

**Análisis de factores que incidieron en el proceso de selección de personal en la Alcaldía de  
Guaduas Cundinamarca durante el año 2020**

**Andrea Manquillo Gutierrez**

**Carol Andrea Fierro Zamora**

**Jhordi Diaz Cerón**

**Diego Hernan Parra Benitez**

**Jhon Jairo Barrero Navarro**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD**

**Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN**

**Programa de Administración de Empresas**

**Neiva**

**2021**

**Análisis de factores que incidieron en el proceso de selección de personal en la Alcaldía de  
Guaduas Cundinamarca durante el año 2020**

**Andrea Manquillo Gutierrez**

**Carol Andrea Fierro Zamora**

**Jhordi Diaz Cerón**

**Diego Hernan Parra Benitez**

**Jhon Jairo Barrero Navarro**

**Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas**

**Director:**

**Wilson Rodriguez**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD**

**Escuela de Ciencias Administrativas, Contables Económicas y de Negocios - ECACEN**

**Programa de Administración de Empresas**

**Neiva**

**2021**

## Resumen

El presente trabajo investigativo denominado “Análisis de factores que incidieron en el proceso de selección de personal en la Alcaldía de Guaduas Cundinamarca durante el año 2020”, se realiza en el municipio de Villa de San Miguel de Guaduas, capital de la provincia del Bajo Magdalena; donde como en todo el territorio colombiano, las alcaldías tienen la función de administrar los recursos monetarios; y así velar para que estos recursos sean utilizados generando bienestar a todas las personas, este es un municipio con más de treinta mil habitantes, tiene gran ingreso de regalías y aportes del Gobierno. La investigación se realiza con el objetivo de analizar los factores que incidieron en el proceso de selección de personal en la alcaldía de Guaduas Cundinamarca para el año 2020, desde la pregunta de investigación ¿Cuáles fueron los factores determinantes en la elección del personal administrativo en la alcaldía de Guaduas Cundinamarca durante el año 2020?

La metodología de la investigación planteada es de tipo teórica, se recolectaron datos primarios y secundarios, por medio de entrevistas y diálogos. La relación que presenta es de tipo descriptiva.

**Palabras claves:** Candidato, Recurso humano, Selección, Vacante, Entidad pública.

### **Abstract**

The present investigative work called "Analysis of factors that influenced the personnel selection process in the Guaduas Cundinamarca Mayor's Office during the year 2020", is carried out in the municipality of Villa de San Miguel de Guaduas, capital of the Lower Magdalena province ; where, as in the entire Colombian territory, the mayors have the function of managing monetary resources; and thus ensure that these resources are used generating well-being for all people, this is a municipality with more than thirty thousand inhabitants, it has a large income from royalties and government contributions. The research is carried out with the objective of analyzing the factors that influenced the personnel selection process in the Guaduas Cundinamarca mayor's office for the year 2020, from the research question What were the determining factors in the election of the administrative personnel in the mayor's office of Guaduas Cundinamarca during the year 2020?

The proposed research methodology is theoretical, primary and secondary data were collected through interviews and dialogues. The relationship it presents is descriptive.

**Keywords:** Candidate, Human resource, Selection, Vacancy, Public entity.

## Tabla de contenido

Lista de Tablas .....	7
Lista de Anexos .....	8
Introducción .....	9
Planteamiento del Problema .....	10
Pregunta de investigación .....	11
Antecedentes del problema.....	12
Justificación .....	14
Objetivos.....	15
Objetivo General .....	15
Objetivos específicos .....	15
Marco teórico.....	16
Marco legal .....	20
Metodología de la investigación.....	23
Tipo de estudio .....	23
Población y muestra.....	24
Encuesta .....	25
Diseño de la encuesta.....	25
Resultados de la encuesta .....	28
Análisis.....	35
Presupuesto.....	36
Cronograma .....	38
Conclusiones.....	39

Recomendaciones .....	40
Referencias bibliográficas .....	41
Anexos.....	43

**Lista de tablas**

Tabla 1. Equipos.. .....	38
Tabla 2. Equipos de uso propio.. .....	38
Tabla 3. Viaticos de salida de campo.....	39
Tabla 4. Materiales en general.....	39

**Lista de anexos**

Anexo A. Encuesta a trabajadores de la alcaldía de Guaduas Cundinamarca.....	43
--	----

## Introducción

La selección de personal se considera como la elección del candidato más apto para ejercer el cargo o vacante que haya en una entidad u organización siendo esta persona la más idónea para sostener o incrementar la eficiencia y desempeño organizacional. Cabe mencionar además que el éxito de toda organización depende en gran medida del personal que conforma a la misma, de allí la importancia de efectuar un proceso de selección de personal ecuánime, transparente y ordenado, logrando elegir así un candidato competente para ocupar el puesto vacante.

En el presente trabajo, se van a detallar y analizar los factores, características y condiciones establecidas por la alcaldía de Guaduas Cundinamarca, para la selección de personal de trabajo, representando este un aporte significativo a la entidad, ya que permite evaluar si hay mayor eficacia eficiencia y con respecto al proceso de vinculación de funcionarios. El reclutamiento y la selección de personal se forman en una primera instancia, para que las entidades u organizaciones realicen el proceso de contratación, para lograr obtener personal o recurso humano comprometido e idóneo, el cual aportara a lograr los objetivos y metas que tiene la empresa. Para la realización del presente trabajo, se emplea una metodología teórica-explicativa- longitudinal con el fin de precisar los perfiles que se requieren en la alcaldía de Guaduas de acuerdo con los cargos ya existentes, estableciendo ciertos estándares de desempeño de acuerdo con los cargos y las funciones que se deben desarrollar, siendo esto mucho más óptimo para la realización del proceso de selección y vinculación del personal.

## **Planteamiento del problema**

A través de los años y con la revolución industrial nació la selección de personal; un área nueva en las empresas, que tiene el fin de formar grandes equipos y así conseguir el objetivo empresarial con mayor facilidad y a menor tiempo.

Para Oltra, “la selección de personal es la búsqueda, identificación y elección de un candidato cuyo perfil se adecue a las características de la empresa y a las necesidades actuales y futuras del puesto de trabajo vacante” (2013, p.108).

