

**Estructuración del proceso de selección de personal de acuerdo al Sistema de
Gestión Integral de FECEDA (Fondo de Empleados Oficiales del Departamento del Meta)**

Daniel Fernando Avila Arias

Elizabeth Rojas

Julián Andrés Montoya

Karol Jisela Rojas Amezquita

Pamela Andrea Ruiz

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

Acacias

01 febrero 2021

Estructuración del proceso de selección de personal de acuerdo al Sistema de Gestión Integral de FECEDA (Fondo de Empleados Oficiales del Departamento del Meta).

Daniel Fernando Avila Arias

Elizabeth Rojas

Julián Andrés Montoya

Karol Jisela Rojas Amezquita

Pamela Andrea Ruiz

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Director:

Gloria Gutiérrez Amelines

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas - ECACEN

Programa de Administración de empresas

Acacias

01 febrero 2021

Tabla de contenido

Resumen.....	5
Abstract	6
Introducción	7
Problema	9
Descripción del Problema	9
Planteamiento del Problema.....	9
Sistematización del Problema	11
Antecedentes de la investigación	12
Antecedentes Nacionales.....	13
Antecedentes Internacionales	13
Justificación.....	15
Objetivos	17
Objetivo general	17
Objetivos específicos.....	17
Marco teórico	18
Marco legal.....	23
Metodología	25
Enfoque.	25
Tipo de estudio.	25
Método.	25
Técnica e instrumentos.....	25
Tratamiento de la información.	26
Recolección de datos - Encuesta	26
Resultados de encuesta.....	27
Estructuración del proceso de selección de personal.	32
Detección de necesidades	32
Convocatoria	33
Preselección.....	33
Selección	34
Toma de decisiones	34
Conclusiones	35
Recomendaciones.....	36
Referencias Bibliográficas	37
Anexos	41

Lista de Figuras

Figura 1 Resultados Género del personal.....	41
Figura 2 Resultados Área perteneciente.....	41
Figura 3 Resultados Tiempo laborado.....	42
Figura 4 Resultados Medio por el cual se informó.....	42
Figura 5 Resultados Información clara de la oferta.....	43
Figura 6 Resultados Duración del proceso de selección.....	43
Figura 7 Resultados Procesos realizados.....	44
Figura 8 Resultados Personal que lo contacto.....	44
Figura 9 Resultados Información acertada.....	45
Figura 10 Resultados Medio de contacto	45
Figura 11 Resultados Frecuencia en los procesos de selección	46
Figura 12 Resultados Existencia de un flujograma.....	46
Figura 13 Resultados Persona a cargo del proceso de selección.....	47
Figura 14 Resultados Verificación de datos.....	47
Figura 15 Resultados Medio de difusión usado.....	48

Resumen

El presente trabajo de grado, titulado: “Estructuración del Modelo estratégico de selección de personal de acuerdo al Sistema de Gestión Integral de FECEDA (Fondo de Empleados Oficiales del Departamento del Meta)”; se focaliza en comprender la dinámica de selección de personal en la organización objeto de estudio, acorde a eso visibilizar falencias y desde el aula mater proponer como discentes y futuros profesionales mejorar el proceso llevado a cabo hasta el momento. En lo que es la metodología de la investigación, se parte de un enfoque cuantitativo y este a su vez se nutre de metodologías como la observación no participante, fuentes documentales y cuestionarios. Además, en lo que es el análisis de los resultados se da por sentado que no se convoca paulatinamente personal a razón que se da persistencia en cada puesto de trabajo, lo que hace presumir que el proceso de selección se encuentra bien direccionado. Para finiquitar, se presenta un plan de mejora que puede ser replicado por otras entidades a futuro.

Palabras claves: Selección de Personal, Sistema de Gestión Integral de Feceda, Recurso humano, Organización, talento humano.

Abstract

The present degree work, entitled: "Structuring the strategic model for personnel selection according to the Comprehensive Management System of FECEDA (Fund of Official Employees of the Meta Department)"; focuses on understanding the dynamics of personnel selection in the organization under study, according to that make visible shortcomings and from the mater classroom propose as students and future professionals to improve the process carried out so far. In what is the research methodology, it starts from a quantitative approach and this in turn is nourished by methodologies such as non-participant observation, documentary sources and questionnaires. In addition, in what is the analysis of the results, it is assumed that personnel are not gradually summoned due to the persistence in each job position, which suggests that the selection process is well directed. To finalize, an improvement plan is presented that can be replicated by other entities in the future

Keywords: Personnel Selection, Feceda Comprehensive Management System, Human Resource, Organization, Human Talent.

Introducción

El recurso humano es vital en toda compañía, siendo los que permiten llevar a cabo las actividades económicas de la empresa con el fin de dar al cumplimiento de los objetivos estratégicos, es por esto que toda organización debe definir con claridad que personal puede acceder a la compañía; para mantener un control del personal que integra la empresa busca el apoyo del área de gestión humana, en el cual se debe definir procedimientos específicos para la incorporación de personal nuevo o la re inducción del ya existente.

Para contextualizar sobre el papel que tiene los recursos humanos en una empresa Torres & Díaz, citado en Sánchez, Herrera, 2016 Afirman “Todas las compañías se destacan en la constitución por seres humanos, en donde asumen una responsabilidad compartida para lograr el objetivo de la empresa, a través de la disposición de sus recursos y capacidades. Ante esto, las organizaciones definen su rumbo, según lo que desarrollan, para satisfacer a sus clientes, buscando persistir en el mercado”. De lo cual podemos decir que seleccionar el capital humano efectivo permite el logro de resultados tanto individuales como de equipo a nivel empresarial.

FECEDA se trata de fondo de empleados oficiales pertenecientes al departamento del Meta, el cual tiene 30 años en el mercado, este fondo va dirigido principalmente a los empleados que laboren actualmente con entidades del estado, ofreciéndoles servicios de crédito y ahorro de manera oportuna y eficiente contribuyendo al cumplimiento de las necesidades de los asociados.

En el trascurso del presente trabajo se estructurará el proceso de reclutamiento y selección del personal de FECEDA, con el cual se definirá de manera clara el procedimiento de selección a partir de las teorías vistas en el trascurso del curso, es fundamental reconocer el entorno de la compañía para determinar sus necesidades y de esta manera poder generar un proceso que permita obtener ventajas con respecto a la competencia.

La actividad empresarial actual requiere un alto nivel de competitividad, eficiencia y eficacia para asegurar que las organizaciones tengan sostenibilidad en el mercado por lo que es importante que el recurso humano sea el adecuado pues de él dependen las actividades de la compañía y la trascendencia de estas, ya que del talento humano contratado se somete en gran medida el éxito empresarial.

El proceso de selección de personal compone un macroproceso fundamental en la superación empresarial porque de ahí parten las oportunidades de la empresa para crecer, del recurso humano contratado depende en gran medida que la empresa cumpla sus objetivos ya que son las personas quienes desarrollan las actividades productivas. (García y Navarro, 2008).

Por el contrario, una inadecuada selección de personal traerá como consecuencias, que las empresas reporten de manera negativa su productividad y que la empresa no logre sus objetivos misionales, aquel empleado que no cumpla con el perfil de su cargo y las necesidades de la empresa, deberá ser reemplazado por uno que tenga una mayor afinidad lo que implica incurrir en rotación de personal, demoras en la curva de aprendizaje en el puesto, inversión de recursos económicos y de tiempo en los empleados nuevos y de no ser reemplazados traerá problemas de eficiencia a la organización (García y Navarro, 2008).

Por lo tanto, los procesos de selección son tareas señaladas como críticas, pues de estas depende en gran medida reducir los efectos adversos en las actividades empresariales de tiempo y dinero que implica la rotación de personal y los posibles errores que pueden ser cometidos por falta de habilidades del personal contratado.

Problema

A continuación, se realiza la descripción y planteamiento del problema de estudio.

Descripción del Problema

FECEDA es una empresa la cual está enfocada en contribuir al cumplimiento y satisfacción de las necesidades de sus asociados y familias, prestando los servicios de crédito y ahorro por eso cuenta con 38 colaboradores en Feceda por lo cual podemos deducir que hace falta realizar a cabalidad el proceso de capacitación del personal contratado.

Planteamiento del Problema

FECEDA consiste en un fondo de empleados oficiales pertenecientes al departamento del Meta, el cual tiene 30 años en el mercado, este fondo va dirigido principalmente a los empleados que laboren actualmente con entidades del estado, ofreciéndoles servicios de crédito y ahorro de manera oportuna y eficiente contribuyendo al cumplimiento y satisfacción de las necesidades de sus asociados y familias. Actualmente Feceda tiene 38 colaboradores y cuenta con un modelo estratégico establecido para el proceso de selección de personal, principalmente esta empresa se caracteriza por baja rotación de personal, ya que es uno de sus objetivos del proceso de selección de personal que poseen actualmente, sin embargo en los últimos dos años se aumentado un poco la rotación de este; además hay que resaltar que la empresa no ha establecido un área y una persona encargada directamente y únicamente del talento humano de la empresa , los encargados de llevar a cabo estos procesos son principalmente la subgerente y secretaria, y por último la divulgación de las vacantes laborales es muy cerrada y no son aplicadas pruebas de conocimientos básicos y aptitudes.

