

Modelo estratégico integral para los procesos de selección de FECEDA (Fondo de Empleados Oficiales del Departamento del Meta)

Gloria Milena Guzmán Martínez

Nidya Camargo Parra

Luisa Fernanda Ramírez

Erika Yasmin Sepúlveda

Jhon Hamilton Alexan Mejía

Grupo: 57

Tutor:

Adrián Mauricio García

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas – ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Meta

2020

Tabla de contenido

Introducción.....	6
Objetivos	7
<i>Objetivo General.....</i>	7
<i>Objetivos Específicos.....</i>	7
Título del proyecto	8
Planteamiento del problema.....	9
Antecedentes de problema.....	12
Justificación	14
Marco teórico.....	16
Marco legal	21
Normas laborales.....	25
Ley Federal del Trabajo	25
Código Sustantivo del Trabajo.....	28
Modificación al sistema de Riesgos laborales	28
Auxilio de transporte Decreto 2739 del 28 de diciembre de 2012	29
Salud Ocupacional	29
Marco metodológico.....	30
Resultados	33
Recomendaciones	47
Modelo estratégico de selección de personal.....	48
Conclusiones	52
Bibliografía	53
Anexos	56

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1.....	12
Ilustración 2.....	33
Ilustración 3.....	34
Ilustración 4.....	35
Ilustración 5.....	36
Ilustración 6.....	37
Ilustración 7.....	38
Ilustración 8.....	39
Ilustración 9.....	40
Ilustración 10.....	41
Ilustración 11.....	42
Ilustración 12.....	43
Ilustración 13.....	43
Ilustración 14.....	44
Ilustración 15.....	50

Resumen

El Fondo de Empleados Oficiales del Departamento del Meta - FECEDA, es una organización que presenta un crecimiento sostenido y gran solidez patrimonial, con una trayectoria de más de 30 años brindando servicios para el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar integral de todos sus asociados.

Con el transcurrir de los años FECEDA implementa decisiones y acciones para su desarrollo, hoy en día es el fondo de empleados más representativo en el departamento del Meta, cuenta con más de 3.500 asociados, genera 36 puestos de trabajos directos además de un número indeterminado de empleos indirectos

Para realizar la selección de acuerdo a lo que las organizaciones esperan, muchas veces debemos detectar las expectativas implícitas que éstas tienen. Para ello hay que tener en cuenta el tipo de empresa, su cultura, el mercado, el discurso con el cual se maneja, el clima organizacional, las relaciones formales (organigrama), la descripción de tareas del puesto. Para esto es necesario realizar una entrevista con el gerente o responsable.

Por lo tanto, es importante acordar una entrevista con el/la responsable de recursos humanos y de ser necesario con quienes puedan aportar datos que ayuden a elaborar el perfil requerido.

Palabras Clave: Recursos humanos, reclutamiento, selección e inducción, empresa, administración, perfil, competencia, habilidades, marco teórico, trayectoria, clima laboral, equipo de trabajo, entrevista, organización.

Abstract

The Official Employees Fund of the Meta Department - FECEDA, is an organization that presents a sustained growth and great patrimonial solidity, with a trajectory of more than 30 years providing services for the improvement of the quality of life and the integral well-being of all its associates.

Over the years, FECEDA implements decisions and actions for its development, today it is the most representative employee fund in the Meta department, it has more than 3,500 associates, it generates 36 direct jobs in addition to an undetermined number of indirect jobs

To make the selection according to what organizations expect, many times we must detect the implicit expectations that they have. To do this, the type of company, its culture, the market, the discourse with which it is handled, the organizational climate, the formal relationships (organization chart), the job description of the position must be taken into account. This requires an interview with the manager or person in charge.

Therefore, it is important to arrange an interview with the person responsible for human resources and, if necessary, with those who can provide data to help develop the required profile.

Key Words: Human resources, recruitment, selection and induction, company, administration, profile, competence, skills, theoretical framework, trajectory, work environment, work team, interview, organization.

Introducción

Las organizaciones en la actualidad se desafían a cambios continuos, lo cual implica implementar un conjunto de técnicas trascendentales para su crecimiento empresarial. Por consiguiente, es de gran importancia un adecuado proceso de selección de personal, esto teniendo en cuenta que un proceso de contratación organizado, transparente y justo, pueda ayudar al personal de recursos humanos a instalar a las personas indicadas en las oficinas de la empresa.

FECEDA el fondo de empleados oficiales del departamento del Meta, cuenta con una amplia trayectoria en el mercado, con más de 30 años presentando un crecimiento sostenido y de gran solidez patrimonial, mejorando la calidad de vida y el bienestar de todos los asociados mediante la prestación de servicios financieros y sociales de manera oportuna y eficiente.

Inicialmente con esta actividad se busca estructurar un modelo de selección de personal para la empresa FECEDA, teniendo en cuenta que la realización del proyecto es de vital importancia para lograr la certificación del diplomado en Gerencia del Talento Humano y posteriormente de la carrera universitaria.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un modelo estratégico de selección de personal analizando los criterios, necesidades, políticas y fases que se deben incluir en el mismo, de acuerdo al Sistema Integral de Gestión de la entidad FECEDA.

Objetivos Específicos

- ✓ Identificar los pasos que utiliza la empresa FECEDA en el área de talento humano en los procesos de selección.
- ✓ Consultar fuentes de información que nos permitan identificar la gestión de conocimientos en el área del talento humano en los procesos de selección, capacitación y evaluación de desempeño de la empresa FECEDA.
- ✓ Crear técnicas eficientes y eficaces en los procesos de selección en el área de talento humano en la empresa FECEDA.
- ✓ Presentar el modelo de selección de personal de la empresa FECEDA.

Título del proyecto

Modelo estratégico integral para los procesos de selección de FECEDA (Fondo de Empleados Oficiales del Departamento del Meta).

Planteamiento del problema

La gestión del talento humano en los últimos años ha tenido un incursión notable en las empresas, ya que ha desempeñado un papel importante que permite velar tanto la satisfacción de la empresa con el empleado y viceversa, debido a que los empleados intervienen directamente en el logro de la misión de la empresa.

Gerencia el Talento Humano hace algunos años era una tarea operativa y administrativa que se basaba exclusivamente en el cumplimiento de los requerimientos mínimos establecidos por la ley para la selección de personal, olvidando de esta manera el valor que el capital humano puede generar realmente en una empresa.

El área de recursos humanos es una de las áreas que más cambios ha experimentado a lo largo de la historia dentro de las empresas, actualmente la gestión humana interactúa de la mano con otras áreas como calidad, contabilidad, gerencia, comercial, entre otras áreas, adaptándose al cambio permanente de las exigencias de cada organización o su entorno.

Todo este proceso de incorporación, selección, contratación, inducción, entrenamiento, evaluación de desempeño y desvinculación de personal, forma parte de la estructura de gestión del talento humano.

Feceda, es una empresa que presenta un crecimiento sostenido de gran solidez patrimonial, actualmente cuenta con una trayectoria de más de 35 años en el mercado, brindando servicios para el mejoramiento de la calidad de vida y bienestar integral de todos sus asociados y su grupo familiar, siempre caracterizándose por su alta calidad en la prestación de sus servicios; sin embargo, el proceso de selección de personal ha sido un

proceso que día tras día ha ido evolucionando significativamente, lo cual ha traído consigo nuevos retos organizacionales y aunque dentro de Feceda la rotación de personal es poco frecuente, se han generado nuevos puestos de trabajo que implican una estructura organizacional más amplia que permita dar respuesta a las actuales necesidades del personal y de la empresa, evitando al máximo la sobrecarga en los puestos de trabajo, garantizando el buen desempeño de sus colaboradores permitiendo en ellos procesos de crecimiento a nivel laboral y personal.

Es importante mencionar que esta empresa tiene varios procesos indispensables como la selección apropiada del personal lo que implica enfatizar en clientes internos comprometidos con la misión y los objetivos que incluyen la calidad y calidez de sus empleados y de ser posible experiencia.

Es por esto que se toma como una oportunidad la carencia de un departamento de RRHH estructurado con procesos fijos, porque a la hora de incorporar personal a la empresa, se debe estructurar e implementar procesos de reclutamiento, selección e inducción del recurso humano siempre guiándose hacia las políticas empresariales a través de un modelo estratégico de selección de personal, enfocadas principalmente en la alta calidad para la satisfacción del cliente.

Una selección inadecuada de personal provoca problemas a las empresas que impactan de manera negativa a la productividad, teniendo como resultado un desequilibrio entre los objetivos de la organización y los logros obtenidos y como consecuencia a aquel empleado que no cumple con sus funciones por falta de similitud necesaria en el perfil del

puesto, será necesario reemplazarlo por un nuevo empleado con mayor afinidad al perfil buscado, originando uno de los principales problemas de toda organización en el recurso humano, que es la rotación de personal, un fenómeno que se presenta en toda organización, y si no se toman acciones traerá consecuencias serias para la empresa.