El desarrollo tecnológico, el constante movimiento en busca de calidad, a la hora de contratar personal nos ha llevado a analizar los factores que influyen en el proceso de selección del personal en una alcaldía y esto requiere estudiar los perfiles requeridos por el ente con respecto a la descripción de los cargos existentes, revisar el manual de funciones de cada uno de los cargos establecidos por la entidad, Investigar cual es el proceso de selección de personal que se requiere y Conocer cuál es el proceso de convocatoria para los cargos de una Alcaldía.

En el departamento de Cundinamarca encontramos el municipio de Villa de San Miguel de Guaduas, este es la capital de la provincia del Bajo Magdalena; aquí y en todo el territorio colombiano, las alcaldías tienen la función de administrar los recursos monetarios; y así velar para que estos recursos sean utilizados generando bienestar a todas las personas, este es un municipio con más de treinta mil habitantes, tiene gran ingreso de regalías y aportes del Gobierno. Por medio de entrevistas y dialogo con algunos habitantes de este municipio se pudo conocer que el proceso de selección del personal que labora en esta alcaldía, se fundamenta en las relaciones de amistad y recomendaciones y que existe un área encargada de los recursos humanos, pero esta es manipulada por orden del alcalde, lo que genera fraudes en los procesos de contratación.

### **Pregunta de investigación**

¿Cuáles fueron los factores determinantes en la elección del personal administrativo en la alcaldía de Guaduas Cundinamarca durante el año 2020?

## **Antecedentes del Problema**

Encontramos la investigación del Profesor de la Universidad del Atlántico Rodrigo Naranjo Arango titulada “El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)”; “investigación que se orientó a establecer si las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla llevan a cabo procesos de selección y contratación de personal de manera justa, cuidando las políticas y procedimientos de las empresas” (Naranjo , 2012).

Un antecedente de selección de personal es el de selección y vinculación de personal en la alcaldía de Popayán, siendo su principal objetivo

“establecer políticas y lineamientos al proceso de vinculación de servidores públicos y novedades de la administración municipal en los que se tenga, competencia, para garantizar la vinculación del personal idóneo, con las competencias requeridas para desempeñar las funciones definidas por la Administración Municipal” (Rodriguez H, Muñoz, & Muñoz M, S,F).

Teniendo un alcance en “la selección y vinculación de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa (encargos y provisionales), que ingresen a prestar sus servicios a la Alcaldía del municipio” (Rodriguez H, Muñoz, & Muñoz M, S,F).

En primer lugar, podemos destacar que para el año 2019 fue la elección de alcaldes, para el municipio de Guaduas Cundinamarca, en donde el candidato electo fue el señor German Herrera Gómez quien obtuvo el mayor apoyo por parte de los habitantes del municipio contando con un total de 4.348 votos.

Se pudo evidenciar que para el año 2020 no se diseñó como tal un plan de selección y contratación de personal y algunas convocatorias fueron internas y no públicas, es esta la razón por la que se quiere conocer los factores que incidieron en el proceso de selección de personal en esta entidad pública para el año 2020.

## **Justificación**

Los procesos de selección de personal son vitales en cualquier tipo de entidad, porque son la base para lograr conseguir personas preparadas e idóneas para alcanzar los objetivos y metas que tenga la entidad, logrando así cumplir las políticas, la misión y la visión de la Alcaldía de Guaduas, Cundinamarca, el cual es ente encargado del desarrollo social y económico de 31.250 personas que habitan en el municipio de Villa de San Miguel de Guaduas.

El éxito de toda entidad u organización depende en gran medida del personal que conforma a la misma, de allí la importancia de realizar un proceso de selección de personal justo, transparente y organizado, logrando de esta manera elegir de forma correcta a los profesionales que desempeñaran las tareas necesarias para que la entidad cumpla sus metas.

La selección que se lleva a cabo en la alcaldía de Guaduas Cundinamarca debe cumplir con unos criterios establecidos por el Decreto 256 de 1994 (Decreto 256 de 1994-Eva-Fnción publica,2021). El personal encargado debe cumplir con ciertas características establecidas para que la alcaldía tenga un desarrollo correcto, delo contrario esta entidad fracasara (Arzate, S,F), es por este motivo que se realizara un proceso de caracterización en la alcaldía para así mismo determinar si son correctas las practicas utilizadas en la selección de personal.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar los factores que incidieron en el proceso de selección de personal en la alcaldía de Guaduas Cundinamarca para el año 2020

### **Objetivos específicos**

Analizar los perfiles que requiere la entidad con respecto a la descripción de los cargos existentes.

Revisar el manual de funciones de cada uno de los puestos o cargos establecidos por la entidad.

Investigar cual es el proceso de selección de personal que requiere la alcaldía de Guaduas Cundinamarca.

Conocer cuál es el proceso de convocatoria para los cargos de la alcaldía de Guaduas Cundinamarca.

### **Marco teórico**

Es relevante, ante todo tener en cuenta que el proceso de selección de personal radica en una serie de pasos específicos que se emplean para de esta manera poder decidir entre los postulados quienes son aptos para ser contratados. Cabe aclarar que teniendo en cuenta que “el proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes” (Casado, 2003) según (Casado, 2003) “la selección de personal ha tenido una evolución muy rápida, forzada por la dificultad de acceder a recursos humanos cualificados escasos y a la utilización de modelos muy variados, buscando habilidades actuales más que potencial futuro, poniendo un mayor énfasis a perfil psicográfico, es decir cómo piensa, siente y vive” (p.5).

Igualmente (Chiavenato, 2000) Nos afirma que “la administración de Recursos Humanos (ARH) es un área de estudios relativamente nueva. El profesional de recursos humanos se encuentra en las grandes y medianas organizaciones. La ARH se aplica a organizaciones de cualquier clase y tamaño” (p.15).

Es importante que el área de Recursos Humanos, según (Bizagi, 2014) debe realizar diferentes actividades para encontrar a la persona con las habilidades, competencias, experiencia y conocimientos necesarios para llenar un vacante (p.4).

Por su parte (Aillón , Parra, & Prado, 2008) cita en su artículo a (Alles, 2006) en donde nos dice que el proceso de selección de personal, como su nombre lo indica es el proceso de “selección” o elección de una persona en particular en función de criterio preestablecidos. Se inicia definiendo correctamente el perfil requerido, dejando en claro las expectativas del solicitante y las reales posibilidades se satisfacerlas.