Por lo anterior y según López (2010) “son muchos los pasos que se siguen dentro del proceso de selección, que abarcan desde la necesidad de cubrir una posición, ya sea por

incremento o sustitución y/o retiro del empleado, pasando por el reclutamiento interno y externo, entrevistas, pruebas realizadas, hasta la inducción” (pp. 143-144).

De esta manera es importante que cada empresa tenga un proceso de selección definido, aunque no se cuente con un espacio específico de talento humano, ya que este nos garantiza la calidad de los colaboradores, los cuales cuentan con las capacidades y competencias necesarias para cumplir con las actividades laborales.

La importancia de un proceso de selección se evidencia de acuerdo a lo siguiente “Reclutar y seleccionar de manera idónea al personal que va a ser parte de la organización es vital para las empresas ya que estas tareas son estratégicas y se consideran la base de una efectiva gestión administrativa del talento humano y, sobre todo, los cimientos para un desempeño adecuado del mismo” (Pérez, 10 de septiembre del 2015). De esta forma se evidencia que la selección de personal es el inicio de una buena gestión administrativa, que nos permitirá contar con colaboradores capacitados, además que contribuirán al ambiente laboral de la compañía, permitiendo un clima adecuado para el desarrollo de las labores diarias, adaptándose a la cultura y reglamentos de la organización.

Las empresas cada día se enfrentan a diferentes retos, de acuerdo al entorno competitivo, el crecimiento de la competencia, esto hace necesario que se cuente con un recurso humano que genere el mayor rendimiento, no solo en las actividades sino también en el entorno social donde se desempeñan las actividades, de esta forma la compañía contara con calidad en sus servicios, permitiendo fidelizar a sus clientes y generando mayores clientes.

Por lo anterior, teniendo en cuenta que no tiene establecido un área de talento humano y el personal dedicado a esta función, nos planteamos la siguiente pregunta:

¿Cómo diseñar un proceso de selección de personal teniendo en cuenta los diferentes criterios, necesidades, políticas y fases de la empresa FECEDA, el cual se adapte a sus necesidades?

Sistematización del Problema

En esta parte se describe como se ha sistematizar el problema, o sea qué información se requiere y cómo se va a presentar esa información con el fin de contar con todo un acervo de datos y documentos que avalen lo que se está haciendo.

Antecedentes de la investigación

FECEDA se trata de un fondo de empleados oficiales pertenecientes al departamento del Meta, su creación fue en 1984 debido a las necesidades de los educadores del Ari – Ari quienes adicionalmente a la afectación por lo dispersos de los entes educativos de la zona y el rigor de la violencia que identifica ese sector del país decidieron crear un fondo que los asociara y satisficiera las necesidades de ellos y sus familias.

El fondo desde el año 1993 ha sufrido cambios necesarios debido a la legislación colombiana, donde se crea la Asamblea General de Delegados y posteriormente el cambio de la razón social, hoy en día cuenta con 38 funcionarios.

El Capital humano es primordial para el crecimiento de los entes económicos y en general de la economía, ya que, si se encuentran integrados a los valores corporativos, la cultura organizacional del ente económico y su visión de negocio, aumentarán ostensiblemente la generación de utilidad y sinergia institucional.

Existen estudios como lo es “Capital humano: El factor de producción más relevante para el crecimiento económico de América Latina” donde modelos econométricos demuestran la importancia del talento humano para la economía y el generar un ambiente laboral idóneo y cómodo para los mismo es muy importante. Por ello de la importancia de aplicar normatividad en talento humano como lo son:

El Código Sustantivo de Trabajo, Ley 1010 de 2006, Decreto 2020 de 2006, Ley 995 de 2005, Ley 797 de 2003, Ley 762 de 2002 y entre otras.

La creación de órganos estructurales dentro de los entes económicos que regulen los derechos y deberes de los trabajadores y realicen los procesos de selección y formación de los empleados de una manera oportuna y transparente para la entidad y los funcionarios.

Antecedentes Nacionales

El trabajo de grado de (López, 2017) titulado: “Reclutamiento, Selección e Inducción de personal en Inciteco S.A.S. Proyecto de aplicación práctica” para obtener el título de Administrador de Empresas de la Universidad del Rosario, tuvo como propósito indagar el proceso de selección en la entidad Inciteco S.A.S arraigando el método descriptivo-analítico y uso de fuentes como la observación directa y fuentes documentales. A partir de lo anterior se obtuvo, que debe existir una correlación entre la misión, visión de la empresa y los candidatos a emplear. Asimismo, la inducción para cada cargo debe ahondar y buscar que los mismos candidatos reconsideren su postulación si es necesario; todo esto lo que hace es mejorar la parte productiva y el clima organizacional.

El trabajo de grado de (Santiago, 2017) titulado “Diseño de un programa de reclutamiento y selección de personal por competencias para la comercializadora Gran Señora de la ciudad de Barranquilla”, para obtener el título de Administración de Empresas de la Universidad Francisco de Paula Santander se direcciono en analizar lo que respecta a estructurar el perfil para cada cargo y unos lineamientos para cada departamento en la Empresa objeto de estudio. Así pues, fue una investigación descriptiva que consolido los datos de 67 colaboradores de diversas áreas, sumado a 3 directivos, en total el grupo 70. De igual manera, al finiquitar se tiene que tanto la capacidad física como intelectual es vital para ejecutar bien lo que se consigna en el manual de procedimientos y funciones, sumado a observar el comportamiento de cada colaborador en una revisión constante.

Antecedentes Internacionales

El trabajo de grado de (Cancinos Kestler, 2015) titulado “Selección de personal y desempeño laboral”, para obtener el título de Licenciatura en Psicología Industrial

/Organizacional de la Universidad Rafael Landívar fue una investigación de tipo cuasi experimental, haciendo uso de una escala de Likert en una grupo de 36 colaboradores del área administrativa de una Empresa dedicada a la comercialización de azúcar, donde se indaga sobre la ocurrencia de selección de personal en el quehacer diario de las funciones específicas de cada cargo dando por sentado que se solicita reformar la contratación y hacer uso de la psicometría, entrevista que articule lo labora y lo personal. Sumado, a revisión continua del desempeño; dejando en claro que un mejor proceso trae consigo mejor recurso humano.

El trabajo de grado de (Rascón Ortigoza, 2010) titulado : “Propuesta para implementar un proceso de reclutamiento y selección de personal, en el Instituto de Defensa Pública Penal”, para obtener el título de Ingeniería Industrial de la Universidad de San Carlos de Guatemala como su nombre lo indica se realizó una revisión de la dinámica de selección de personal en la entidad a partir de esto; se diseñó un nuevo prototipo a implementar con el fin de buscar los colaboradores idóneos para cada cargo. No obstante, aunque en la tesina no se especifica fue un estudio cualitativo del cual se obtuvo como conclusión que cada organización si busca minimizar la rotación de personal y la efectividad todo parte desde la constante evaluación de los colaboradores contratados y de su elección.

El trabajo de grado de (Romero González, 2013) titulado: “ Propuesta de estrategias para reclutamiento y selección del personal de Grupo FAMSA S.A de C.V para agilizar el proceso y aprovechar tiempos”, para obtener el título de Licenciado en Administración del Instituto Tecnológico de Colimba analiza la dinámica dada en el Grupo Famsa donde la rotación de personal es una constante, y así pues se tuvo que la falencia se da en el proceso de selección , dando como conclusión que es de suma importancia modificar los preceptos al contratar y a su vez el diseño de estrategias acordes a cada área.

Justificación

En este trabajo de investigación se realizará el análisis al proceso de selección de personal de la empresa FECEDA, con el fin de llevarlo a cabo es indispensable conocer el área de la empresa que requiere personal en mayor medida y luego comprender las necesidades específicas para definir las características fundamentales del puesto de trabajo y así conocer el perfil del aspirante que ocupará el cargo de forma más adecuada.

El enfoque de esta investigación se sitúa en desarrollar las competencias necesarias para desarrollar la propuesta planteada en la empresa FACEDA, ya que el proyecto le permitirá a la compañía obtener una herramienta eficaz para seleccionar el personal e integrar a su empresa el recurso humano más competitivo y eficiente dentro del mercado.

Las características del tema sobre el cual se investigará se relacionan con habilidades indispensables para el direccionamiento del Talento Humano., el cual tiene el objetivo de realizar un aporte al conocimiento para lograr satisfacer la demanda del mercado asociada al reclutamiento de personal en las organizaciones y la gestión del personal que va relacionada al éxito empresarial.

Cada empresa debe contar con pautas establecidas para la contratación de personal nuevo, es indispensable como futuros profesionales, administradores de empresas, saber plantear y realizar un proceso de selección, el cual se encuentre acorde a las características de cada institución, a través de una observación de la organización, del capital humano y recursos; es así que el presente proyecto sirve como guía, no solo a la empresa FECEDA, para establecer su proceso de selección, sino a cada uno de nosotros, para determinar la manera idónea de generar un proceso que cumpla y satisfaga las necesidades de la empresa.

La elaboración de un proceso de selección conlleva a analizar cada una de sus partes, validando las técnicas de selección que se ajusten más a los requerimientos y a los diferentes cargos de la institución, a pesar que en dos empresas se cuente con el mismo cargo, no necesariamente cada uno debe contar con el mismo perfil, es ahí donde la elaboración de perfiles es indispensable para saber con claridad qué clase de candidatos necesitamos en el proceso de selección.

