen funcionamiento de este macroproceso en la empresa de transporte Coomalpe, como a su vez el contribuir en el bienestar de sus nuevos integrantes dentro de la misma.

## Referencias Bibliográficas

Aguilera Mancilla, Gabriel. Mercados y Negocios Volume: 1 Issue 40 (2019) ISSN: 1665-7039

Online ISSN: 2594-0163. <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search-ebscohost-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=137573367&lang=es&site=ehost-live>

Ariza, J. A. (2004). *Dirección y administración integrada de personas*. Madrid.: McGraw-Hill.

Chiavenato 1999, citado en Editorial Vértice, 2007, (pág. 4).

<https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-los-recursos-humanos/>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos (5a ed.)*. México: McGraw-Hill.

[https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato\\_Administracion\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_subrayado](https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado)

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: (9ª ed.), Ed. McGraw-Hill.

Chruden & Sherman (1992). *Administración de personal*. México: Compañía Editorial Continental.

Código Sustantivo del Trabajo,

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo\\_pr001.htm](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.htm)

1

<sup>1</sup> Colombia Compra Eficiente, Síntesis Normativa y Jurisprudencia en Contratación,

<https://sintesis.colombiacompra.gov.co/norma/LEY%2080%20DE%201993/41>

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.250-291). Recuperado de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas. Recuperado de <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

Gerencie.com (2019). Reglamento interno de trabajo. Recuperado de <https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (Cap. 8. p. 345). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

Hernández, S. (2012). La Selección de Personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Obtenido de Semestre Económico*, 15(31) 173-186: Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=165024299007>.

Llanos, J. (2005). *Como entrevistar en la selección de personal*. México: PaxMéxico.

Ministerio de Trabajo. (2020) ¿Qué es la seguridad social?. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

Ministerio de trabajo. Políticas de contratación. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/transparencia/politicas-de-contratacion>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.66-68). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69-74). Recuperado de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp. 119-122). Recuperado de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=175>

<sup>1</sup> Naranjo Arango, Rodrigo. El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia) Pensamiento & Gestión, núm. 32, enero-junio, 2012, pp. 83-114 Universidad del Norte.

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3978/2826>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.

Recuperado de [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)

---

Peña, M. (1993). *La dirección de personal (6ª ed.)*. Barcelona: Hispano Europea.

Rascón, K. (2010). Propuesta para implementar un proceso de reclutamiento y selección de personal, en el instituto de la defensa pública penal. (p.17). [Libro digital] sitio web:

[http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08\\_2223\\_in.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_2223_in.pdf)

Significados. Tipos de investigación. Consultado en [https://www.significados.com/tipos-de-](https://www.significados.com/tipos-de-investigacion/)

[investigacion/](https://www.significados.com/tipos-de-investigacion/)