Es importante resaltar que el reclutamiento de candidatos es la primera etapa del proceso para la obtención de personas que da paso a la selección y su posterior contratación e integración de los individuos a las organizaciones. Incluye, según (Barber, 1998), todas las actividades y prácticas llevadas a cabo por la organización, con el objetivo principal de identificar y atraer a empleados potenciales (p.556).

El reclutador debe operar en el marco de presupuestos que por lo común son poco flexibles. El costo de identificar y atraer candidatos puede en ocasiones ser considerable para la organización, a menos que se cuente con un sistema de selección y reclutamiento debidamente sustentado (Cardona, 2000) (Matinez, 2001) (Aquino, 1992) (Galicia Arias, 1994)

Autores como (Dessler & Varela , 2004), indican que el proceso de reclutamiento de personal puede verse como una serie de fases donde confluyen varios puntos. Es así como Werther y Davis mencionan que el primer paso es buscar a todos aquellos postulantes que poseen el interés de ocupar el puesto, para luego hacer una selección del mejor de ellos.

Según (Chiavenato, 2000) La elección de personal es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. En un sentido más amplio, escoger al mejor entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. De esta manera, la selección busca solucionar dos problemas fundamentales:

- A. Adecuación del hombre al cargo
- B. Eficiencia del hombre en el cargo.

Al respecto, (Losey, Ulrich, & Lake, 2000) sostiene que a administración del talento humano es un movimiento de las relaciones humanas y del recurso humano. Por su parte (Plane,

2003) lo considera como los movimientos del desarrollo del potencial humano (a mitad de la década de los noventa) y de la gestión de la competitividad y del empleo (hasta nuestros días), por lo tanto, se podría afirmar que la administración del talento humano es un proceso administrativo donde confluyen varias disciplinas, siendo la principal, la integración del personal (Koontz y Weihrich, 1998). Su objetivo es realizar la mejor elección y aprovechar las capacidades, experiencia y habilidades de las personas, con el propósito de lograr el beneficio individual de la organización y del país (Bohlander, Sherman y Snell, 2001).

Vacantes abiertas a la fecha

Se presentan diferentes vacantes para una obra, la cual remite la soliciten a la página oficial del SENA (Alcaldía municipal de Guaduas Cundinamarca, 2020) pero no hace ninguna referencia a los requerimientos mínimos.

A continuación, se muestran los requisitos para realizar prácticas en la alcaldía como gestor administrativo.

- Ser mayor de edad
- No haber tenido contrato de aprendizaje
- Ser bachiller
- No tener sanciones con el SENA
- Disponibilidad inmediata
- Disponibilidad de desplazamiento por la sabana de Bogotá

Tecnólogo en gestión administrativa

En la información suministrada se brinda el número de contacto, para la realización de inscripción, además en la página oficial no se evidencia ningún tipo de requerimiento o

convocatoria para personas con experiencia o en otro cargo como por ejemplo Ingenieros, Administradores o demás. Como si lo hacen otros municipios donde definen claramente años de experiencia, sector específico, etc.

Otro ejemplo es el de la contratación de un técnico electricista (Alcaldía Municipal de Guaduas en Cundinamarca, 2019), no se hace requerimientos específicos, es decir cualquiera puede ingresar, o peor, solo lo que el seleccionador crea pertinente.

### Marco legal

Decreto 256 de 1994, capítulo I, artículo 1º: “Este decreto reglamenta el proceso de selección por medio de la comprobación del mérito, para los empleos de carreras administrativas de los organismos y entidades públicas” (Función Publica, S,F).

Artículo 2º- “El proceso de selección de personal tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal adecuado a la administración pública y el ascenso de los trabajadores respecto al mérito, los colombianos que tengan y demuestren habilidades para desempeñar los empleos tendrán igualdad de oportunidades” (Función Publica, S,F).

Artículo 6º-La selección será organizado por el organismo interesado, “bajo vigilancia de las comisión nacional o servicio civil y asesoría de la dirección de apoyo a la comisión nacional del servicio civil del departamento administrativo de la función pública” (Función Publica, S,F).

Artículo 7º- modificado por el artículo 1, decreto Nacional 805 de 1994: para la ejecución de los procesos de selección, se conformará un comité asesor el cual se integrará por un delegado, el jefe de personal y un empleado.

Artículo 9º- Los concursos son de dos clases:

**“De ascenso:** en los cuales podrán participar los empleados de cualquier entidad, inscritos en el escalafón de la carrera administrativa, que reúnan los requisitos exigidos para el empleo y cuya última calificación de servicios, en firme al momento de la inscripción, sea igual o superior al 70% de la escala de calificación y no les haya sido impuesta sanción disciplinaria de suspensión en el último año, de lo cual deberán presentar constancia emitida por la respectiva entidad” (Función Publica, S,F).

**“Abiertos:** en los cuales la admisión será libre para todas las personas que demuestren poseer los requisitos exigidos para el desempeño del empleo” (Función Pública, S,F).

Artículo 10°- “Los concursos o procesos de selección comprenden la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, la conformación de lista de elegibles y el período de prueba” (Función Pública, S,F).

Artículo 14°- “La divulgación de los concursos se hará de acuerdo con lo establecido en el artículo 6° del Decreto-ley 1222 de 1993, con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles a la fecha de iniciación de las inscripciones. En los avisos de prensa, radio o televisión se dará la información básica del concurso y se informará a los aspirantes los sitios en donde se fijarán las convocatorias” (Función Pública, S,F).

Artículo 15°- “La convocatoria a los concursos se fijará en lugar visible de acceso a la entidad y de concurrencia pública, por lo menos con cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha de iniciación de las inscripciones de los aspirantes y por todo el tiempo determinado para las inscripciones, y en sitios visibles del lugar donde funcionen las Comisiones Nacional o Seccional del Servicio Civil, según el caso” (Función Pública, S,F).

Artículo 23°- “Las pruebas o instrumentos de selección que se apliquen en los concursos tienen como objetivo establecer las aptitudes, las actitudes, las habilidades, los conocimientos, la experiencia y el grado de adecuación de los aspirantes, a la naturaleza y al perfil de los empleos que deban ser provistos. La valoración de estas áreas se hará mediante pruebas orales, escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, entrevistas,

evaluación final de cursos efectuados dentro del proceso de selección u otros medios técnicos que permitan conocer las áreas objeto de evaluación, y que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros de calificación previamente determinados” (Función Pública, S,F).