Es así que se establecen procedimientos y actividades que permitirán realizar una evaluación metódica de los aspirantes, generando una visión amplia de sus capacidades y habilidades, observando sus competencias laborales, además de rasgos inherentes a su personalidad, podremos seleccionar el personal que más se ajuste, no solo a las parvedades del puesto de trabajo, sino que por el contrario pueda generar una estabilidad en el ambiente laboral de la compañía, permitiendo un desarrollo personal a cada uno de los trabajadores.

Objetivos

Objetivo general

Estructurar el proceso de selección de personal Feceda a partir de los que implementa actualmente de acuerdo al Sistema de Gestión Integral de la entidad.

Objetivos específicos

Identificar el proceso realiza actualmente Feceda para selección de personal en la empresa.

Consultar fuentes de información primaria y secundaria para analizar los procesos de selección que está implementando Feceda teniendo en cuenta diferentes teorías.

Implementación teorías que permitan una mejor la estructuración del proceso de selección de personal en Feceda.

Estructurar el proceso de selección de personal de la empresa FECEDA.

Marco teórico

Chiavenato (2006) Expone “que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal”.

Vértice (2008) “establece que la selección de personal es un proceso que procura prever cuáles solicitantes tendrán éxito si se les contrata; es al mismo tiempo, es una comparación y una elección”

A partir de las citaciones anteriores podemos decir que la selección de personal en las compañías tiene como fin, conocer las necesidades de los puestos de trabajo en la empresa, el capital humano que requieren estos y así reclutar y analizar los diferentes perfiles que se presentan allí con el fin de seleccionar el perfil más idóneo o que más se semeje a las necesidades de los puestos de trabajo de nuestra empresa.

“La Administración del personal debe comprenderse en cinco elementos que se reflejan al establecido en el proceso administrativo como lo son: La planificación, relacionada con los

Elementos estratégicos de dirección del personal; la organización, la forma como se establecen las relaciones, y formación y especificidad de las tareas de los colaboradores y las áreas; la

Formación de un equipo de trabajo, en el cómo se recluta, selecciona, contrata, compensa, evalúa,

Asesora, capacita y desarrolla al personal; en la Dirección, se busca de mantener una motivación Por parte de los colaboradores hacia la empresa y así sus actividades propias, y el Control, del como buscar elementos de mejoramiento continuo en los colaboradores, en el desarrollo de Acciones preventivas y correctivas de sus actividades y las del área en las que participen Deesler” (citado en Venegas, 2016, p.15)

“Idalberto Chiavenato establece que la Administración de Recursos Humanos cuenta con cinco procesos: el de integración de personas donde se planea, recluta y selecciona; la organización de personas, se establece el diseño del puesto, descripción y análisis del cargo, y evaluación del desempeño; retención de personas, se practica la remuneración, aplican las prestaciones, la higiene y la seguridad y se mantienen las relaciones sindicales; en el desarrollo de personas, la capacitación, el desarrollo de personal y organizacional; y en la auditoría de personas, los banco de datos, los controles y los sistemas de información” Chiavenato I. , 2007(citado en Venegas, 2016, p.16)

Chiavenato (2000) “establece el proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos”.

La dirección del capital humano tiene como finalidad mejorar la producción empresarial a través del personal desde la ética, lo social y una óptica estratégica de mejoramiento (Werther, 2008), por lo tanto, las organizaciones pueden cumplir objetivos que las personas de forma individual no lograrían cumplir (Chiavenato, 1988). En ese orden de ideas, el talento humano es la técnica más significativa de las empresas, contando desde los cargos más bajos en el organigrama, hasta los que se encuentran en la dirección, en el que un buen trabajo perfectamente sincronizado en un clima laboral agradable, logrará un nivel alto de satisfacción y productividad y tendrá empleados motivados a crecer con la organización.

Por lo anterior, contar con el talento humano adecuado es primordial para que la empresa sea altamente productiva, un empleado motivado es aquel que está cumpliendo con sus funciones a cabalidad. Para desarrollar un proceso de selección de personal se requiere utilizar una serie de herramientas entre las que se debe tener principalmente la hoja de vida de los candidatos en la cual se encuentra la información fundamental acerca de la formación académica, los logros, las expectativas, las habilidades, destrezas y capacidades lo cual es indispensable para realizar el filtro a los aspirantes aptos para las vacantes de trabajo a ocupar (Anderson et al, 2010).

Otra de las herramientas necesarias para seleccionar el personal es la entrevista, por medio de la cual se realiza un acercamiento al candidato, se conocen aspectos cruciales de la persona, se revela de forma adecuada el perfil, se analiza la trayectoria, y se realizan preguntas de forma que generen sorpresa en el candidato y se pueda obtener información acertada sobre los postulantes (Abally y Carina, 2002).

También se pueden utilizar Test de capacidades o aptitudes como instrumento clásico de selección de personal, este test tiene como objetivo que la empresa pueda conocer información acerca del modo y rapidez de aprendizaje del candidato, adaptación, habilidades y destrezas específicas de los candidatos que ayudará a elegir el personal idóneo (Abally y Catrina, 2002)

Es importante realizar una adecuada selección de personal, con el fin de contar con el Talento Humano más apropiado y dar respuesta a la productividad que demandan las empresas en el mundo altamente competitivo actual.

En lo que atañe, al trabajo de investigación es necesario reconocer lo que acaece con la transformación en la acepción del departamento de Talento Humano hacia lo que es Gestión del Talento Humano.

Desde el siglo XX, se viene enfondando el clima laboral y sus componentes como lo son el capital humano, desarrollando diferentes teorías como la humanísticas y de las relaciones humanas, sin importar el origen , puesto que la cuestión concierne a todas las compañías, ya que cada vez el mundo está lleno del ámbito empresarial sin importar la actividad económica, cada día en el mundo crece más la idea del ámbito empresarial, el cual hoy en día está enfocado no solo a nivel administrativo y comercial sino también en el capital humano; en donde se le otorga una gran importancia alcanzar el éxito dentro de cada una de las Organizaciones. Por ello los especialistas con sus investigaciones concluyeron que el hombre es el componente humano más importante, porque aporta con sus facultades físicas e intelectuales para el desarrollo y producción de una Organización. Con estos antecedentes se empezó las diferentes terminologías manejadas para referirse al hombre dentro de la Organización como son: Recursos Humanos, Capital Humano y ya más reciente sobre los años 90 comenzó a surgir el término Talento Humano. (Tapia, 2012, p.7)

Tras esto, de una manera más sintetizada Mondy, R Wayne (2005)

“Afirmó que la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos”. Además, Mondy, R Wayne (2005) “señala la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores; con los objetivos empresariales el pago de salarios.” A partir de lo explicado por Mondy, R Wayne (2005), podemos decir que la motivación del empleado también consiste en la satisfacción de estos a partir de la remuneración que obtiene, ya que al tener empleados satisfechos laboralmente referente a sus salarios ya que pueden estos suplir sus necesidades permiten que su productividad laboral sea mayor y se comprometan más al desempeño y así se pueda dar el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la empresa.

De igual manera, el objetivo general del Talento Humano se basa en:

Chiavenato considera que “el objetivo general de la gestión del talento humano es la correcta integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con la finalidad de lograr de las personas el despliegue de todas sus habilidades y capacidades y lograr la eficiencia y la competitividad organizacional “

Prieto Bejarano, 2013 dice” Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, proporcionar competitividad a la organización, suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados, permitir la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo, desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, administrar el cambio, establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables”.

Marco legal

En Colombia, existen unas leyes que regulan la Gestión del Talento Humano como son:

La Ley 2043 de 27 de Julio de 2020, en la cual se explicitan las disposiciones generales que dinamizan la inserción laboral de personas que apenas están en proceso de culminar su formación académica y necesitan adquirir experiencia profesional. Es lo que se conoce comúnmente como prácticas, de lo que se tiene el artículo 3 dado así:

Artículo 3°. Definiciones. Para los efectos de la presente ley entiéndase como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener: un título que lo acreditará para el desempeño laboral. Se considerarán como prácticas laborales para. Efectos de la presente ley las siguientes:

Práctica laboral en estricto sentido.

Contratos de aprendizaje.

Judicatura. 4. Relación docencia de servicio del sector salud.

Pasantía.

Las demás que reúnan las características contempladas en el inciso primero del presente artículo. (Corpouraba, 2021)

Tras esto, en calidad de mejorar las relaciones del empleados y empleado y viceversa se tiene lo consignado en el código sustantivo del trabajo, en el que se explicita lo que es un contrato de trabajo, y todas las variables que lo engloban, dado de salvaguardar los derechos de los colaboradores, pero también a su vez de realizar todo en vía legal. Así, pues los primeros tres artículos son la base para entender su importancia.

ARTICULO 1o. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

ARTICULO 2o. APLICACION TERRITORIAL. El presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.

ARTICULO 3o. RELACIONES QUE REGULA. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares. (Ministerio de Protección Social, 2011)

Así pues, estas son tan solo unas de las normas que regulan la gestión del talento humano en Colombia.

Metodología

Enfoque.