La rotación de personal puede deberse tanto a factores internos de la empresa como externos de la misma. Como ejemplos de factores externos pueden enlistarse: oferta laboral del mercado externo, situación económica, la oferta y demanda del recurso humano. Como factores internos algunos pueden ser: sueldo y prestaciones, condiciones físicas del área de trabajo, políticas de reclutamiento y selección, horarios de trabajo. Cualquiera de estos factores que esté provocando la rotación de personal en las empresas, representa un costo considerable para las organizaciones ya que no solo tendrá que invertir en el reclutamiento, selección, contratación y capacitación de los nuevos empleados, sino que pierde competitividad por la renovación de su plantilla laboral (Heróles, 2007).

Kay y Russette (2000) afirman que los procesos de reclutamiento, selección, contratación y capacitación de nuevos empleados, se han convertido en tareas críticas que toda organización debe conocer y desempeñar, ya que la definición y la correcta aplicación de estos procedimientos ayudarán a las organizaciones a reducir los efectos y costos que trae consigo la rotación de personal.

Con base en estos argumentos se plantea una inquietud, que fue parte de la Motivación para la realización de este problema. ¿Investigar y detectar las falencias en los procesos de Selección de personal de la Empresa Fededa.

Antecedentes de problema

Para abordar el tema de la implementación de un modelo estratégico de selección de personal para la empresa FECEDA, fue necesario hacer una revisión de los cambios producidos en el área de recursos humanos de la compañía, y de cómo se ha visto reflejado en el proceso continuo de contratación, es importante mencionar que la rotación de personal en la empresa puede originar consecuencias que afectaran el capital económico de la compañía, ya que esto incrementara los costos en sus Retención Vs. Rotación y en los procesos para el reclutamiento y capacitación de personal. Además, para los empleados que permanecen en la organización, puede frenar o retrasar su desarrollo y crecimiento dentro de la empresa creando un sentimiento de inconformidad o desmotivación por la falta de oportunidades, y desde mi punto de vista considero que un empleado inconforme en su trabajo puede estar buscando mejores oportunidades en el mercado laboral mientras trabaja, por lo tanto, deja de ser productiva, lo que origina pérdidas económicas y baja competitividad para la empresa.

Haciendo énfasis en nuestra investigación, fue necesario hacer una revisión de la literatura para determinar qué tipo de estudios y en qué temáticas y organizaciones se han desarrollado anteriormente. A continuación se muestran algunos de ellos.

Ilustración 1

Estudio y temáticas organizacionales

<i>AUTOR</i>	<i>AÑO</i>	<i>TITULO</i>
Buitrago Alfonso, Héctor		Formas de reclutamiento,

Ismael Antonio.	1984	selección y remuneración de personal en tres empresas de transporte urbano en Bogotá D.E. Bogotá, D.C. Trabajo de Grado Administración de Empresas Universidad Nacional de Colombia
Castellanos Silva, Misael	1988	Evaluación del proceso de selección de personal administrativo de una entidad pública de educación superior
Gómez Contreras, Ana Concepción	1993	Procesos de selección y capacitación y su relación con el desempeño de un grupo de secretarias en una empresa petrolera
Morales Morales, Carlos Andrés	2004	Selección de personal para el siglo XXI: un enfoque para el sector Hotelero – Bogotá. Bogotá, D.C. Tesis Administración de Empresas Universidad Nacional de Colombia

Fuente: Base de datos biblioteca Universidad Nacional.

Justificación

El presente trabajo contiene los aspectos fundamentales de la Gestión del Talento Humano en las organizaciones en general, pero realiza un enfoque especial en el fondo de Empleados del Departamento del Meta (FECEDA).

Se considera gran importancia teniendo en cuenta las múltiples problemáticas que atraviesan las organizaciones en el área de recursos humanos específicamente en el manejo de selección de personal. Es importante que los empresarios, socios y administrativos de las entidades comprendan el valor que tiene sus funcionarios en el éxito de las organizaciones ya que de esto depende su adecuado funcionamiento y proyección a largo plazo

Entre los aspectos fundamentales del área de recursos humanos esta conocer constantemente las necesidades de los empleados, deseos, expectativas y sueños tanto a nivel personal como laboral. Así mismo, incluirlos en la planeación de nuevos proyectos y toma decisiones, fortaleciendo en cada uno de ellos el liderazgo del área al cual pertenezcan.

El reclutamiento y la selección del personal es un proceso sumamente importante cuando se busca un talento nuevo para vincular a una compañía, tener un proceso de reclutamiento y selección eficiente en FECEDA, nos ayudara a descartar aquellos que no son adecuados para el puesto porque carecen de la formación y educación adecuada, de profesionalidad o experiencia o simplemente no encajan con la cultura o los procedimientos habituales que busca implementar la compañía.

El objetivo principal del reclutamiento y selección es garantizar un proceso de contratación organizado, transparente y justo que pueda ayudar al personal de recursos humanos a poner a las personas indicadas en las oficinas de la empresa.

El capital humano es la base de todas las organizaciones, por este motivo se le tiene que poner especial atención y darle la importancia que necesita. La mayoría de las personas en una organización nunca saben que tan lejos pueden llegar dentro de ella, sólo algunos ejecutivos con puestos jerárquicos altos tienen altas expectativas de llegar más lejos y ocupar posiciones satisfactorias con un salario mayor.

Hoy en día el reto de todas las organizaciones para estar en condiciones de competir en los mercados locales y externos, apunta a la consolidación de sus elementos materiales, técnicos y humanos, siendo estos últimos como el recurso más valioso con el que cuenta la empresa (García y Navarro, 2008).

El recurso humano es y seguirá siendo el elemento más importante de las organizaciones, por lo que es necesario que toda organización conozca cuáles son aquellos factores que origina la rotación en su empresa La aportación del psicólogo

Dentro de las organizaciones, el recurso humano sigue siendo el recurso más importante con el que se cuenta, la necesidad de planificar y administrar el recurso humano debe ser tan importante para el alcance de objetivos de toda organización.

Marco teórico

La búsqueda, selección y orientación de personas es un desafío para el departamento de recursos humanos de cualquier organización. Estas actividades, se relacionan con el proceso de integración de recursos humanos y, comprende todas las actividades relacionadas con la investigación de mercado, el reclutamiento y la selección de personal, así como su integración a las tareas organizacionales (Chiavenato 2007, 129).

Según Werther (2008) “el propósito de la administración de los recursos humanos es el mejoramiento de las contribuciones productivas del personal a la organización en formas que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social”.

En el libro la administración de los recursos humanos se afirma que “Gary S Becker, premio nobel de economía en 1992 sostiene que el capital humano consta de habilidades y destrezas que las personas adquieren en el transcurso de vida, a través de estudios formales, como las escuelas, o por conocimiento informales, que da la experiencia; es un factor económico primario y es el mayor tesoro que tienen las sociedades”. (Werther & Davis, 2008) Las organizaciones existen para cumplir objetivos que los individuos aisladamente no pueden cumplir. (Chiavenato, 1988).

Es por esto que se puede llegar a concluir que el capital humano es quizás el activo más importante de cualquier empresa, comenzando desde cargo más bajo en el organigrama hasta su cabeza, si el departamento de recursos humanos logra un trabajo sincronizado en conjunto, bajo un clima laboral óptimo puede lograr aumentar niveles de

productividad y satisfacción, debido a que los empleados se encuentran motivados y dispuestos a crecer junto con la compañía.

Para desarrollar un proceso de selección es importante tener claro las herramientas de selección de personal: El currículum, fundamental para obtener la información del candidato, especialmente su formación educativa, logros, experiencia los cuales son cruciales para filtrar candidatos. (Anderson et al. 2010).

Las referencias: Se trata de un procedimiento evaluativo usado frecuentemente y que consiste, fundamentalmente, en la solicitud de información relevante o a otras personas que puedan facilitar este tipo de información. (Alonso, Moscos, & Cuadrado, 2015).

La entrevista: para el desarrollo de una entrevista certera que arroje excelentes resultados es necesario tener en cuenta varios aspectos cruciales, revelar adecuadamente el perfil, analizar la trayectoria previa del postulante, la entrevista es una etapa de la selección, preguntar referencias y generar preguntas capciosas que generen sorpresa en el entrevistado. (Aballay & Carina, 2002).

Entrevista: para el desarrollo de una entrevista certera que arroje excelentes resultados es necesario tener en cuenta varios aspectos cruciales, revelar adecuadamente el perfil, analizar la trayectoria previa del postulante, la entrevista es una etapa de la selección, preguntar referencias y generar preguntas capciosas que generen sorpresa en el entrevistado. (Aballay & Carina, 2002).