“Las normas técnicas de control interno específicas del ministerio de justicia y seguridad pública, establece” (Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, S,F):

Artículo 109º: “La dirección de recursos humanos de la secretaria de estado, realizaran el proceso de selección de personal, de conformidad a lo establecido en el reglamento interno de personal” (Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, S,F).

## Metodología de la investigación

La metodología de la investigación planteada es de tipo teórica, ya que tiene como fin generar conocimiento, sin importar su aplicación práctica. En nuestro caso recurrimos a recolectar datos para generar nuevos conceptos generales, recolección que se basó en datos primarios y secundarios. La relación que presenta es de tipo descriptiva, ya que consiste en la narración o descripción de las características que posee un objeto o caso, en este caso el análisis de factores que incidieron en el proceso de selección de personal en la alcaldía de Guaduas Cundinamarca durante el año 2020, todo con una finalidad que es la de formular un modelo de selección de personal según las áreas que posee la entidad pública en nuestro caso el alcalde de Guaduas Cundinamarca.

Es por motivo de la importancia y la poca información descriptiva de la problemática, que se ha estructurado el estudio con una metodología cualitativa de carácter descriptivo, porque busca puntualizar los factores que incidieron en el proceso de selección de personal en la alcaldía de Guaduas Cundinamarca para el año 2020.

Investigación cuantitativa, esto con un solo fin el cual es lograr un panorama más amplio del tema a desarrollar. Teniendo en cuenta que la investigación combina elementos de los métodos deductivos e inductivos (cuantitativo y cualitativo). Se utilizaron técnicas, instrumentos propios de estos dos métodos de fácil uso y manejo por parte de los participantes.

**Tipo de estudio:** El presente estudio es de carácter descriptivo, busca identificar los factores que incidieron en el proceso de selección de personal en la alcaldía de Guaduas Cundinamarca para el año 2020.

**Población y muestra:** La población en el presente estudio está determinada por funcionarios activos y aspirantes a ocupar cargos vacantes en dicha alcaldía.

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población en nuestro caso: 250 colaboradores de la entidad pública

Z: Coeficiente de confianza para un nivel de confianza, en nuestro caso un 90%, lo que indicaría que  $Z_{\alpha} = 1.645$

e: Error de estimación máximo aceptado que en nuestro caso sería de 10%

p: Probabilidad de éxito, se tomó como valor una constante de la desviación siendo para nuestro caso 50% ya que no se tiene un valor

q: (1-p) Probabilidad de fracaso 50%

Calculamos:

$$n = \frac{250 \times 1.645^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.15^2 \times 250 - 1 + 1.645^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{169.125}{6.404}$$

$$n = 26.4 \approx 26 \text{ Encuestas}$$

Se realizó en primera instancia una entrevista al jefe de contratación. Luego se desarrollaron una serie de interrogantes (encuesta) a una muestra de la población antes expuesta. Métodos de fácil uso y manejo por parte de los participantes, en este sentido se seleccionaron y diseñaron los siguientes:

**Encuesta:** “Técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario” (Puente, 2000)

Bajo esta premisa de conocimiento se desarrolla la presente investigación, que pretende descubrir “los factores que incidieron en el proceso de selección de personal en la alcaldía de Guaduas Cundinamarca para el año 2020”

### **Diseño de la encuesta:**

#### **Encuesta de selección de personal Guaduas Cundinamarca**

*Llene el campo correspondiente o elija una de las opciones según sea el caso, esta encuesta es netamente educativa por lo tanto sus datos no tendrán ningún mal manejo, en caso de tener alguna duda preguntar al encuestador ya que este está en la capacidad de resolver todas sus dudas*

1. Nombre Completo

2. Cedula de ciudadanía

3. Teléfono

4. Genero

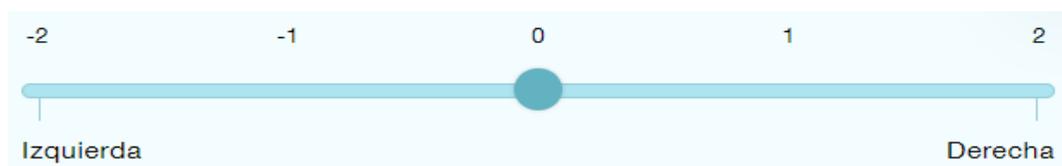
 Femenino Masculino

## 5. Edad- Rango de edad

## 6. Como tuvo usted conocimientos de la vacante de trabajo

## 7. Vacante en

8. La alcaldía de Guaduas para la selección de personal exige la siguiente documentación: cedula de ciudadanía, libreta militar, diplomas, antecedentes judiciales, recomendaciones, certificaciones laborales entre otras. (-1 totalmente en desacuerdo, -2 parcialmente en desacuerdo, 1 totalmente de acuerdo y 2 parcialmente de acuerdo).



9. La alcaldía de Guaduas Cundinamarca analiza las hojas de vida según sus (estudios, experiencia, diplomas) como filtro para elimina candidatos inadecuados

10. Estaría usted de acuerdo que lo trasladaran a otro lugar del municipio sea urbano o rural

 SI NO

11. Cree usted que es importante el proceso de selección de personal en la alcaldía de

Guadua Cundinamarca

 SI No

## Resultados de la encuesta:

### 1. Nombre Completo

RESPUESTA	RESPUESTAS	RATIO
Javier Rodríguez Cruz	1	3.7%
Sonia Navarro Gonzales	1	3.7%
Cecilia Benitez Cuellar	1	3.7%
Lorena campuzano	1	3.7%
Jose Hernando Serrano	1	3.7%
Diana Paola Patiño Cuenca	1	3.7%
Juan Pablo Navarro Quintero	1	3.7%
Humberto Muñoz Paez	1	3.7%
Jose Mario Tellez Tascon	1	3.7%
Jose Fredy Parra Donato	1	3.7%

RESPUESTA	RESPUESTAS	RATIO
Cesar Augusto Rojas Claros	1	3.7%
Yaneth Lozano Olaya	1	3.7%
Jose Ferney Sanabria	1	3.7%
Francoisco Javier Zapata Sanchez	1	3.7%
Lina Lucia Saenz Leyva	1	3.7%
John Jairo Barrero Tobar	1	3.7%
Jon Jairo Saldaña Mahecha	1	3.7%
LUZ DARY MOLINA AREVALO	1	3.7%
Brando Gaviria Ramirez	1	3.7%
Mario Jose Torres	1	3.7%