En la presente averiguación se aplicará un enfoque cuantitativo, porque se busca realizar un diagnóstico del proceso de selección y contratación de la empresa FECEDA con la finalidad de desarrollar una propuesta de mejora. Se realizará una encuesta a 19 de sus empleados, mediante la aplicación Google por medio de formularios en donde se obtendrá la información necesaria de los principios y resultados de la problemática.

Tipo de estudio.

Se realizará un estudio de tipo descriptivo, con la finalidad de mencionar todos los aspectos relacionados con el problema y las características que debe tener una proposición de avance del proceso de selección y reclutamiento de personal en la empresa FECEDA.

Método.

Se hará uso del método deductivo porque con este método se identificará cómo la empresa FECEDA posee falencias dentro de los procesos de selección de personal, por lo tanto, el manejo que lleva la administración presenta inconvenientes; y así lograr dentro de esta investigación, propuestas de mejora a dichos procesos, para el incremento y progreso de la empresa, mejorando el bienestar y crecimiento de todos los empleados.

Técnica e instrumentos.

La técnica e instrumentos que van a ser utilizadas para la obtención de información para la propuesta de investigación, se manejarán mediante fuentes primarias o secundarias; estas son:

Fuentes de información primarias: Se utilizarán como técnica la observación del proceso de selección para un cargo de oficina y se empleará un cuestionario. A su vez, se

recolectará información a través de una entrevista al gerente, usando como instrumento una encuesta.

Fuentes de información secundarias: Se tomará bibliografía enfocada hacia los procesos de selección, proyectos e investigaciones realizadas sobre el tema, consultas en internet y bibliografía ofrecida por la Universidad.

Tratamiento de la información.

La información que se obtenga del proceso de investigación, será analizada para identificar y comparar con la información obtenida de la empresa FECEDA y fuentes bibliográficas estudiadas, las fallas e inconvenientes que se están presentando en los procesos de selección, con el fin de ser corregidos mediante la presentación de una propuesta de mejoramiento del proceso que se está llevando a cabo por el personal a cargo.

Recolección de datos - Encuesta

Se formuló una encuesta por medio de Google Formularios vía correo electrónico la cual consta de 15 preguntas, enfocadas en el proceso de selección que desarrolla la empresa Feceda actualmente, la encuesta fue aplicada a 19 empleados que laboran actualmente en Feceda que ocupan diferentes cargos en la empresa. En el siguiente link se puede consultar las encuestas aplicadas: <http://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSejhLSlb0AtH-dkeigPdo-S7H2WqHNKEIB303C1AcKjTV3SzQ/viewform>

Resultados de encuesta

A continuación, a partir de la encuesta aplicada pudimos realizar los diferentes análisis descritos a continuación:

Figura 1. Genero de las personas que laboran en Feceda

La figura 1 demuestra como 79% de las personas que laboran en Feceda equivale a 15 mujeres encuestadas y el 21% corresponde al género masculino el cual son 4.

Figura 2. ¿A qué área de la empresa Feceda pertenece?

La figura 2 permite analizar que el 63.2% que pertenece a 12 personas encuestas pertenecen al área comercial y el otro 36.8% al área administrativa, en el cual podemos decir que principalmente dominan perfiles o cargos comerciales debido a que es una empresa dedica a ofrecer servicios de crédito y ahorros.

Figura 3 ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa Feceda?

En la figura 3 se observar y analizar la rotación de personal en la empresa Feceda, en donde el 78.9% de los encuestados están en el rango de incorporación laboral de la empresa de más de 3 años lo cual indica que el índice de rotación de personal es bajo y dos que debido al crecimiento de esta han tenido que incrementar los cargos laborales, teniendo que realizar varios procesos de selección, ya que al analizar la gráfica podemos ver que solo el 21.1% que equivale a 4 personas de los encuestados llevan poco tiempo en la empresa.

Figura 4. Como se enteró de la oferta laboral en Feceda.

De la figura 4 podemos analizar que Feceda implementa en un 57.9% páginas de empleo para dar a conocer sus OFERTAS LABORALES. sin embargo, considero que podía implementar su divulgación de estas ofertas por sus páginas de web y redes sociales, ya que como actualmente son medios muy utilizados y visitados por todo tipo de persona permite tener más incursión, así

muchas personas pueden acceder a los procesos de selección de la empresa siempre y cuando cumplan con los perfiles solicitados.

Figura 5. ¿Tenía suficiente información referente a la oferta laboral que aplico en Feceda?

La figura 5 refleja que el 73.7% de las personas encuestadas consideran que tenían suficiente información referente a la oferta laboral que aplicó a Feceda sin embargo un 26.3% considera que no, por lo que se hace necesario que las oferta sean claras para atraer a los candidatos más idóneos, más especializada y específica para analizar hojas de vida más pertinentes a la vacante.

Figura 6. ¿Cuánto tiempo se demoró haciendo el proceso de selección de personal para ocupar la vacante Feceda?

De la figura 6 se puede analizar que el 78.9% que equivalen a 15 personas encuestadas demoraron 1 mes realizando el proceso de selección, aunque a partir de diferentes lecturas los procesos de selección tienen unas fases a realizar, las cuales se deben culminar para realizar la acertada selección, se podría decir que por el tiempo que implementa Feceda para llevar a cabo el proceso de selección de personal, podrían desertar muchos candidatos ya que el proceso es muy largo en cuestión de tiempo.

Figura 7. ¿Qué procesos tuvo que realizar para ser seleccionado en Feceda?

La figura 7 refleja que el 100% de los encuestados tuvo que verificar su hoja de vida, realizar pruebas psicotécnicas con el gerente y el subgerente, verificación de referencias y exámenes médicos para ser seleccionados, se considera que es un proceso completo ya que permite conocer aspectos relevantes del personal a contratar y los exámenes médicos previenen

dificultades en el ámbito de la salud de los empleados, sin embargo es importante la realización de entrevistas con la psicóloga ya que con esta intervención se puede analizar de manera profunda acerca de aptitudes y actitudes de los participantes.

Figura 8. ¿Quién fue el encargado de contactarlo para llevar a cabo los procesos de selección en Feceda?

La figura 8 muestra que es el subgerente de la empresa la persona encargada de contactar a los candidatos para realizar el proceso de selección, esta actividad es importante porque hace que el candidato se comprometa con el proceso y lo lleve a cabo hasta el final y el subgerente tiene la capacidad de despejar las dudas de los aspirantes y acompañarlos durante el proceso.

Figura 9. ¿La información proporcionada en la entrevista estaba acorde con la mencionada en el anuncio de trabajo?

La figura 9 muestra que existe veracidad de información publicada para las vacantes ya que el 100% de los encuestados indica que la información en el anuncio es la misma que se presenta en la entrevista. Esto hace de FECEDA una empresa confiable y transmite seguridad a los aspirantes al cargo.

Figura 10. ¿Cómo era contactado por Feceda para realizar el proceso de selección?

La figura 10 muestra los canales por medio de los cuales Feceda contacta a sus candidatos. El 57.9% fue contactado por correo electrónico y el 42.1 por vía telefónica lo que muestra que Feceda es una empresa que hace uso de los recursos tecnológicos disponibles y se asegura que sus candidatos reciban información oportuna.

Figura 11. ¿Son constantes los procesos de selección en la empresa Feceda?

La figura 11 refleja que el 42.1% de los encuestados considera que, si hay una selección constante de personal, mientras que un 57.9% considera que no, lo que muestra que los procesos de selección en Feceda son constantes por lo que se requiere un equipo de trabajo que se dedique a este proceso.

Figura 12. ¿Feceda tiene establecido un flujograma sobre el proceso de selección de personal?

La figura 12 muestra que la empresa Feceda tiene un flujograma para el proceso de selección de personal ya que el 100% de las personas encuestadas lo conoce. Esta herramienta es importante porque establece los pasos a seguir, les permite a los seleccionados tener un proceso igualitario, se pueden abarcar todos los aspectos sin omitir alguno que sea importante y ayuda a la empresa a tener una guía constante acerca del orden en esta actividad.

Figura 13. ¿Quién es la encargada de coordinar, registrar y analizar todo lo referente al proceso de selección de Feceda?

La figura 13 muestra que el 94.7% de las veces, la persona encargada de coordinar, registrar y analizar todo lo referente al proceso de selección en Feceda es el subgerente y el resto de las veces es la coordinadora de recursos humanos. El subgerente es la persona que acompaña a los candidatos en el proceso, se entera de la idoneidad del personal que aspira a los cargos y es quien tiene una gran claridad para escoger al candidato para que ingrese a la empresa. Sin embargo, a partir de los conocimientos adquiridos durante el curso tener destinada una persona que coordine y dedicada a llevar a cabo estos procesos con el fin de implementar mejoras en los procesos de Feceda y que estos sean transparentes.

Figura 14. ¿La empresa realiza la verificación de requisitos mínimos, tanto académicos como laborales, para realización del proceso de selección?

La figura 14 muestra que el 100% de las veces Feceda realiza la verificación de requisitos mínimos de los seleccionados desde la parte académica y la laboral lo que da seguridad acerca de la persona contratada, sin embargo, también es indispensable conocer aspectos básicos del entorno familiar, las aspiraciones y los planes de los candidatos a corto, mediano y largo plazo por lo que esto debe ser incluido en los aspectos a consultar de los candidatos ya que la empresa es un entorno en el que la persona se desarrolla no solo en el ámbito laboral, profesional y académico sino también como persona, se motiva y afecta su entorno familiar y social además que el empleo ayuda a cumplir sus planes y evita frustración si se emplea en algo que es acorde a sus aspiraciones.