Tipos de entrevista: entrevista directa, pregunta concreta; entrevista mixta, combinación entre preguntas concretas y de opinión. Entrevista Libre, Este tipo de

entrevista es básicamente una introducción pequeña con preguntas de la hoja de vida a manera de presentación, para seguir con preguntas tales como; ¿Por qué le interesa este puesto? ¿Cuáles son sus debilidades, cuales sus fortalezas? ¿Por qué debemos elegirlo a usted? Entrevista grupal: Teniendo un grupo mínimo de 2 y máximo de 7 se simula una situación de trabajo y se les observa reaccionar. (Aballay & Carina, 2002).

Test de capacidades cognitivas o aptitudes: uno de los instrumentos más clásicos de la selección de personal, el cual puede arrojar información acerca de la velocidad de aprendizaje, capacidad de adaptación y un sinnúmero de características del candidato fundamentales para la elección del candidato más idóneo. (Alonso, Moscos, & Cuadrado, 2015).

Si bien es importante lo anteriormente expuesto en nuestro marco teórico, también es importante mencionar como llega cada persona a cada área y puesto de trabajo. El proceso de reclutamiento y selección se auxilia del proceso de análisis de puestos, que es previo a este, ya que es a partir de este análisis que se pueden conocer las características de cada puesto y en consecuencia las obligaciones, habilidades, competencias y demás características que necesita poseer una persona para ser considerada a ocupar ese puesto (Dessler, 2009), por lo tanto como indica Chiavenato (2009), se deben analizar todos los aspectos intrínsecos del puesto para realizar una elección que se ajuste a los requisitos de ese.

El análisis de puestos, entonces, tiene como objetivo primordial la obtención de toda la información posible sobre las obligaciones, responsabilidades y actividades que son inherentes al puesto que está analizando, esta información deberá sustraerse de varias

personas que se encuentren familiarizadas con la posición, como los propios trabajadores y supervisores.

Existen diversas formas de recabar información sobre las obligaciones, responsabilidades y actividades de un puesto, por ejemplo, los cuestionarios, la entrevista, las observaciones, los diarios y las bitácoras, se puede utilizar sólo una o combinar varias, lo importante es que se estén utilizando las adecuadas para los propósitos que se desean obtener (Desler, 2009). En este sentido la entrevista se considera la vía más apropiada para crear la lista de obligaciones de un puesto y la descripción del mismo (Desler, 2009) por la información que se puede obtener.

En tal orden, una vez obtenida la información necesaria con ayuda del análisis de puestos, se da inicio con el proceso de reclutamiento y selección, que inicia con la planeación de empleo o de personal, es decir, la empresa va determinar cuáles son los puestos que debe cubrir y la manera en que procederá para poder cubrirlos.

Chiavenato (2009) argumenta que el papel del reclutamiento es el de “divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que desea” (P. 106) de tal manera que hace la función de un enlace entre el mercado de trabajo y el mercado de recursos humanos, siendo un medio a través del cual se puede establecer comunicación con aquellos que se encuentran en este mercado laboral buscando un trabajo y la empresa que busca un empleado con ciertas características para que trabaje en su empresa.

El reclutamiento puede ser interno cuando los posibles candidatos para ocupar un puesto se encuentran dentro de la organización desempeñando actividades en algún otro

puesto; y externo cuando los candidatos no se encuentran en la organización sino en el mercado de recursos humanos buscando aprovechar las competencias externas (Chiavenato, 2009). ¿Cómo inicia? Bueno, e primer paso es por parte de la empresa es lanzar una oferta de empleo que describa de manera detallada las características y especificaciones que se buscan en el candidato, las habilidades, competencias, estudios, etc., todo aquello que necesita se requiere a partir del análisis de puesto realizado. Por parte del interesado o candidato, el primer paso es llenar una solicitud de empleo con sus datos generales acompañado de su curriculum vitae (CV).

Una vez realizado lo anterior sigue la selección de personal que tiene como objetivo elegir, clasificar y decidir (Chiavenato, 2011), es decir, es el filtro que sirve para elegir dentro de todos los candidatos a aquellos que de acuerdo con el perfil son idóneos para las necesidades del puesto de la organización. Esta se puede imaginar como un cuadro con dos columnas, por un lado las características y necesidades del puesto a cubrir y por otro lado, en la segunda columna los candidatos, realizando un análisis podremos saber cuál de los perfiles que se encuentran en la segunda columna empata perfectamente con el perfil que se necesita y se encuentra en la primera.

Una vez que ya se tienen a los candidatos adecuados termina esta etapa y se da paso a la aplicación de técnicas de selección que permiten obtener información sobre las características personales del candidato que permitan determinar de manera anticipada el desempeño del candidato en el trabajo y su comportamiento.

Marco legal

La Constitución Política de Colombia consagra como derecho fundamental, el derecho a la igualdad, indicando que:

“ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

En desarrollo de lo anterior, la Corte Constitucional en Sentencia 1-1266 de 2008 señaló frente a los criterios de selección de personal que:

“PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL – Facultad de las entidades públicas y privadas para establecer requisitos de ingreso, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas y sean proporcionales según las facultades que con ellos se buscan.

La Corte ha precisado que las entidades, tanto estatales como privadas, pueden establecer requisitos de ingreso en un proceso de selección, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas, y sean proporcionales

según las finalidades que con ellos se buscan (Sentencia T-463 de 1996). A contrario, es claro que se vulneran los derechos de los participantes, si se realizan los procesos de selección desconociendo los requisitos previamente fijados y publicados, o cuando dichos requerimientos son inconstitucionales en sí mismos.”

Así las cosas, las entidades privadas pueden exigir requisitos de ingreso en un proceso de selección, siempre que estos no violen el derecho a la igualdad de las personas, ni fijen de forma implícita o explícita discriminación o preferencia alguna y siempre que estén contenidos en el reglamento de trabajo conforme a lo establecido por el artículo 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que:

“ARTICULO 104. DEFINICION. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

ARTICULO 105. OBLIGACION DE ADOPTARLO.

1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.

2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de diez (10) trabajadores.

ARTICULO 106. ELABORACION. El empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

ARTICULO 107. EFECTO JURIDICO. El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

ARTICULO 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
3. Trabajadores accidentales o transitorios.
4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de .descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
7. Salario mínimo legal o convencional.
8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.
9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.

10. Prescripciones de orden y seguridad.
11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.
13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.
14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.
16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.
18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.
19. Publicación y vigencia del reglamento.

Cuando una empresa se da a la ardua tarea de contratar a su personal, debe observar invariablemente las normas que establecen las leyes laborales, tributarias y de seguridad social.

La normatividad legal, que exigen las autoridades en materia de contratación laboral debe ser cumplida en su totalidad para que la empresa esté dentro del marco de ley, y en este artículo vas a encontrar lo referente al tema.

Los responsables del área de Recursos Humanos, administradores, contadores, abogados, psicólogos y quien tenga interés en conocer esta información, le será de utilidad conocer estas normas.

El proceso de selección y la contratación, son etapas que requieren de una planeación estratégica por parte de los encargados de Recursos Humanos en una empresa.

La contratación legal como etapa final, para elegir un nuevo colaborador, está normada bajo las siguientes leyes en nuestro país.

Normas laborales

Ley Federal del Trabajo

Esta ley establece la existencia de un contrato y de la relación laboral entre la persona que presta un servicio personal y el que lo recibe, por lo que, la falta de éste documento por escrito, no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados.

Ahora bien, el contrato de trabajo es un instrumento que constituye una necesidad de carácter administrativo, tanto para el trabajador como para la empresa.

Para el trabajador representa un documento que le otorga certeza y seguridad respecto de:

Sus obligaciones específicas en las relaciones laborales entre patrón y empleado: domicilio, horario, modo y descripción de las actividades de la prestación del servicio. Incluye la duración del contrato.

Los beneficios que recibe por su trabajo: salario, descansos, vacaciones, prestaciones de ley y adicionales.

Representa también la estabilidad relativa en el empleo.

Para la organización:

Facilita exigir al colaborador el cumplimiento de sus obligaciones.

Le permite resolver con seguridad cualquier diferencia en la manera concreta de desarrollar el trabajo.

Constituye un documento indispensable como prueba, al estar firmado por el trabajador y la compañía, en posibles conflictos laborales.

Además de contener los lineamientos anteriores, en el contrato se establece el tipo de relación laboral individual, por la que se haya contratado al trabajador y puede ser:

Por tiempo indeterminado. En este tipo de relación laboral, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado y continuo que constituya para la empresa una necesidad permanente, mediante el pago de un sueldo.

Por tiempo determinado. La relación de trabajo por tiempo determinado puede ser, a su vez, de dos tipos:

Eventual. Una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, que constituya, para la empresa una actividad extraordinaria.

Temporal. Es aquella relación por la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo, que constituya para la empresa una necesidad permanente, limitada por el tiempo, por la naturaleza del servicio o por la índole del trabajo.

También dentro de estas normas, las relaciones colectivas de trabajo están establecidas en el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, donde se reconoce el derecho de los trabajadores y patrones a asociarse para el mejoramiento y defensa de sus intereses, y señala que:

"El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo".