Yesica Paola Soto Triana	1	3.7%
Martha Lucía Rodríguez caicedo	1	3.7%
Cristian Eduardo Acero Triviño	1	3.7%
Luis Eduardo Azuero Saldaña	1	3.7%
Brayan Norvey Vivas Martinez	1	3.7%
Ingri Caterine Palomo Mora	1	3.7%
Johana Catalina jaramillo Rodríguez	1	3.7%

## 2. Cedula de ciudadana

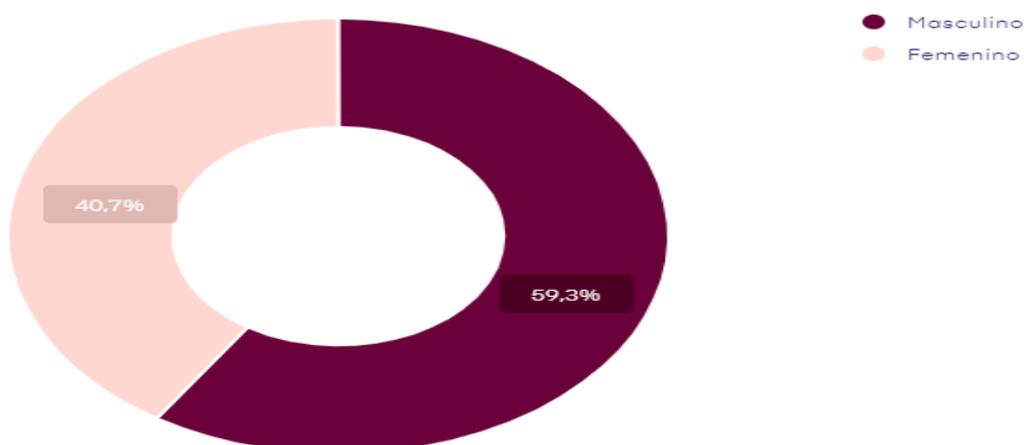
RESPUESTA	RESPUESTAS	RATIO
1.105.793.218	1	3.7%
14.320.010	1	3.7%
1.105.789.727	1	3.7%
1.105.793.248	1	3.7%
1.105.786.595	1	3.7%
65.702.339	1	3.7%
1.105.787.641	1	3.7%
1.105.790.704	1	3.7%
38.281.969	1	3.7%
26.617.189	1	3.7%
5.931.093	1	3.7%
1.105.787.211	1	3.7%
14.324.264	1	3.7%
38.290.151	1	3.7%
38.283.819	1	3.7%
14.316.976	1	3.7%
14.326.510	1	3.7%
1.105.791.104	1	3.7%
14.317.410	1	3.7%
1.054.552.835	1	3.7%

1.072.751.512	1	3.7%
17.656.698	1	3.7%
1.123.324.765	1	3.7%
12.266.278	1	3.7%
1.105.781.997	1	3.7%
38.290.251	1	3.7%
1.117.526.242	1	3.7%

### 3. Teléfono

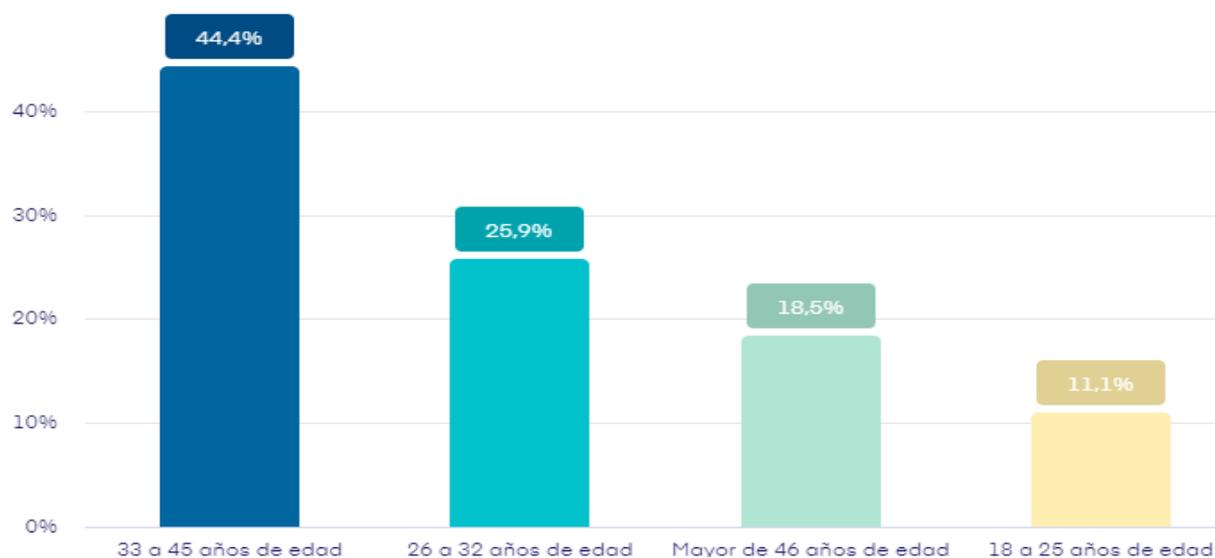
3145639476 3106091733 3502627091  
 3227255273 3214212755 3197515569  
 3138430931 3136859331 3143554726  
 3204930841 3153551267 3132612846 3212490267 3104593266  
 3138349895 3115852720 3128710165 313888299  
 3112364534 3203237184 3204244196 3228201765  
 3222231853 3122717370 3127067505  
 3502426745 3132913578