Figura 15. ¿Cuál medio es más utilizado por Feceda para el proceso de selección?

La figura 15 muestra que el 94.7% de las veces Feceda utiliza medios internos y externos para el proceso de selección lo que implica que es un proceso completo en los dos ámbitos.

Estructuración del proceso de selección de personal.

Con base a los resultados obtenidos durante la investigación, es necesario definir parámetros en el proceso de selección de personal de la empresa FECEDA, lo cual permita incorporar el personal idóneo y que cumpla con los requisitos establecidos, sin olvidar que este debe de estar en la capacidad de cumplir a cabalidad las actividades de manera eficiente, para ello debemos definir las necesidades de la compañía.

Por lo anterior se definen las siguientes fases:

Detección de necesidades

Según Ruano (citado en S. Agreda Arteaga, 2014). Menciona que “Es un proceso mediante el cual la empresa se encarga de atraer candidatos calificados con el perfil adecuado para los puestos vacantes” (p.69). De esta forma toda compañía debe realizar un estudio inicial de manera interna, con el fin de conocer las necesidades inherentes al desarrollo de las actividades de la organización, así las cosas se debe establecer perfiles de los cargos que se requieren y los requisitos que cada uno de ellos deben cumplir, la importancia de este punto es establecer, que no se requiere un profesional en un área específica, sino por el contrario que tipo de profesional se requiere, tanto en conocimiento, experiencia o actitudinal.

Este análisis nos permite visualizar si se cuenta con el personal suficiente o si se existen cargos que no aportan al crecimiento organizacional, generando perdidas a la compañía, se debe definir cargos; FECEDA debe realizar una actualización de la descripción de cargos, ya que se cuenta con una idea de los requisitos, como se evidencia en la encuesta desarrollada, pero se debe realizar un estudio generar para garantizar que estén acordes al entorno laboral y a la competencia actual.

Durante este proceso se establece las actividades que el colaborador debe realizar, los conocimientos técnicos, la experiencia y sus los valores, conforme a los parámetros establecidos por la empresa y que permitan un desarrollo idóneo dentro del ambiente laboral, FECEDA cuenta con valores, principios, misión y visión clara, lo cual facilita el definir las características del candidato.

Convocatoria

Según como se evidencio dentro de la encuesta, FECEDA realiza sus convocatorias por las bolsas de empleo más conocidas en la ciudad de Villavicencio, tanto la bolsa de empleo de COFREM, como la de CompuTrabajo, sin embargo, se debe realizar convocatoria desde la página web de la compañía, es importante resaltar que la compañía cuenta con página web, la cual está debidamente diseñada, pero no cuenta con esta opción.

El reclutamiento según Robert (2000). Lo define tal como “el proceso de atraer individuos de manera oportuna, en número suficiente y con los atributos necesarios, y alentarlos para que soliciten los puestos vacantes en una organización, ya sea de nueva creación, o porque la persona toma la decisión de salir de la empresa, o bien, como resultado de alguna promoción interna” (P112).

El incrementar los canales de convocatoria permite atraer a una mayor cantidad de candidatos, donde se contará con más opciones para seleccionar la persona idónea y que cumpla con los requisitos definidos en el punto anterior.

Preselección

Una vez se reciban las hojas de vida o los registros desde la página web de la compañía, se debe realizar un primer filtro por parte del coordinador de talento humano, FECEDA debe garantizar que esta primera selección se realiza de acuerdo a los perfiles desarrollados en el

punto 1, comprobando el cumplimiento de los conocimientos y experiencias, que se requieren para el cargo en particular.

Este procedimiento permitirá reducir los candidatos y contar con aquellos más aptos para el proceso de selección.

Selección

FECEDA dentro de su proceso de selección cuenta con la aplicación de pruebas psicotécnicas, de conocimientos y entrevistas con la gerencia de la compañía, pero no cuenta con una entrevista por parte de psicología, motivo por el cual se debe establecer este ítem ya que según Hernández (2012) “La selección tradicional presta atención a experiencia que posee un candidato en un puesto de trabajo y no en las habilidades y actitudes, por lo tanto, se corre el riesgo de descartar a un candidato que, pese a no tener experiencia en un determinado puesto de trabajo, sí pueda poseer las Competencias para desarrollarlo” (pp.5). De esta forma se podrá conocer con mayor precisión a cada uno de los candidatos, reconocer como se comportarán dentro del ambiente laboral de la compañía y como se adaptarían al pues, es importante conocer cada aspecto de los candidatos para poder tomar la mejor decisión.

Toma de decisiones

Una vez finalizado la aplicación de las pruebas y entrevistas planteadas en el punto anterior, se debe realizar un consolidado validando los cálculos conseguidos en cada una de las etapas, de esta forma se pueda tomar una decisión por parte de la gerencia de la compañía, ya que todo colaborador que ingrese, debe contar con el aval de la gerencia.

Conclusiones

La aplicación de proceso de selección de personal es importante para todas las compañías porque de esta depende la eficacia y productividad de las mismas, si los empleados cumplen con las necesidades de la organización, el ente económico mejorará su creación de valor.

Es importante realizar la decisión más acertada al momento de elegir la persona para cada cargo dentro del Fondo de Empleados FECEDA, ya que dicha actividad mejora los procesos del ente económico.

Las empresas deben establecer un proceso de selección acorde a sus necesidades, para garantizar que cada uno de los colaboradores que se contraten dentro de la organización, sean necesarios y desarrollen sus actividades laborales de manera más eficiente; es claro que la mayoría de las pymes no implementan un proceso debidamente definido, pero si establecen normas o parámetros para realizar el proceso de la forma más adecuado, pero el no tenerlo estructurado ocasiona que no se contraten las personas más idóneas para cada puesto de trabajo o que con el tiempo la contratación no sea regular, permitiendo obtener un grupo de trabajo que no logren trabajar en equipo.

Recomendaciones

Después de realizar la monografía se explicitan las siguientes recomendaciones en pro de afianzar el proceso de selección de personal en la organización Feceda:

Los futuros profesionales, de la disciplina de la Administración y afines deben fomentar cuando hagan inserción en el campo laboral escenarios que permitan fortalecer una óptima selección de personal, con el fin de tener a su disposición colaboradores acordes al perfil solicitado en cada puesto de trabajo, asegurando así su permanencia.

Las organizaciones, luego que finalizan el proceso de selección de personal deben comprometerse en otorgar capacitaciones a sus colaboradores. Esto a su vez, permite actualización constante de los recursos humanos disponibles y evitar fallas en los diversos departamentos.

Empresas como Feceda, llevan a cabo un proceso de selección de personal en un tiempo prudente de ocho días y esto hace que los candidatos a una vacante no pierdan interés en hacer parte de la organización; por lo que se recomienda a otras organizaciones replicar dicho modelo.

En las organizaciones, se recomienda difundir las vacantes disponibles por canales de comunicación que son gratuitos, como por ejemplo la red social Facebook; esto conlleva a aminorar costos que podrían ocasionarse por otros medios y difusión en gran magnitud.

Realizar más capacitaciones para poder generar en el personal nuevas conductas, de lo que se quiere mostrar e impulsar aún más los procesos de inducción y entrenamiento de la empresa, y así poder manejarlo con más asertividad al momento de querer llegar a la meta deseada.

Referencias Bibliográficas

- Aballay, & Carina. (2002). Entrevista de selección: guía para el entrevistador.
- Alonso, Moscos, & Cuadrado. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas Universidad de Santiago de Compostela. España.
- Cabal, O. (2917). Estilo APA UNAD – Cali. Sitio web: <https://estiloapaunad.wordpress.com/>
- Cancinos Kestler, A. M. (Agosto de 2015). Universidad Rafael Landivar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Centro de Escritura Javeriano (2017). Normas APA Sexta Edición. Sitio web: <http://portales.puj.edu.co/ftpcentroescritura/Recursos%20C.E/Estudiantes/Referencia%20bibliogr%C3%A1ficas/Normas%20APA%206a%20actualizada.pdf>
- Corpouraba. (Consultado 07 de Abril de 2021). Corpouraba. Obtenido de <http://corpouraba.gov.co/wp-content/uploads/Ley-2043-del-2020-pr%C3%A1cticas-laborales.pdf>
- Dirección Nacional de Bibliotecas INACAP (2015). Guía para citar textos y referencias bibliográficas según Norma de la American Psychological Association (APA) 6° edición. Sitio web: https://estiloapaunad.files.wordpress.com/2017/09/guia_para_citar_y_referencias_bibliograficas_-apa_sexta_ed.pdf
- Chiavenato, I. (1988). Administración de recursos humanos. Naucalpan de Juárez: McGraw Hill.
- Feceda. (Consultado 24 de Marzo de 2021). Feceda. Obtenido de <https://feceda.com/quienes-somos/>
- Gracia, A. y Navarro, R. (2008). Capital humano en las organizaciones. Ed. Libros y manuales. Texto completo en www.edumed.net/libros/2008b/412/

López, J. S. (2017). Universidad del Rosario. Obtenido de

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

Moreno f. (2010). Cómo escribir textos académicos según normas internacionales. Ediciones Uninorte.