Por otra parte, la organización en su reglamento interior de trabajo, define el conjunto de disposiciones obligatorias para los empleados en el desarrollo de los trabajos de la empresa, y se destacan las siguientes:

Horas de entrada y salida.

Lugar y momento donde se inicia la jornada.

Días y lugares de pago.

Normas para prevenir los riesgos de trabajo.

Permisos y licencias.

Medidas disciplinarias y su forma de aplicación.

Normas de seguridad social

Ley del Seguro Social

Con esta ley, la organización está obligada a dar de alta a los trabajadores en la seguridad social, con carácter previo al inicio de su relación laboral, por cuestiones de seguridad, y a registrar los contratos que se suscriban en los diez días siguientes.

Esta ley indica en su Título Segundo del Régimen Obligatorio, las personas que son sujeto de aseguramiento del régimen obligatorio, mismo que comprende:

- ✓ Riesgos de trabajo
- ✓ Enfermedades y maternidad
- ✓ Invalidez y vida
- ✓ Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- ✓ Guarderías y prestaciones sociales

También establece las obligaciones de los patrones referentes a su registro como tal, e inscripción de los trabajadores al IMSS, información de sus altas y bajas, modificaciones de salario y demás datos, conforme a las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos.

Código Sustantivo del Trabajo

Código Sustantivo del Trabajo codigosustantivodeltrabajocolombia-121108223445-phpapp02.pdf (811731) 2. Modificación al código sustantivo del trabajo Ley 1468 de 2011.pdf (326370)

Modificación al sistema de Riesgos laborales

Modificación al sistema de Riesgos laborales

ley_1562_de_2012_Sistema_de_Riesgos_Laborales.pdf (2032038) 2. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios decreto_0723_de_2013.pdf...

Auxilio de transporte Decreto 2739 del 28 de diciembre de 2012

28.05.2013 22:15

Auxilio de transporte Decreto 2739 del 28 de diciembre de 2012

Salario mínimo legal vigente Decreto 2738 del 28 de diciembre de 2012

Salario mínimo legal vigente Decreto 2738 del 28 de diciembre de 2012

decreto_2738_de_2012.pdf (256642).

Salud Ocupacional

Decreto 614 de 1984 = bases para la administración de la salud ocupacional en el País decreto_614_84 Organización y Administración Salud Ocupacional.pdf (132276) 2.

Reglamenta la organización y funcionamiento de los PSO Resolución 1016 de 89.

Programas de Salud.

Marco metodológico

Para nuestro proyecto de investigación, se plantea utilizar el método descriptivo-analítico. Primero se hará un diagnóstico de los procesos y técnicas que se utilizan en la empresa FECEDA, y luego, por medio del análisis se indagará acerca de los problemas de administración del recurso humano y buscar posibles soluciones al problema que ya se conoce. (Hernández, 2010).

Serán requeridas fuentes de información secundarias como bibliografía especializada en reclutamiento y selección de capital humano dentro de la organización, proyectos realizados sobre el tema y documentación histórica de la empresa FECEDA.

Las fuentes de información primaria, será la observación completa de un proceso de selección para un cargo administrativo, así mismo de un proceso de inducción; observar generalmente el comportamiento de la compañía, así como la recolección de información a través de entrevistas a personal de la empresa.

De esta manera la información será analizada bajo análisis cualitativo, por medio del análisis de la información recolectada bajo la herramienta de la observación. Analizando puntos débiles para ser corregidos mediante una reestructuración del proceso, siendo el siguiente paso la presentación de los resultados de una manera escrita especificando las técnicas encontradas como posible solución.

Enfoque: la metodología de investigación, la basaremos según el método descriptivo “consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren”. (Hernández Sampieri, R. (2014).

Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf> Pag.92

Tipo de diseño: Se va a utilizar el diseño analítico, el cual, nos ayudara a identificar las posibles causas de evento o los resultados de interés.

Técnicas de recolección de información: Se utilizara la técnica de recolección secundaria recopilación documental y bibliográfica.

Población: personal de la empresa FECEDA del municipio de Granada, Meta.

Muestra o participantes: Personal aspirante a la vacante Muestreo:

Encuesta al personal seleccionado cuando ha terminado el proceso de inducción.

El tipo de estudio que se va seguir en la investigación es tipo Descriptiva cualitativa.

Los Estudios de este tipo se ocupan de la descripción de las características que identifican los diferentes elementos y componentes, y su interrelación, establece las características demográficas, identifica forma de conducta y actitudes de las personas que se encuentran en el universo de la investigación establecer comportamientos concretos. Méndez Álvarez, 1995.

Una referente del método descriptivo cualitativo es “*Sandelowski* encuentra un vacío teórico acerca de lo que significa la descripción cualitativa como método distinto pero de igual peso que los otros métodos cualitativos, pese a que es uno de los enfoques metodológicos empleados con más frecuencia en las disciplinas prácticas.” Y ““El estudio descriptivo cualitativo es el método que se puede elegir cuando se deseen descripciones rigurosas de los fenómenos. Tal estudio es especialmente útil para investigadores que busquen saber el quién, qué y dónde de los eventos. Aunque fundamental a todo enfoque cualitativo de investigación, los estudios descriptivos cualitativos comprenden una valiosa aproximación metodológica en y por sí mismos. Los investigadores pueden, sin sonrojarse, nombrar su método como descripción cualitativa” (2000:339).”

Otros autores exponen sus pensamientos de manera muy clara con las diferencias que pueden darse entre lo que se observa y lo que se infiere, entre ellos *Harry Wolcott* advierte que tendemos a caer en la inferencia de lo que el participante nos dice, antes que observar lo que precisamente nos está diciendo; para él, existe una sutil diferencia entre datos **observados** y los **inferidos**: "solo desde tu propia perspectiva puedes informar sobre qué ‘sentía’ alguien con respecto a lo que estaba sucediendo, o sobre los ‘significados’ que le atribuían. A menos que otras personas expresen tales sentimientos, lo

que debemos informar es lo que en realidad vimos y escuchamos, nunca lo que inferimos, a no ser que podamos sustentar nuestras observaciones", por ello, "la descripción cuidadosa exige un sentido de desapego" (2003:36); lo cual implica estar vigilantes a cualquier tentativa de asimilación que se haga del otro.

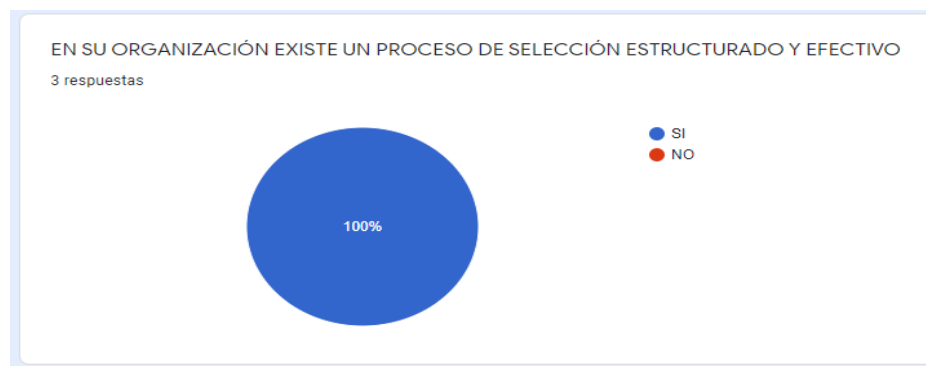
Resultados

Se presentan los resultados del trabajo de investigación realizado con el personal administrativo de los empleados de la Empresa de FECEDA, Con la finalidad de identificar la influencia del proceso de selección de personal contratado durante los últimos seis meses. Primeramente, se ejecutó un proceso de observación e investigación, en la que se pretende determinar la efectividad del proceso de selección. Proceso de selección: Para determinar el proceso, se realizaron unas breves preguntas las cual fueron contestadas por el gerente, subgerente quien hace las veces de gerente de recursos humanos y la directora comercial de la empresa, siendo los resultados los que se detallan a continuación.

1.

Ilustración 2

En sus organizaciones existe un proceso de selección estructurado y efectivo



Análisis

Se observa que las 3 personas contestaron SI. La organización cuenta con un proceso de selección estructurado y efectivo dando como resultado un 100%.

De estos resultados obtenemos que es indispensable que todo el proceso de selección se haga de manera transparente y responsable, por parte del entrevistador guiado por el departamento de recursos humanos, después que el candidato ha pasado por las diferentes pruebas como son, la entrevista, las psicotécnicas, la visita domiciliaria, de pasa a la fase de análisis y evaluación de la información recolectada o suministrada por el candidato, este estudio debe ser, serio, ético, con criterio, dinámico y objetivo para escoger a la persona adecuada y que se adapte a las políticas de la empresa que están enfocadas a la visión y misión de esta.