### 4. Genero



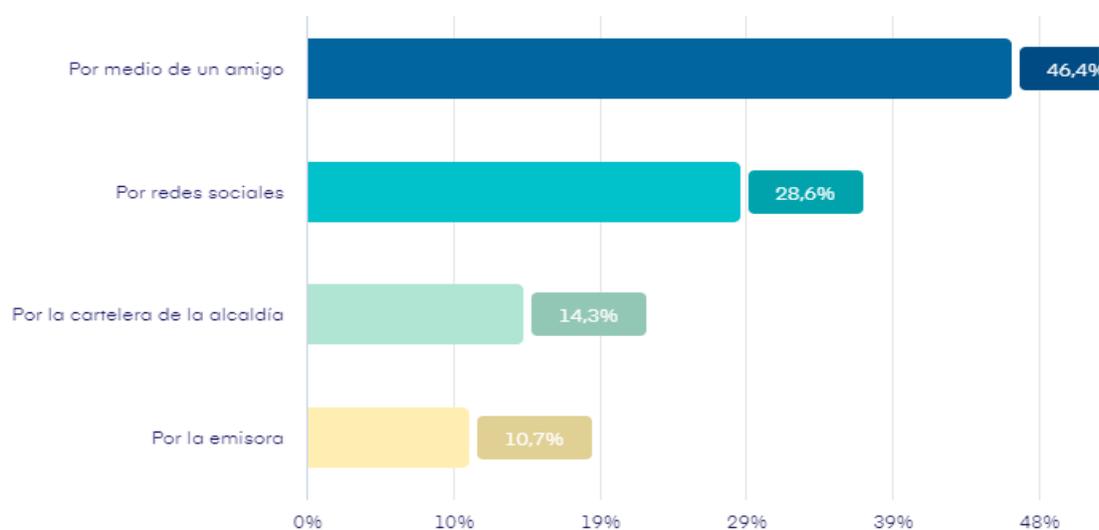
El 59,3 de los encuestado fueron hombres, los cuales fueron 16 mientras que 40,7% de las encuestadas fueron mujeres las cuales en total fueron 11.

## 5. Edad- Rango de edad



El 44,4% de la población encuestada son personas de edades entre 33 a 45 años de edad, el 25,9% son personas de 26 a 32 años de edad, 18,5% encuestados son mayores de 46 años de edad y el 11,1% son personas de las edades entre 18 a 25 años de edad.

## 6. Como tuvo usted conocimiento de la vacante de trabajo



La gran mayoría de encuestados en este caso 13 nos dan a conocer que conocieron las vacantes de trabajo por medio de un amigo con un porcentaje de 46,4%, un 28,6% de las personas obtuvieron conocimiento de la vacante por medio de redes sociales, 14,3% se enteraron por la cartelera de la alcaldía y solo un 10,7% de los encuestados se enteraron de las vacantes por la emisora.

#### 7. Vacante en:

RESPUESTA	RESPUESTAS	RATIO
Auxiliar de Servicio Generales	5	18.5%
Auxiliar Administrativo	3	11.1%
AYUDANTE OFICIOS VARIOS	3	11.1%
auxiliar Administrativo	2	7.4%
Auxiliar administrativo	2	7.4%
Técnico en sistemas	1	3.7%
Seguridad y vigilancia	1	3.7%
Técnico en Sistemas	1	3.7%
Administración	1	3.7%
Teonico en operaciones contables	1	3.7%
secretaria	1	3.7%
Oficios Varios	1	3.7%
Jardinería	1	3.7%
Docente Pre-escolar	1	3.7%
Teonologo Contabilidad	1	3.7%
profesional Universitario	1	3.7%
Oficial de Construcción	1	3.7%

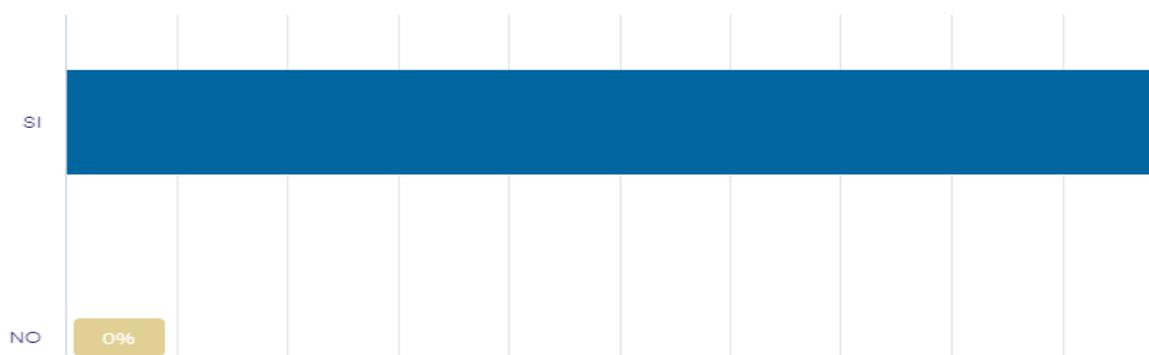
8. La alcaldía de Guaduas para la selección de personal exige la siguiente documentación:  
 cedula de ciudadanía, libreta militar, diplomas, antecedentes judiciales, recomendaciones,

certificaciones laborales entre otras. (-1 totalmente en desacuerdo, -2 parcialmente en desacuerdo, 1 totalmente de acuerdo y 2 parcialmente de acuerdo).

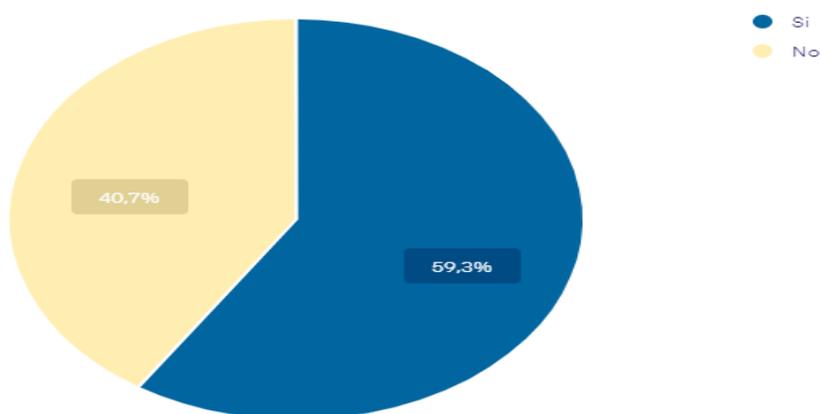
	-2	-1	0	1	2	
Izquierda		1		12	14	Derecha

Como podemos evidenciar en la tabla 14 personas están parcialmente de acuerdo con la afirmación del numeral 8, 12 personas están totalmente de acuerdo y solo 1 persona está totalmente en desacuerdo con el numeral 8.