Ministerio de Protección Social. (2011). Talento Humano Golondrina. Obtenido de

https://talentohumanogolondrina.webnode.com.co/_files/200000035-32535334bb/codigosustantivodeltrabajocolombia-121108223445-phpapp02.pdf

Paz, R. R. (2018, p.8). Repositorio Universidad Norbert Wiener. Obtenido de

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Prieto Bejarano, P. G. (2013, p.22). Repositorio Universidad de Medellin . Obtenido de

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

Rascón Ortigoza, K. G. (Junio de 2010). Universidad de San Carlos de Guatemala. Obtenido de

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_2223_in.pdf

R, J. (1998, p.13). Metodología de la Investigación. Elementos básicos para la investigación clínica. . La Habana: Ciencias Médicas. Obtenido de

http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia_de_la_investigacion_1998.pdf

Repositorio Biblioteca Universidad de Alcalá. (Consultado 07 de Abril de 2021). Repositorio Biblioteca Universidad de Alcalá. Obtenido de http://www3.uah.es/bibliotecaformacion/BPOL/FUENTESDEINFORMACION/tipos_de_fuentes_de_informacin.html#:~:text=Las%20fuentes%20primarias%20contienen%20informaci%C3%B3n,resultado%20de%20un%20trabajo%20intelectual.&text=Las%20fuentes%20secundarias%20contienen

Revista Semana. (23 de Junio de 2019). Revista Semana. Obtenido de <https://www.semana.com/empresas/articulo/gestion-de-talento-humano-un-encargo-estrategico-para-el-desarrollo-de-la-organizacion-por-jorge-enrique-rodriguez/273521/>

Romero Gonzalez, O. (2013). Instituto Tecnológico de Colima. Obtenido de <https://dspace.itcolima.edu.mx/bitstream/handle/123456789/481/MEMORIA%20DE%20RESIDENCIA%20PROFESIONAL.pdf;jsessionid=79gsu24tj7fxqtpx0y0d8d5c?sequence=1>

Santiago, L. T. (Febrero de 2017). Universidad Francisco de Paula Santander. Obtenido de <http://repositorio.ufpso.edu.co/bitstream/123456789/2169/1/30064.pdf>

Tapia, E. L. (2012, p.7). Repositorio Universidad Politecnica Salesiana Sede Quito. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3748/1/UPS-QT03201.pdf>

Vanegas Urbano, J. A. (2016). Universidad de los llanos. Obtenido de <https://repositorio.unillanos.edu.co/jspui/bitstream/001/882/1/RUNILLANOS%20ADE%2020268%20ANALISIS%20DE%20LOS%20PROCESOS%20DE%20RECLUTAMIENTO%20Y%20SELECCION%20DE%20PERSONAL%20EN%20LAS%20IPS%20DE%20VILLAVICENCIO.pdf>

Viloria, M. (2017). Consentimiento informado. Sitio web:

https://issuu.com/viloriamaaria/docs/consentimiento_informado_grupo_35

Werther, W., & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. México DF: McGraw

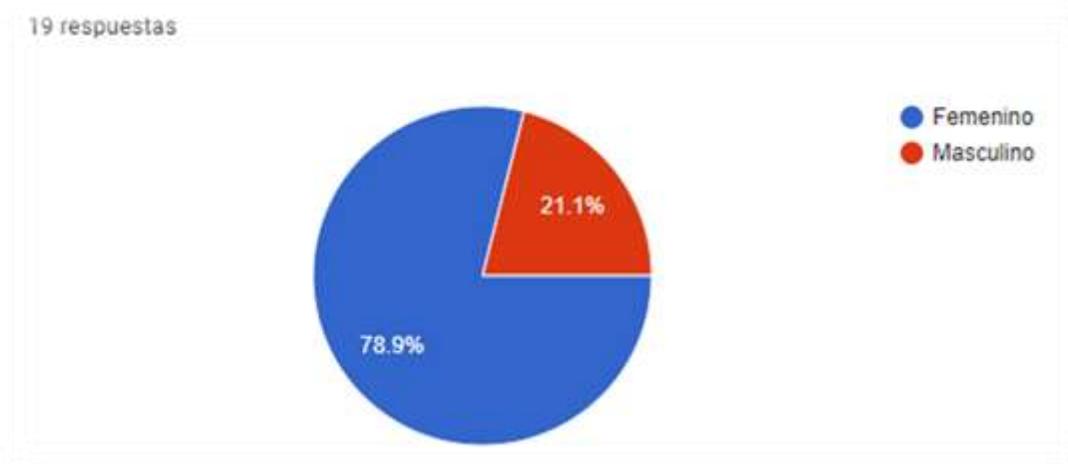
Hill

Anexos

Figura 1.

Resultados Género del personal

1. Género de las personas que laboran en Feceda

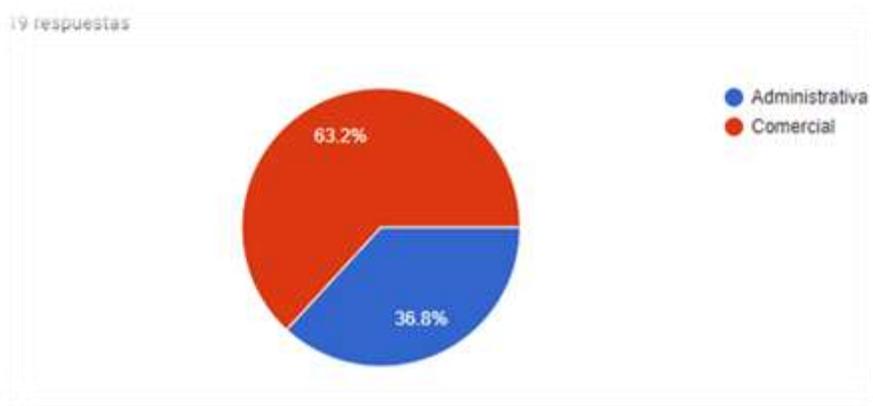


Nota: autoría propia

Figura 2.

Resultados Área perteneciente

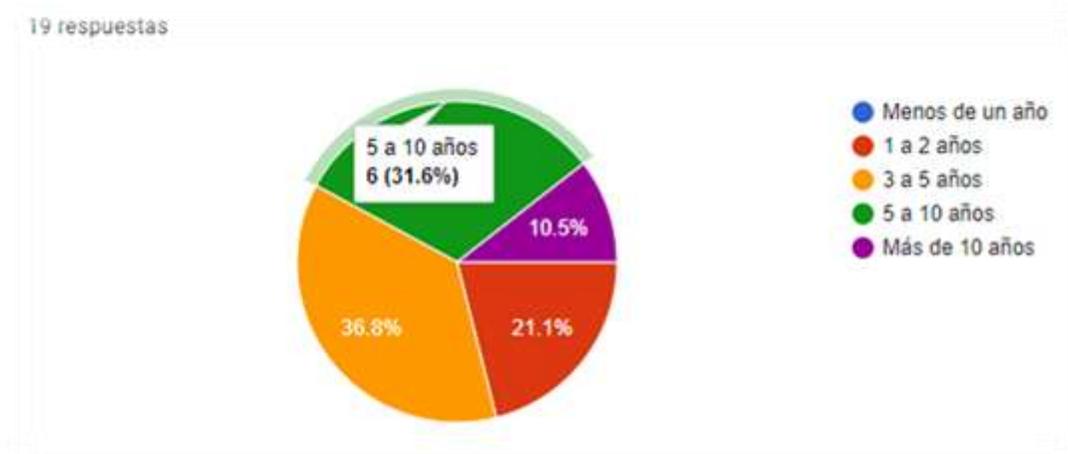
2. ¿A qué área de la empresa Feceda pertenece?



Nota: autoría propia

Figura 3.*Resultados Tiempo laborado*

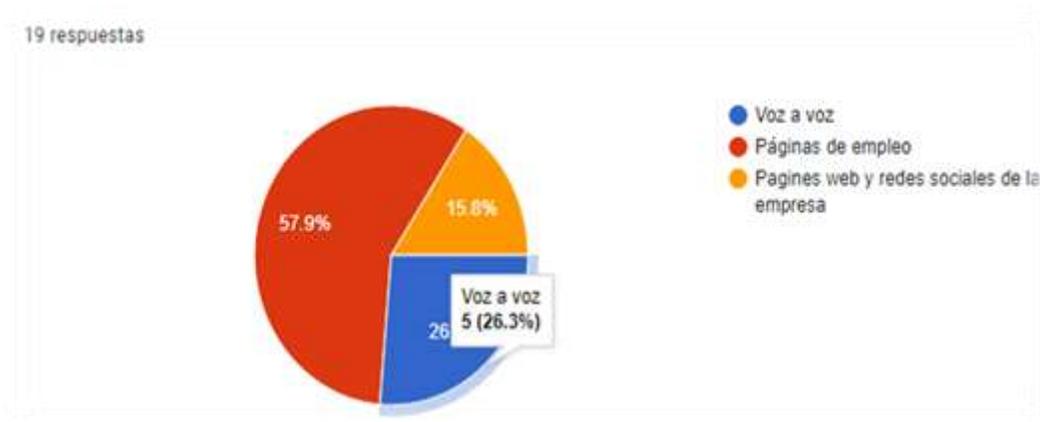
3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa Feceda?