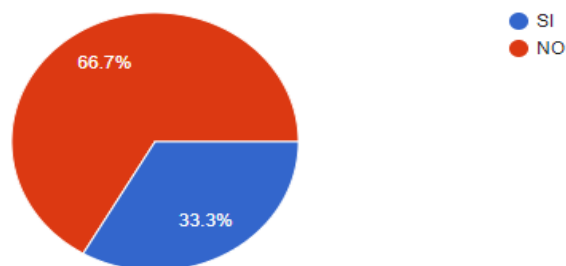
2.

Ilustración 3

En la solicitud de empleo, se obtienen datos fiables y de suma utilidad para evaluar al candidato.

EN LA SOLICITUD DE EMPLEO, SE OBTIENEN DATOS FIABLES Y DE SUMA UTILIDAD PARA EVALUAR AL CANDIDATO

3 respuestas



Análisis

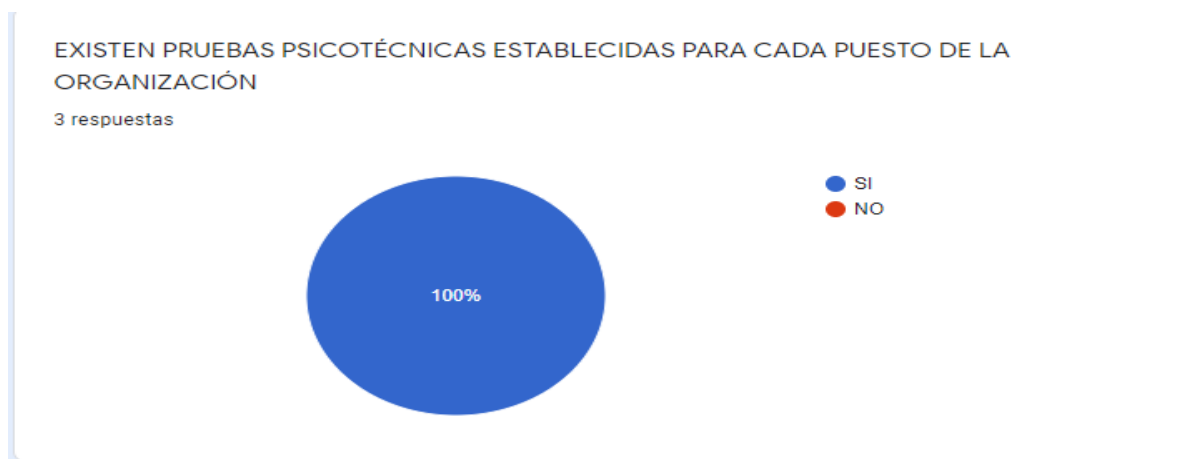
En esta observamos que los resultados varían 2 personas contestaron NO. Se obtienen datos fiables y de suma utilidad para evaluar al candidato, dando como resultado 66.7% y 1 persona contesto SI. Con un 33.3%.

Con este resultado decimos, la selección como proceso, implica el atravesamiento de diferentes etapas, que se retroalimentan entre sí, por lo cual tiene un carácter dinámico. Es por ello que es importante respetar el orden de estas etapas, por ejemplo no es aconsejable entrevistar a los candidatos y luego buscar información sobre las personas con quienes trabajará, ya que no tendremos en cuenta cómo influirán los rasgos de su personalidad en el rendimiento laboral de ese equipo. Tampoco es conveniente administrar los test, sin haber entrevistado previamente al postulante.

3.

Ilustración 4

Existen pruebas psicotécnicas establecidas para cada puesto de la organización.



Análisis

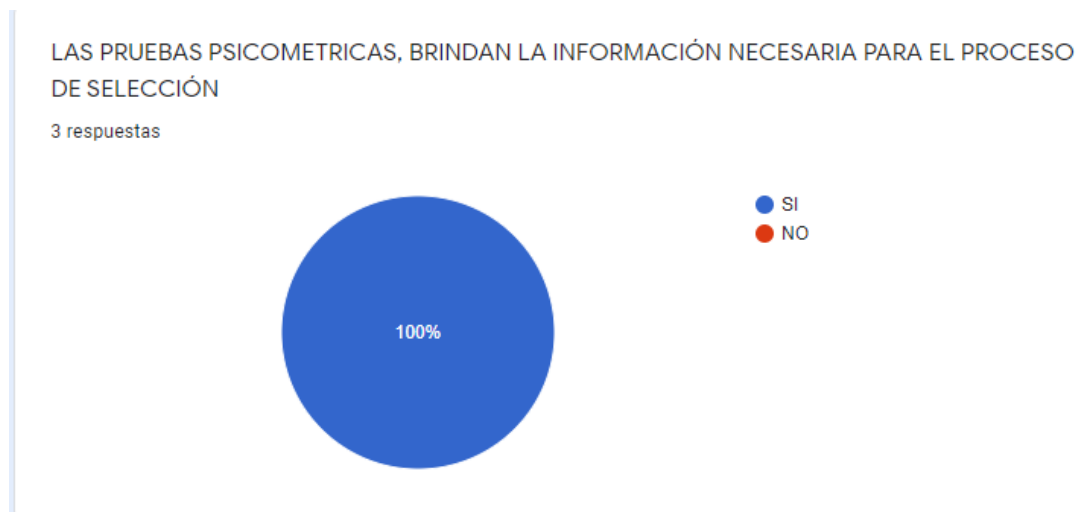
Las 3 personas encuestadas contestaron SI, existe una prueba psicotécnica establecida para cada puesto de la organización dando como resultado positivo un 100%.

Este análisis es muy favorable para la compañía puesto que le permitirá a la organización, conocer con precisión el perfil y potencial de un candidato y seleccionar con la mayor fiabilidad y eficacia al personal que formará parte de sus equipos de trabajo.

4.

Ilustración 5

Las pruebas psicométricas, brindan la información necesaria para el proceso de selección.



Análisis

El resultado fue positivo las 3 personas dieron de respuesta SI, dando como resultado un 100%. La prueba psicométrica brinda información necesaria para el proceso de selección ya que permite analizar cualitativamente y objetiva al candidato ya que los resultados que les proporcionan las pruebas aportarán detalles muy específicos y fiables de

ellos y de una forma muy objetiva. Además, la información que proporcionan es muy valiosa y, difícilmente, sería desvelada a través de una entrevista de trabajo. Permiten filtrar las respuestas poco sinceras de algunos candidatos con tal de dar buena impresión.

Con todo esto, se busca conocer al candidato, su potencial, sus habilidades de trabajo en equipo, sus motivaciones tanto profesionales como personales, sus capacidades y su tipo de liderazgo, así como su grado de estabilidad afectiva o sus aspiraciones laborales. Se trata de pruebas en las que no existen respuestas correctas o incorrectas, sino más o menos idóneas al perfil que la empresa está buscando.

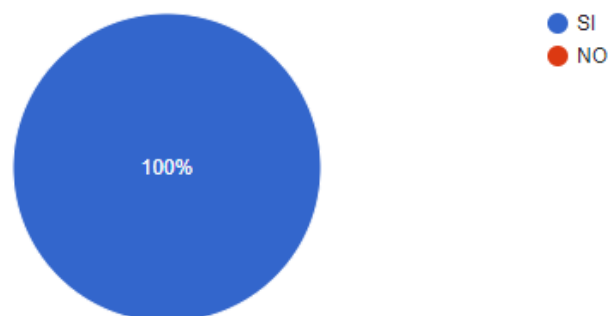
5.

Ilustración 6

La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida

LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN SE REALIZA DE ACUERDO AL PUESTO DE TRABAJO Y A LA INFORMACIÓN REQUERIDA

3 respuestas



Análisis

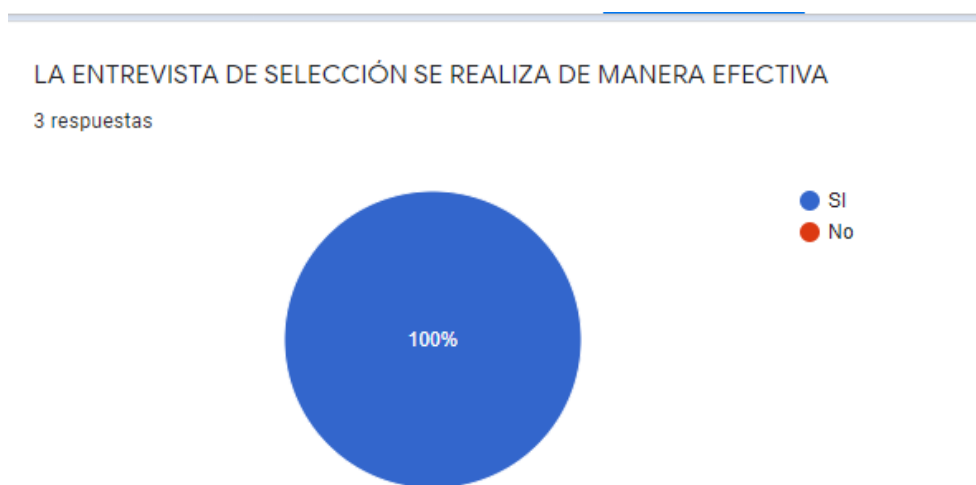
Si aplica su resultado es el 100%. La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y a la información requerida de acuerdo al manual de perfiles

de cargo y competencias, Como ya se mencionó anteriormente la entrevista laboral es una actividad clave en el proceso por lo tanto debe de estar bien estructurada para que funcione como tal, Hay que tomar en cuenta que se busca un perfil determinado, se quiere conocer si el candidato encaja en ese perfil, no buscan al mejor, sino al más adecuado.