9. La alcaldía de Guaduas Cundinamarca analiza las hojas de vida según sus (estudios, experiencia, diplomas) como filtro para elimina candidatos inadecuados

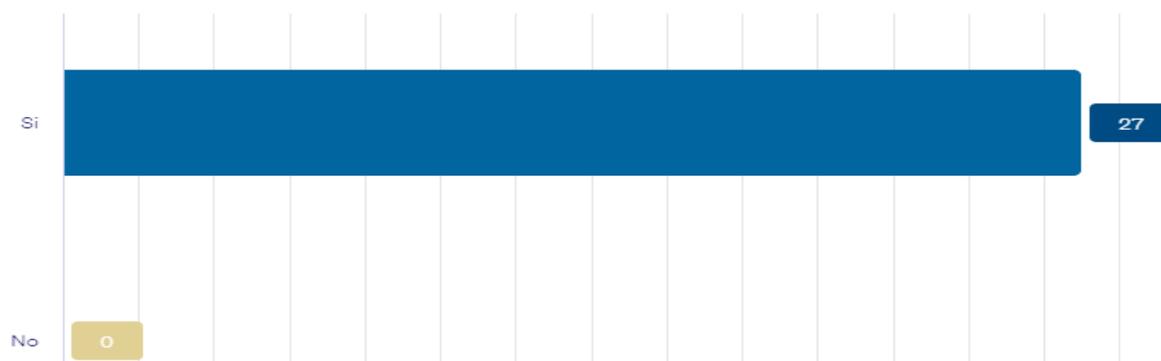


10. Estaría usted de acuerdo que lo trasladaran a otro lugar del municipio sea urbano o rural



16 de las 27 personas ósea un 59,3% de los encuestados estarían de acuerdo que los trasladaran y 11 personas que es el 40,7% de las demás personas encuestadas no estarían de acuerdo que los trasladaran a otro lugar del municipio.

11. Cree usted que es importante el proceso de selección de personal en la alcaldía de Guaduas Cundinamarca



El 100% de los encuestados consideran que si es importante el proceso de selección de personal en la alcaldía de Guaduas Cundinamarca

## Análisis

Según resultados de la encuestados, la mayoría son hombres (59,3%) de los encuestados 40,7% de las encuestadas fueron mujeres las cuales en total fueron 11.

El 44,4% de la población encuestada son personas de edades entre 33 a 45 años de edad, el 25,9% son personas de 26 a 32 años de edad, 18,5% encuestados son mayores de 46 años de edad y el 11,1% son personas de las edades entre 18 a 25 años de edad.

La gran mayoría de encuestados en este caso 13 nos dan a conocer que conocieron las vacantes de trabajo por medio de un amigo con un porcentaje de 46,4%, un 28,6% de las personas obtuvieron conocimiento de la vacante por medio de redes sociales, 14,3% se enteraron por la cartelera de la alcaldía y solo un 10,7% de los encuestados se enteraron de las vacantes por la emisora.

16 de las 27 personas ósea un 59,3% de los encuestados estarían de acuerdo que los trasladaran y 11 personas que es el 40,7% de las demás personas encuestadas no estarían de acuerdo que los trasladaran a otro lugar del municipio.

El 100% de los encuestados consideran que si es importante el proceso de selección de personal en la alcaldía de Guaduas Cundinamarca.

## Presupuesto

**Tabla 1. Equipos**

EQUIPOS	JUSTIFICACIÓN	VALOR
Impresora HP laser 107W Hp	Se deben imprimir las encuestas y las solicitudes de permiso para aplicar la respectiva investigación.	\$395.000
Equipo Pc Intel Celeron	Computadora para almacenar información y realizar la encuesta.	\$1.200.000
<b>Total</b>		<b>\$1.595.000</b>

**Tabla 2. Equipos de uso propio**

EQUIPOS USO PROPIO	VALOR
Computador Asus Intel Core i3 5005u	\$1.700.000
Computador Lenovo G40 Intel core i5	\$1.500.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 3.200.000</b>

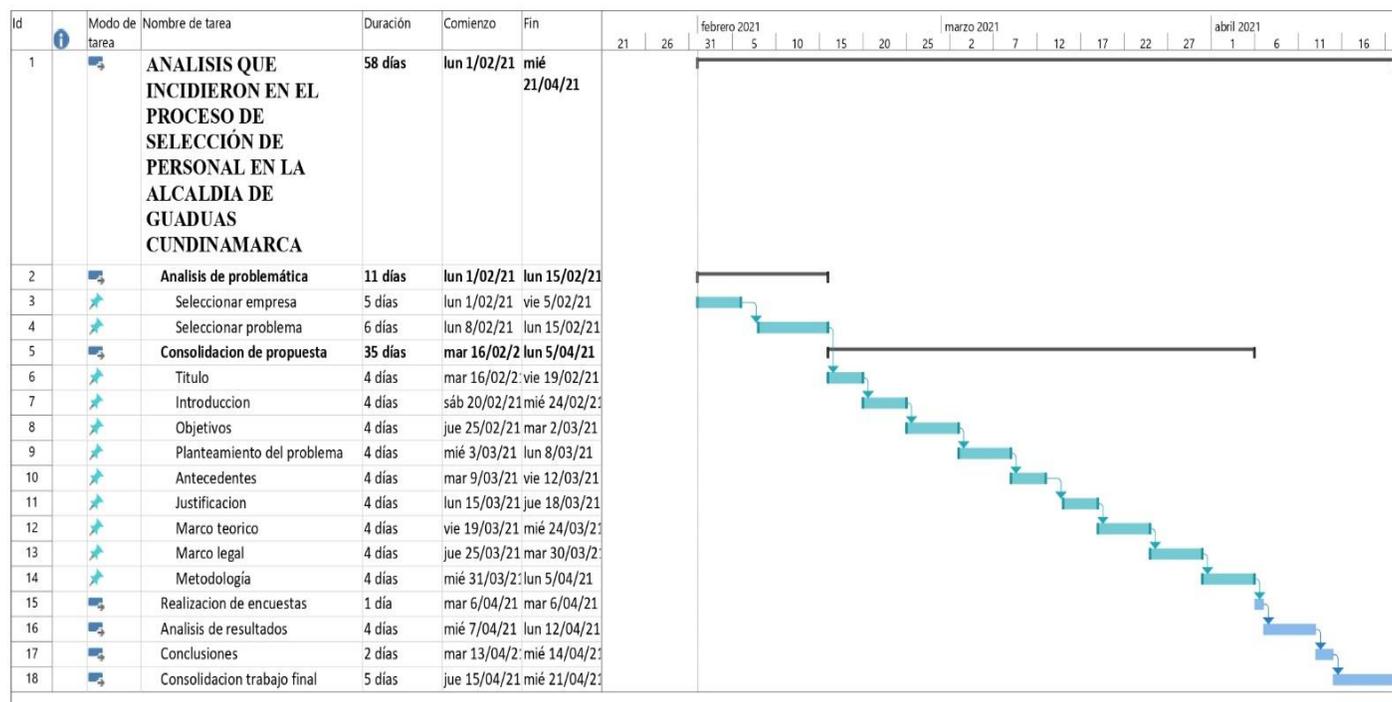
**Tabla 3. Viáticos de salida de campo**