Nota: autoría propia

Figura 4.*Resultados Medio por el cual se informó*

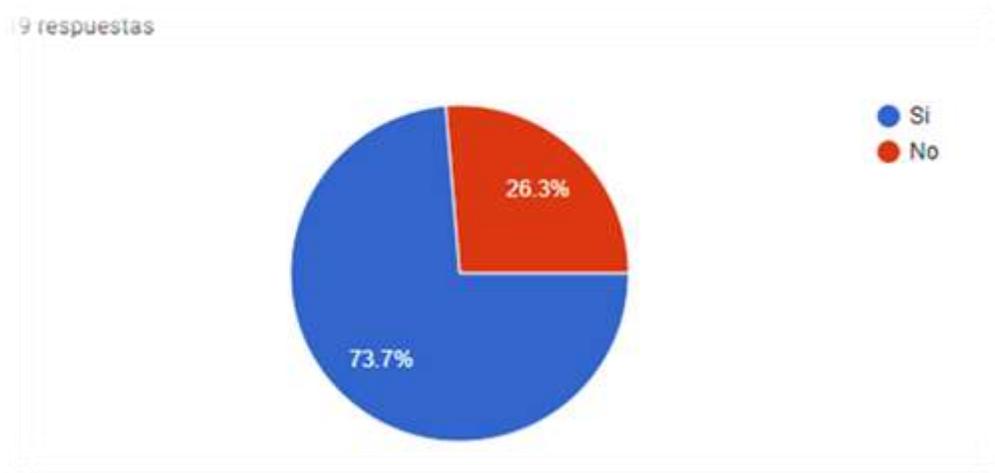
4. ¿Cómo se enteró de la oferta laboral en Feceda?



Nota: autoría propia

Figura 5.*Resultados Información clara de la oferta*

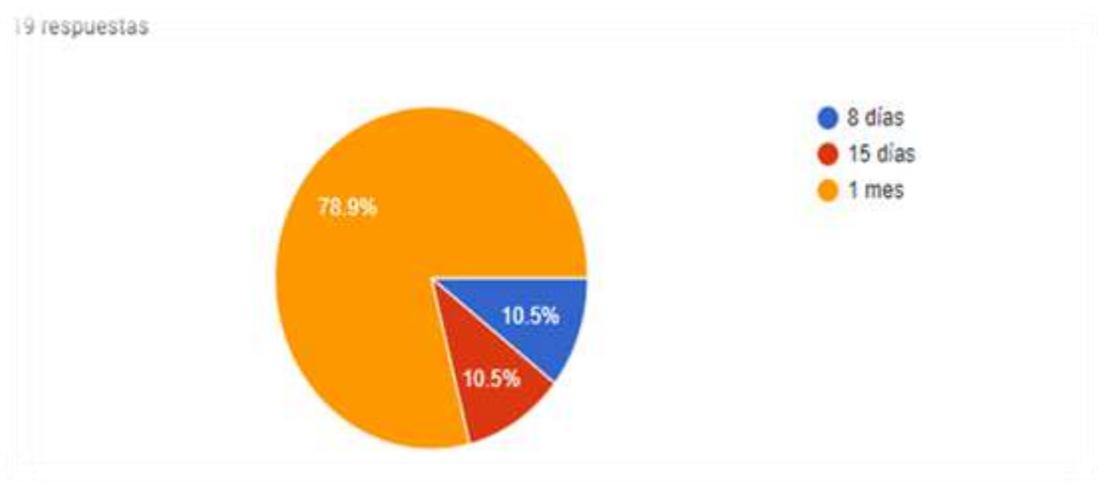
5. ¿Tenía suficiente información referente a la oferta laboral que aplico en Feceda?



Nota: autoría propia

Figura 6.*Resultados Duración del proceso de selección*

6. ¿Cuánto tiempo se demoró haciendo el proceso de selección de personal para ocupar la vacante Feceda?

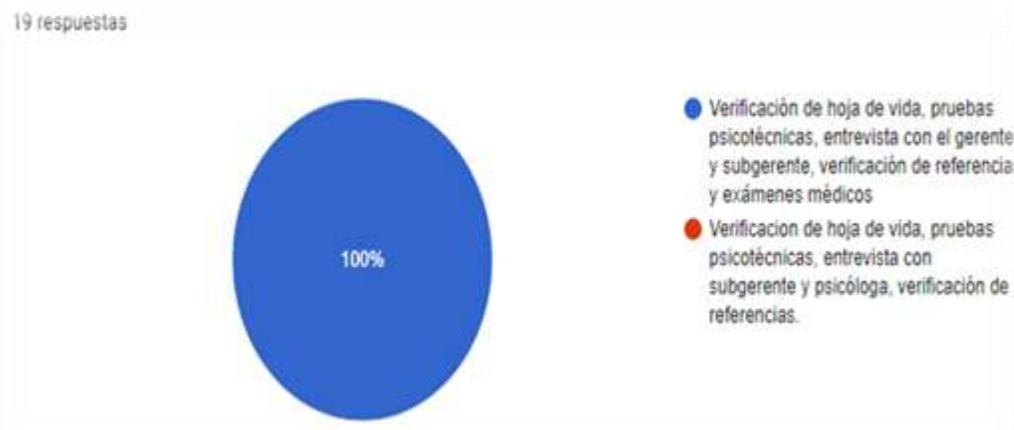


Nota: autoría propia

Figura 7.

Resultados procesos realizados

7. ¿Qué procesos tuvo que realizar para ser seleccionado en Feceda?

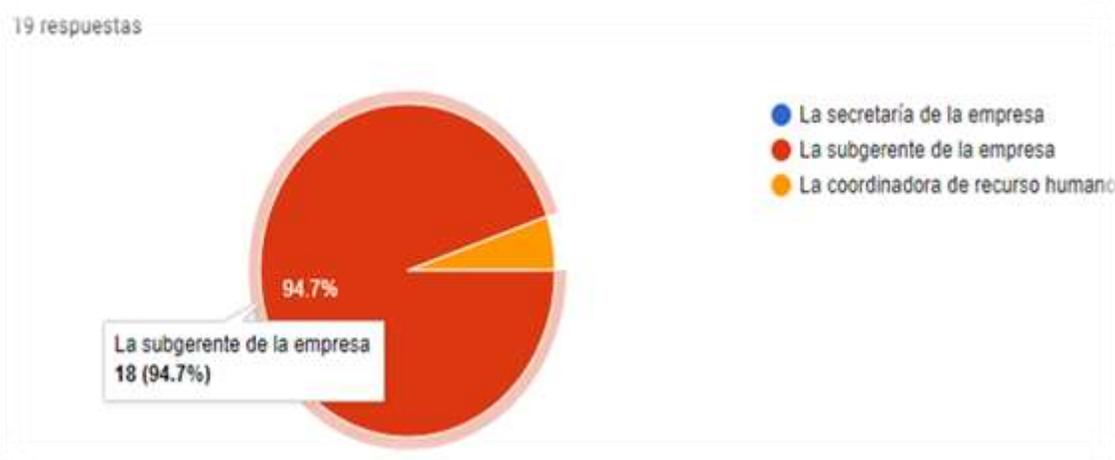


Nota: autoría propia

Figura 8.

Resultados Personal que lo contacto

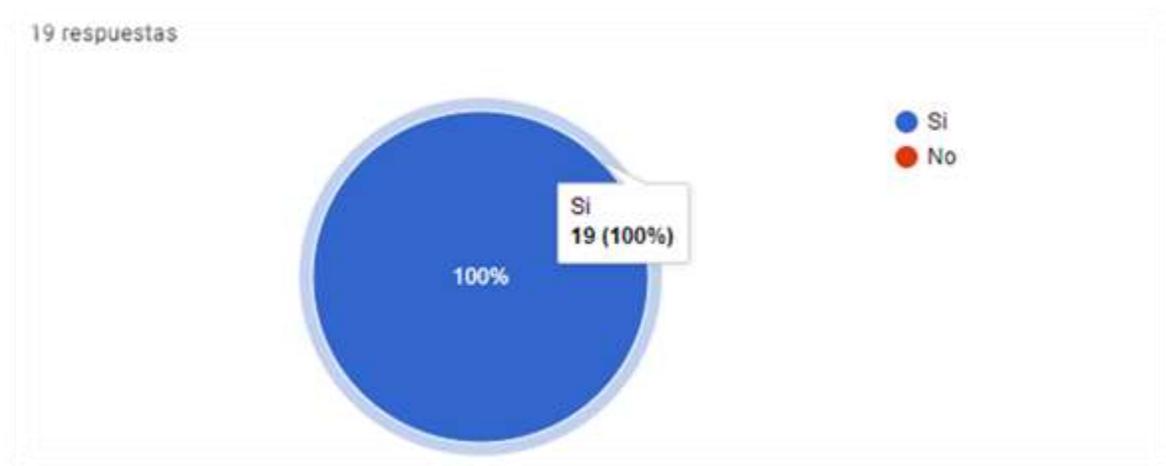
8. ¿Quién fue el encargado de contactarlo para llevar a cabo los procesos de selección en Feceda?