6.

Ilustración 7

La entrevista de selección se realiza de manera efectiva



Análisis

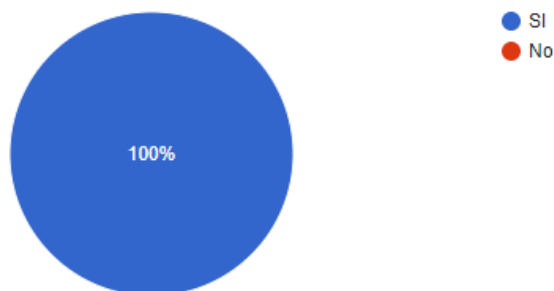
Esta es una de las herramientas claves es una de las etapas decisivas en el proceso de selección, esto no quiere decir que sea una contratación segura ya que existen más pruebas, las 3 personas de la mesa directiva dijeron SI, obteniendo un resultado del 100%.

7.

*Ilustración 8**La entrevista que realiza el jefe inmediato se fundamenta en el perfil del puesto*

LA ENTREVISTA QUE REALIZA EL JEFE INMEDIATO SE FUNDAMENTA EN EL PERFIL DEL PUESTO

3 respuestas



Análisis

Si aplica 100%, se fundamenta en el perfil del puesto, las funciones, la experiencia necesaria, las actitudes y habilidades que esa persona debe tener.

Con esto aseguramos que el objetivo de la compañía es analizar la idoneidad del candidato, tomar en cuenta su capacidad profesional, temperamento y habilidades sociales, habrá que prestar atención a lo que se comunica de forma no verbal. Se ha comprobado que el 55% de lo que se transmite en un proceso de comunicación humana, se relaciona con el lenguaje no verbal, con lo que no se dice con palabras. La imagen que se proyecta es muy importante. Se debe de tomar en cuenta estos factores, sobre todo el gestual, porque es el que más habla y dice sobre lo que se quiere saber de una persona.

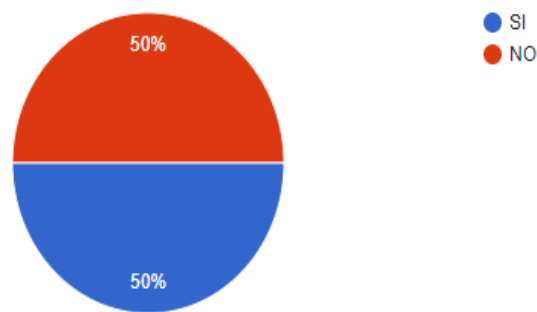
8.

Ilustración 9

La verificación de referencias laborales se hace con cada candidato de una manera honesta y efectiva.

LA VERIFICACION DE REFERENCIAS LABORALES SE HACE CON CADA CANDIDATO DE UNA MANERA HONESTA Y EFECTIVA

2 respuestas



Por el resultado obtenido en este análisis, definimos que Si bien esto puede ser de gran ayuda, no sustituye el valor de encuentros o llamadas en directo, Por último es importante recordar que las referencias son un aspecto más a tomar en cuenta en la selección de candidatos. Dan una mejor perspectiva del mismo y ayudan a fortalecer el proceso de contratación.

Debemos tener en cuenta que las referencias laborales constituyen un mecanismo en el que el empleador corrobora la información aportada por el candidato al puesto de trabajo. Son una forma de contacto con su historial, lo cual permita ir mucho más allá de lo reflejado en el currículum, o lo dicho en la entrevista.

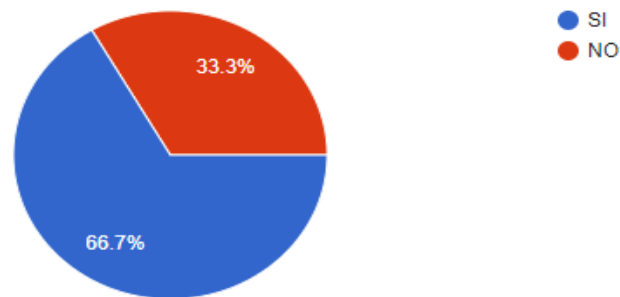
9.

Ilustración 10

En el proceso de entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando.

EN EL PROCESO DE ENTREVISTA A LOS CANDIDATOS SE LES INFORMA CORRECTAMENTE LAS FUNCIONES CONCERNIENTES AL CARGO PARA EL QUE ESTÁN APLICANDO

3 respuestas



Análisis

En este paso de selección se encuentra una falencia, no se le está indicando a los aspirantes la información correcta de las funciones del cargo al que están aplicando, una de las personas de la junta directiva indicó que NO dando como resultado negativo de un 33.3% y 2 personas dijeron que SI dando resultado positivo de un 66.7%.

De esta manera con este análisis, podemos concluir que al igual que la organización necesita una dirección y estrategia para conseguir sus objetivos, los empleados y/o colaboradores necesitarán saber qué papel deben cumplir dentro de la organización para favorecer el buen desarrollo de su trabajo y en consecuencia del “crecimiento” mutuo empresa – empleado.

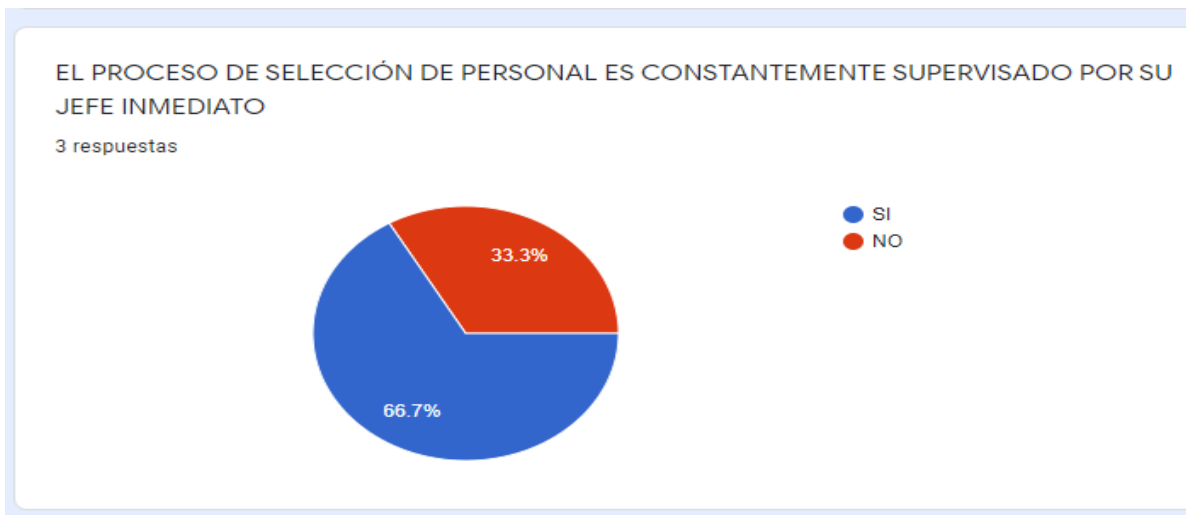
A nivel de empresa, la planificación de los recursos humanos de los que disponemos y una buena comunicación van a ser fundamentales para realizar un trabajo

eficiente y eficaz de los trabajadores. En cuanto al profesional, recibir información sobre qué se espera de su trabajo va a ser fundamental para la correcta integración en el mismo al puesto, las relaciones con sus compañeros, así como para el desarrollo del trabajo en sí.

10.

Ilustración 11

El proceso de selección de personal es constantemente supervisado por su jefe inmediato.



Análisis

En esta observamos que los resultados son divididos 1 persona contestó NO dando un resultado del 33.3% donde el proceso de selección no es supervisado por un jefe inmediato. Y 2 personas de la junta directiva dijeron que SI, dando como resultado 66.7%

En este análisis la empresa presenta falencias puesto que si bien es cierto que el Departamento de recursos humanos es el encargado de dar cumplimiento a los criterios de contratación del personal, el gerente general es quien lidera cada proceso y se asegura del cumplimiento establecido del mismo.

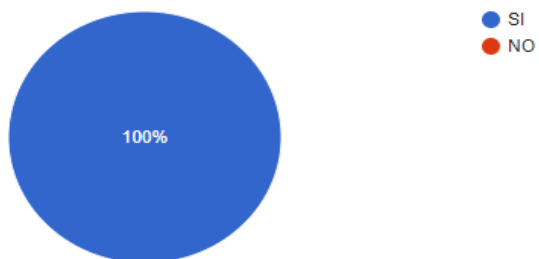
11.