Nota: autoría propia

Figura 9.*Resultados Información acertada*

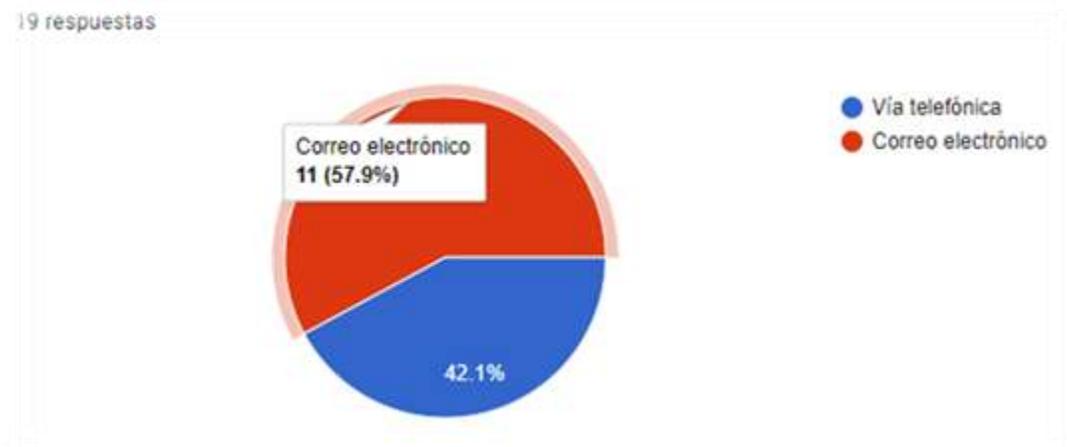
9. ¿La información proporcionada en la entrevista estaba acorde con la mencionada en el anuncio de trabajo?



Nota: autoría propia

Figura 10.*Resultados Medio de contacto*

10. ¿Cómo era contactado por Feceda para realizar el proceso de selección?

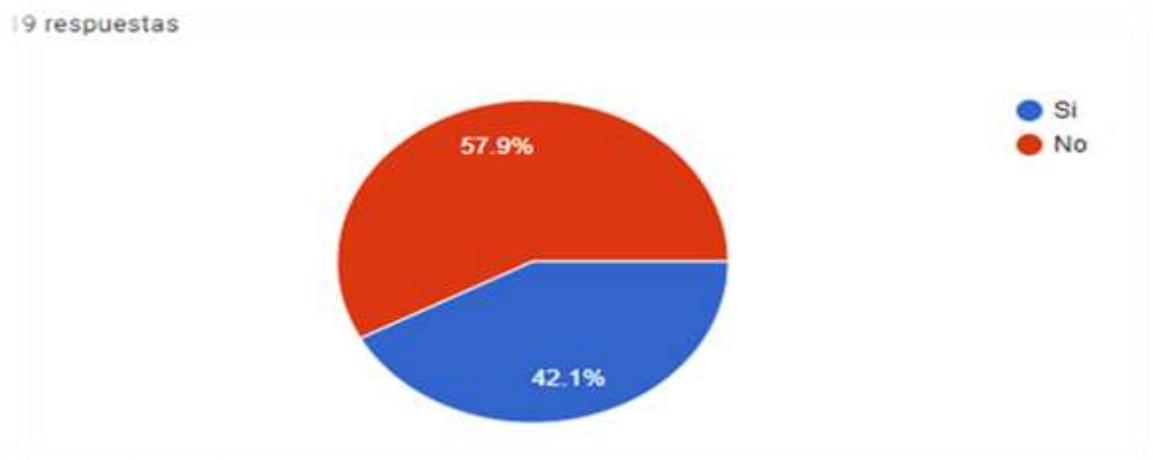


Nota: autoría propia

Figura 11.

Resultados Frecuencia en los procesos de selección

11. ¿Son constantes los procesos de selección en la empresa Feceda?

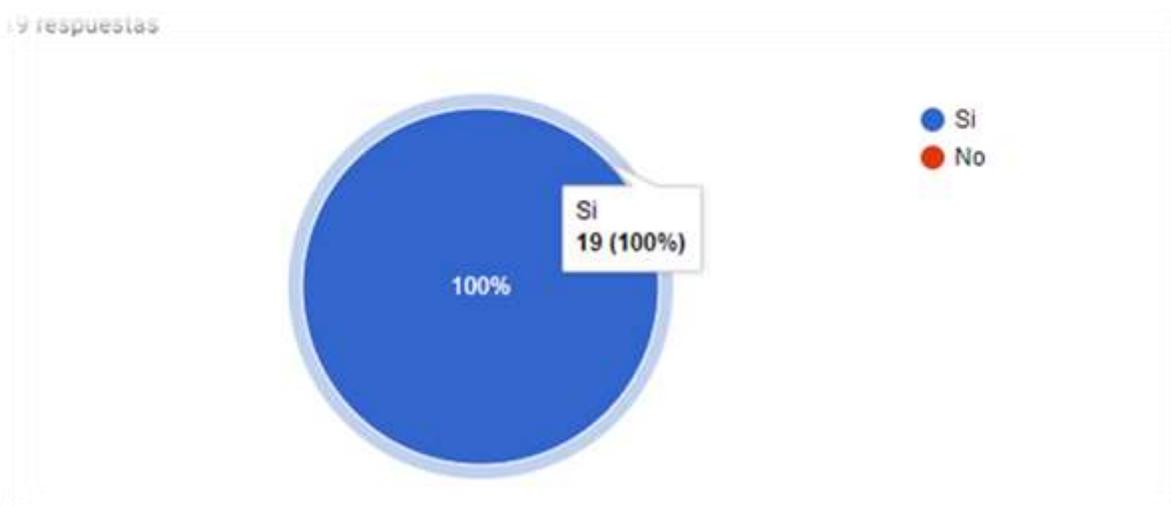


Nota: autoría propia

Figura 12.

Resultados Existencia de un flujograma

12. ¿Feceda tiene establecido un flujograma sobre el proceso de selección de personal

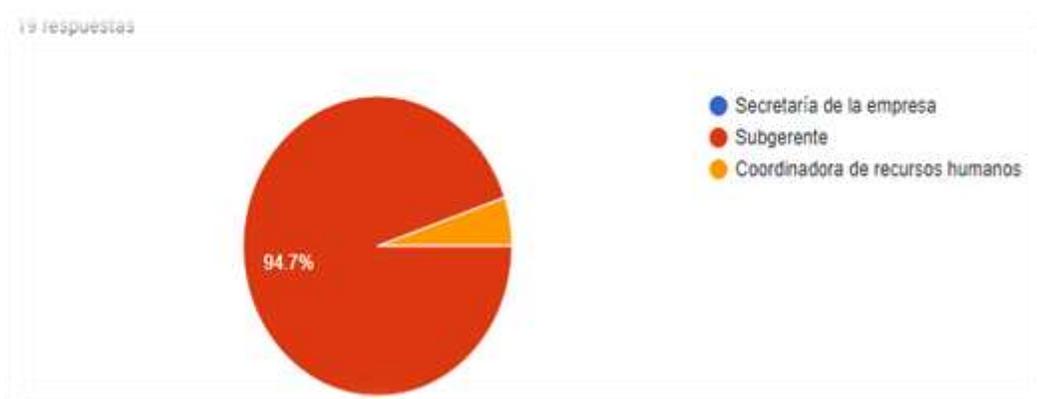


Nota: autoría propia

Figura 13.

Resultados Persona a cargo del proceso de selección

13. ¿Quién es la encargada de coordinar, registrar y analizar todo lo referente al proceso de selección de Feceda?



Nota: autoría propia

Figura 14.

Resultados Verificación de datos

14. ¿La empresa realiza la verificación de requisitos mínimos, tanto académicos como laborales, para realización del proceso de selección?

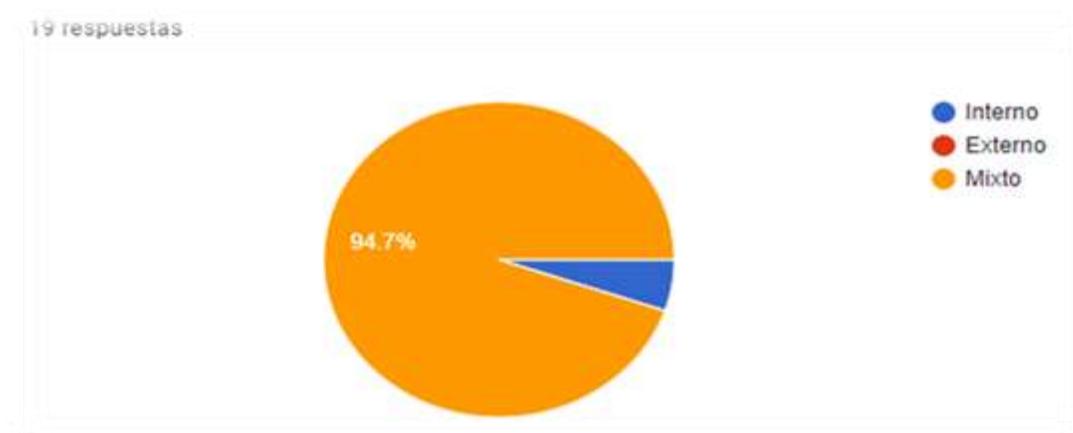


Nota: autoría propia

Figura 15.

Resultados Medio de difusión usado

15. ¿Cuál medio es más utilizado por Feceda para el proceso de selección?



Nota: autoría propia