Ilustración 12

En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo a cada perfil de puesto.

EN EL PROCESO DE SELECCIÓN SE REALIZAN EVALUACIONES TÉCNICAS, DE ACUERDO A CADA PERFIL DE PUESTO

3 respuestas



Análisis

Las respuestas son positivas SI se realiza una evaluación técnica de acuerdo al perfil del puesto su % es del 100%.

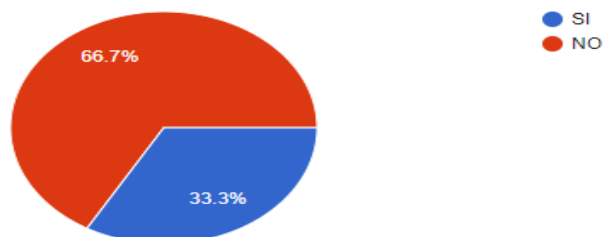
12.

Ilustración 13

Durante el proceso de selección se realiza un Assesment para evaluar al candidato

DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN SE REALIZA UN ASSESMENT PARA EVALUAR AL CANDIDATO (EVALUACIONES PRÁCTICAS EN LAS QUE SE PRESENTAN SITUACIONES CONSCERNIENTES AL PUESTO DE TRABAJO)

3 respuestas



Análisis

En este caso podemos observar que 2 personas con el % de 66.7% no aplican esta prueba durante el proceso de selección, posiblemente la única persona que aplica esta evaluación es la gerente comercial ya que debe evaluar un aspirante en una situación real, el porcentaje de respuesta fue del 33.3%.

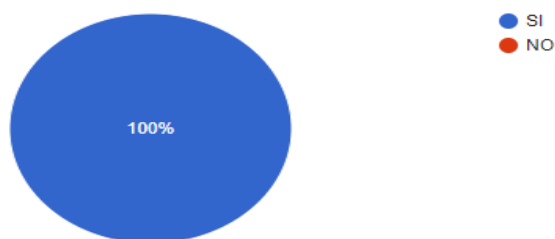
13.

Ilustración 14

El proceso de selección que utiliza, ha sido efectivo durante los últimos seis meses.

EL PROCESO DE SELECCIÓN QUE UTILIZA, HA SIDO EFECTIVO DURANTE LOS ÚLTIMOS SEIS MESES

3 respuestas



Análisis

Si aplica la calificación fue del 100% el proceso de selección utilizado ha sido efectivo durante los últimos seis meses, la respuesta de los líderes de la junta directiva fue SI.

En estas básicas preguntas referentes al tema en cuestión, podemos sacar como conclusión de que FECEDA a pesar de que tiene falencias en su proceso de selección de personal, cuenta con procesos de alguna manera estructurados y efectivos para la contratación, como en toda organización debe realizar algunos ajustes acordes para que los resultados sean los esperados.

El proceso de selección en la organización, de acuerdo a los resultados de la investigación refleja sus principales fortalezas en la información obtenida en los procesos que tiene la organización, la entrevista realizada por la subgerente de recursos humanos, y a la supervisión que el Gerente tiene constantemente al proceso de selección. Por el contrario las preguntas nos revelan que los factores que debilitan el proceso de selección en la organización son: la carencia en la solicitud de empleo, donde no se obtienen datos fiables y de suma utilidad para evaluar al candidato, como también la verificación de referencias laborales que no se hace con cada candidato, ya que ellos lo toman de que los candidatos son honestos en lo que colocan en sus currículos, en este procesos solamente se mide la honestidad pero las actitudes y valores del candidato se desconocen de gran manera.

Feceda es una empresa de empleados oficiales del departamento del Meta, cuenta con una amplia trayectoria en el mercado, con más de 35 años presentando un crecimiento sostenido y de gran solidez patrimonial, mejorando la calidad de vida y el bienestar de todos los asociados mediante la prestación de servicios financieros y sociales de manera oportuna y eficiente. Actualmente no cuenta con personal dedicado única y exclusivamente al proceso de gestión del talento humano, sino que la subgerente es la

encargada de realizar el proceso y quien afirma que existe un programa de selección de personal, pero que poco se tiene en cuenta las competencias requeridas para los cargos.

Para la divulgación de alguna vacante, se hace necesario publicarlo en la página de servicio público de empleos.

Por considerarse que la vinculación de personal no es permanente, no se cuenta con personal dedicado solamente a esta labor, sino que, al momento de ser requerido, son los directivos los encargados de este proceso o en su defecto delegan a un miembro de la empresa que cuente con el conocimiento y la experiencia suficiente.

Las funciones y los procedimientos de cada uno son ampliamente conocidas por los colaboradores, éstas están estipuladas en el Manual de Funciones de la empresa, donde pueden conocer cada una de sus funciones y responsabilidades.

En lo referente a los contratos de trabajo, la mayoría son superiores a un año, y quienes llevan menos tiempo con la empresa, han sido contratados bajo la modalidad inferior a un año, también se da la oportunidad a practicantes de algunas áreas relacionadas con la actividad central y contable de la empresa principalmente egresados que ofrece el SENA.

Nota: Las ilustraciones representan cada una de las preguntas y respuestas realizadas a los gerentes de la organización.

Recomendaciones

Es importante que FECEDA actualice su procedimiento de selección de personal en cuanto a ser más específico en el proceso, ya que se puede evidenciar que es muy básico en su estructura, se sugiere realizar visita domiciliaria a los aspirantes, esto permite conocer el ambiente donde vive, las personas con las que comparte y los vínculos afectuosos con los miembros del hogar, lo anterior con base a que la estabilidad emocional es una clave en el rendimiento laboral.

Seria optimo que la empresa tenga la persona que se encargue del área de talento humano, ya que este proceso es bastante dispendioso y de gran importancia en una organización y más cuando esta empresa tiene aproximadamente 40 empleados.

El proceso de selección de personal representa para la empresa FECEDA, una herramienta que desarrolla de manera eficiente cada uno de sus procesos y una adecuada prestación de servicios, por esta razón se recomienda implementar el proceso de selección de personal diseñado por el equipo de trabajo, ya que garantiza transparencia, que sea practico y a su vez eficiente.

Es importante poder enfocar el proceso de selección de personal en la observación de las conductas aplicando pruebas situacionales, esto se haría con el fin de poder identificar las capacidades o competencias de cada aspirante a un cargo y definir si estas podrían interferir en el desarrollo y desempeño de sus actividades laborales.

Informar al candidato o aspirante al cargo en el proceso de selección de personal, cada una de las situaciones a las que estará expuesto, ejemplo de ello son los horarios que se establecen, las responsabilidades que va a adquirir en el cargo a ocupar, el

estrés laboral que se puede presentar. Esto con el fin de que el aspirante sea consciente de tomar una decisión final con cada una de las situaciones que afrontara.

No debe ignorar el encargado del proceso de selección, la importancia que le asiste a la verificación de las referencias laborales y certificados de estudio que puedan aportar los candidatos a ser elegidos, con ello se comprueba también la idoneidad del aspirante.

Otra de las recomendaciones dadas para el proceso de selección de mejora, es la prueba en una situación real y así poder observar como el aspirante se desenvuelve en campo, con el fin de seleccionar la persona correcta. Adoptar el reclutamiento interno teniendo en cuenta que estos ya conocen la empresa y las funciones esto permitirá una adaptación rápida a la cultura organizacional y así generar el crecimiento profesional dentro de la misma organización.

Modelo estratégico de selección de personal

Modelo de Werther Jr.

Recepción de solicitudes

Se reciben las hojas de vida de los candidatos, se realiza una breve revisión y se citan a pruebas

Pruebas de idoneidad

Se aplican pruebas escritas y prácticas de conocimiento en relación con el cargo a ocupar, los pre aprobados se citaran a la respectiva entrevista.

Entrevistas de selección

El encargado del Recurso Humano debe realizar la entrevista de la manera más eficiente posible, manteniendo los niveles entre el entrevistador y entrevistado para sacar lo mejor del aspirante y que sus respuestas sean lo más sinceras posibles.

Verificación de datos y referencias

Mediante llamada o vía e-mail se validan las referencias laborales y personales presentadas en el CV del candidato.

Examen médico

Una vez el aspirante ha superado todos los filtros anteriores, se debe realizar el examen ocupacional de ingreso que busca conocer las condiciones de salud actuales, antes de ser vinculado.

Entrevista con el jefe inmediato

El jefe inmediato o el director del área a la cual va a pertenecer realiza una entrevista con el fin de conocer los conocimientos y habilidades que posee y si se ajusta a lo requerido en la vacante.

Descripción realista del puesto

Se le debe dar una inducción minuciosa de las responsabilidades y obligaciones que va a tener como miembro del equipo de trabajo., para que de entrada se familiarice con el objetivo de su vinculación.

Decisión de contratar

Esta es quizás la responsabilidad más importante que debe tomar el encargado de dar el último aprobado para una contratación, es en él donde recae el peso de un error de un empleado nuevo. Por ello no cualquiera debe tener esta actividad, debe ser una persona que conozca de forma global a la organización.

Ilustración 15

Proceso de selección

PROCESO DE SELECCIÓN			
PASO	ACTIVIDADES	DESCRIPCION	PARTICIPANTES
1	Necesidad del personal	- vacante. - Creación de un nuevo cargo. - Reemplazo por licencias. - Actividades temporales.	Gerentes y líder del proceso
2	Reclutar	- Validar si se cuenta con aspirantes dentro de la organización. - Solicitar a los directivos, líderes y colaboradores la referenciación de aspirantes al cargo. -Convocar a los interesados al cargo por medio de las bolsas de empleo, radio y campañas en campo.	Equipo de recursos humanos
3	Recibir las solicitudes de empleo	-Brindar información requerida del cargo. - Recibir la hoja de vida completa y con los soportes. - Informar sobre el proceso y tiempo estimado.	Equipo de recursos humanos
4	Evaluar las hojas de vida	-verificar que no cuente con familiares dentro de la organización. -Verificar la información personal. -Confrontar los datos contra el perfil del cargo. -Determinar que hojas vida cumplen con lo solicitado para continuar con el proceso.	Equipo de recursos humanos
5	Aplicar la prueba de conocimiento	- Aplicar la prueba de conocimiento a los convocados. -Procesar la información y calificar la evaluación.	Equipo de recursos humanos y aspirantes
6	Aplicar evaluación de personalidad	-Contratar el servicio profesional de psicometría. -Convocar a los aspirantes que aprobaron el paso anterior. - Determinar los rasgos de personalidad esperados. -Aplicar el inventario psicométrico. - Consolidar y procesar la información. -Recibir el informe y determinar los interesados que califican como aspirantes.	Psicometrias
7	Aplicar la prueba Assesment	-Se realiza la prueba situacional según el cargo. -Redactar un informe. -Realizar una presentación n PowerPoint. -Entrevistas simuladas (Cambios de roles). -Dinámica grupal.	Equipo de recursos humanos y aspirantes

8	Realizar la entrevista de trabajo	-Determinar la responsabilidad y autoridad para entrevistar. -Definir, el espacio, lugar y responsable. -Convocar a los aspirantes que aprobaron el paso 4. -Realizar la entrevista " Intereses laborales y profesionales, conocimiento del sector funciones y habilidades, experiencia laboral, capacidad de adaptación y trabajo en equipo. -Consolidar el informe de la entrevista. -Determinar cuáles fueron los aspirantes calificados.	Líder del equipo de recursos humanos, líder del proceso de la vacante y aspirantes
9	Confrontar los datos de la hoja de vida	- Verificar os soportes de autenticidad de estudios y formación. -Verificar las referencias laborales. -Verificar referencias personales. - Consulta en centrales de riesgo. - Soporte de antecedentes disciplinarios, judiciales y tributarios.	Equipo de recursos humanos
10	Decidir seleccionados	-Consolidar información de las evaluaciones (Hoja de vida, entrevista, evaluación de personalidad y prueba Assesment) -Identificar a los aspirantes con los mejores resultados. - Determinar la conveniencia para la empresa. - Decidir el aspirante seleccionado.	Equipo de recursos humanos y líder del proceso.
11	Realizar la visita domiciliaria	-Solicitar la aprobación del aspirante para realizar la verificación de datos y visita domiciliaria. -Realizar la visita domiciliaria. - firmar la retroalimentación del entrevistador.	Entrevistador y aspirante
12	Realizar examen pre ocupacional	-Seleccionar el proveedor (Médico especialista en medicina laboral) y contratar. - Notificar al seleccionado. -Recibir los resultados. - Cuando se certifica que no existe capacidad médica para el cargo, se notifica y aquí el procedimiento.	Equipo de recursos humanos, proveedor y seleccionado
13	Seleccionar	-Informar al aspirante la decisión. -Continuar con el proceso de contratación	Equipo de recursos humanos

Conclusiones

Para realizar la selección de acuerdo a lo que las organizaciones esperan, muchas veces debemos detectar las expectativas implícitas que éstas tienen, dejamos expuesto nuestro marco teórico, marco legal y metodología a implementar en nuestro trabajo.

Para esto es necesario implementar como metodología el método de la entrevista, un adecuado análisis y evaluación de los requerimientos técnicos que un postulante debe poseer son condiciones necesarias, pero no suficientes para asegurar el éxito de una incorporación. La cultura de una empresa, con sus valores e ideología, son elementos de peso a considerar cuando aquella decide contratar los servicios de un profesional para realizar un estudio psicolaboral.

La entrevista es un diálogo que se sostiene con un propósito definido y no por la mera satisfacción de conversar. Es una situación bipersonal entre selector y postulante con la intención de establecer una relación, acotada en tiempo y espacio, a través de la cual cada uno puede obtener su propósito: el del selector es conocer al candidato y detectar características adecuadas al perfil buscado, y para el postulante, una ocasión para desplegar sus recursos personales, satisfacer las expectativas del evaluador y conseguir el empleo, y obtener información sobre el puesto y la empresa a la cual se postula.

Por último y no menos importante, recordarle al encargado del proceso de selección, que en sus manos está la responsabilidad de elegir una pieza clave para el equipo de trabajo, y no solamente un miembro más que ocupe una vacante.

Bibliografía

“Arturo Amo, A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal* (pp. 43-77)

<https://books.google.com.co/books?id=63fIDwAAQBAJ&lpg=PA1&dq=seleccion%20de%20personal&pg=PA1#v=onepage&q&f=false>.

“Código sustantivo de trabajo. *Contrato individual de trabajo* (2020)

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html.

“Constitución política de Colombia. (1991)

<https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>.

“Espitia, M. Sanenz beira, E. (2017) *El desarrollo del modelo de contratación de talento humano en el sector público de Colombia*. pp (24-36)

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9629/2017espitiamar%C3%ADa.pdf?sequence=1>.

“Gerencie.com (2019). *Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y*

formas. <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>.

“Gerencie.com (2019). *Reglamento interno de*

trabajo. <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. 6. p. 251). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345).

- “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>.
- “González Ariza, Á. L. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp.235-264). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>.
- ”. (Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf> Pag.92.
- “Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 16-52). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=1>.
- “Ministerio de Trabajo. *¿Qué es la seguridad social?* (2020). <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>.
- “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.18-51). <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.56-65). <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.123-130). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>.
- “Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>.
- “Ramos Ramos, P. (Coord.). (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos* (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 42-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=5>.
- “Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano*. Universidad del Norte. (pp.61-123). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10>.

Anexos

Selección de Personal

Procedimiento

Nombres y Apellidos

Texto de respuesta breve

EN SU ORGANIZACIÓN EXISTE UN PROCESO DE SELECCIÓN ESTRUCTURADO Y EFECTIVO

- SI
- NO

EN LA SOLICITUD DE EMPLEO, SE OBTIENEN DATOS FIABLES Y DE SUMA UTILIDAD PARA EVALUAR AL CANDIDATO

- SI
- NO

EXISTEN PRUEBAS PSICOTÉCNICAS ESTABLECIDAS PARA CADA PUESTO DE LA ORGANIZACIÓN

- SI
- NO

LAS PRUEBAS PSICOMETRICAS, BRINDAN LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

- SI
- NO

LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN SE REALIZA DE ACUERDO AL PUESTO DE TRABAJO Y A LA INFORMACIÓN REQUERIDA

- SI
- NO

LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN SE REALIZA DE MANERA EFECTIVA

- SI
- No

LA ENTREVISTA QUE REALIZA EL JEFE INMEDIATO SE FUNDAMENTA EN EL PERFIL DEL PUESTO

- SI
- No

LA VERIFICACION DE REFERENCIAS LABORALES SE HACE CON CADA CANDIDATO DE UNA MANERA HONESTA Y EFECTIVA

- SI
- NO

EN EL PROCESO DE ENTREVISTA A LOS CANDIDATOS SE LES INFORMA CORRECTAMENTE LAS FUNCIONES CONCERNIENTES AL CARGO PARA EL QUE ESTÁN APLICANDO

- SI
- NO

EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL ES CONSTANTEMENTE SUPERVISADO POR SU JEFE INMEDIATO

- SI
- NO

EN EL PROCESO DE SELECCIÓN SE REALIZAN EVALUACIONES TÉCNICAS, DE ACUERDO A CADA PERFIL DE PUESTO

SI

NO

DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN SE REALIZA UN ASSESMENT PARA EVALUAR AL CANDIDATO (EVALUACIONES PRÁCTICAS EN LAS QUE SE PRESENTAN SITUACIONES CONCERNIENTES AL PUESTO DE TRABAJO)

SI

NO

EL PROCESO DE SELECCIÓN QUE UTILIZA, HA SIDO EFECTIVO DURANTE LOS ÚLTIMOS SEIS MESES

SI

NO