<b>ESTUDIANTE/ INVESTIGADOR</b>	<b>SALIDA DE CAMPO</b>	<b>COSTOS TOTAL, TRANSPORTE</b>	<b>COSTOS TOTAL, ALIMENTACIÓN</b>
Andrea Manquillo	Orito Putumayo – Guaduas Cundinamarca	Ida \$173.000 Vuelta \$173.000	\$ 7.000
Carol Andrea Fierro	Campoalegre Huila – Guaduas Cundinamarca	Ida \$99.000 Vuelta \$99.000	\$ 7.000
Jhordy Diaz	Florencia Caquetá - Guaduas Cundinamarca	Ida \$138.000 Vuelta \$138.000	\$ 7.000
Diego Parra	Florencia Caquetá - Guaduas Cundinamarca	Ida \$138.000 Vuelta \$138.000	\$ 7.000
Jhon Jairo Barrero	Puerto Bogotá - Guaduas Cundinamarca	Ida \$30.000 Vuelta \$30.000	\$ 7.000
<b>TOTAL</b>		<b>\$1.156.000</b>	<b>\$35.000</b>

**Tabla 4. Materiales en general**

<b>MATERIALES</b>	<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>VALOR</b>
Resma carta Reprograf blanca	Papel para poder imprimir los archivos a desarrollar	\$10.000
Memoria USB 16gb	Memoria para tener una copia de respaldo de los archivos.	\$ 20.000
Internet	Para la realización de las encuestas y para la investigación como tal	\$200.000
<b>TOTAL</b>		\$230.000

## Cronograma



## Conclusiones

Teniendo en cuenta como premisa principal la utilidad que tiene la base de datos como herramienta que brinda beneficios a las empresas, como por ejemplo el ahorro de tiempo, en la empresa “Alcaldía de Guaduas” se evidencia una base de datos que poco y nada aportan al rendimiento real, debido a su bajo volumen y a su proceso de actualización lento.

Se muestra un pobre proceso de filtrado en formato de prácticas, donde se puede evidenciar el comportamiento del candidato ante una eventualidad situación que trata de emular la realidad; esto, sugiere poco énfasis de personal con actitudes de respuesta inmediata, en el caso de tiempos, se denota un nivel con limite con lo establecido, esto sugiere demoras que son resueltas a último minuto.

Para estas entidades es muy importante que en el proceso de selección de personal ya que este proceso se puede utilizar como forma directa para la certificación de capacidades del personal que va a ayudar a que la empresa cumpla con los objetivos que se trazó en el momento de su creación.

Toda entidad u organización ya sean pública, privadas o gubernamentales tienen como objetivo lograr la eficiencia en el desarrollo de recursos humanos, con eso se logrará la efectividad en sus logros y metas, es por eso que cuando en una organización hay un buen proceso de recursos humanos, cada uno persona da lo mejor de sí para que todo el proceso funcione de la mejor manera, sabiendo que hoy en día lo primordial de las empresas u organizaciones es su gente.

### **Recomendaciones**

Dentro del proyecto se puede evidenciar que no se está teniendo en cuenta la importancia que debe tener el proceso de selección, es por esto por lo que una de las principales recomendaciones que se sugiere a la empresa es el de poder apropiarse y darle la importancia que este proceso amerita, ya que del mismo depende la obtención de personal que pueda generar beneficios a los objetivos y metas propuestos por la entidad.

Se sugiere que se realice un análisis de puestos, tener claridad que es lo que cada puesto requiere, sus obligaciones y tareas que tendrá cada persona en su puesto de trabajo, teniendo en cuenta aplicar las pruebas necesarias para la vacante.

Una parte importante es realizar entrevistas a los candidatos que van a ocupar las vacantes disponibles, eso permite conocer las actitudes y conocimientos hacia el puesto y las labores que va a desempeñar.

### Referencias bibliográficas

- Aillón , A., Parra, J., & Prado, L. (2008). *Selección y contratación en administración internacional de los recurso humanos*. Chía: Univeridad de la sabana .
- Alcaldía municipal de Guaduas Cundinamarca. (2020). *Ofertas de empleo disponible*. Obtenido de <http://www.guaduas-cundinamarca.gov.co/ofertas-de-empleo/ofertas-de-empleo-disponible-206034>
- Alcaldía Municipal de Guaduas en Cundinamarca. (2019). *OFERTA DE EMPLEO TÉCNICO ELECTRICISTA*. Obtenido de <http://www.guaduas-cundinamarca.gov.co/ofertas-de-empleo/oferta-de-empleo-tecnico-electricista>
- Aquino, J. (1992). *Recursos Humanos*. Mexico: ECASA.
- Arzate, A. (S,F). *Importancia del Reclutamiento y Selección de Personal*. Obtenido de <https://www.ips.com.mx/blog/importancia-del-reclutamiento-y-selecci%C3%B3n-de-personal>
- Barber, A. (1998). *Recruiting employees*. Sage Publications, Thoissant Oaks, s.
- Bizagi. (2014). *Reclutamiento y Selección de personal. Bizagi Suite*. Obtenido de Reclutamiento y Selección de personal. Bizagi Suite: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/d0e9216db08b00dbb4b439b1623c07be.pdf>
- Cardona, P. (2000). *Las claves del Talento: La influencia del liderazgo en el desarrollo del capital humano*.
- Casado, J. (2003). *El valor de la persona, nuevos principios para la gestión del capital humano*. Madrid. Pearson educación, S.A.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Nomos S.A.
- Dessler, G., & Varela , R. (2004). *Administración de recurso humano*. México: Pearson educación, S.A de C.V.
- Función Publica. (S,F). *Decreto 256 de 1994*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14150>
- Galicia Arias, F. (1994). *Administración de recursos humanos*. Trillas Mexico.
- Losey, M., Ulrich, D., & Lake, F. (2000). *El futuro de la dirección de recursos humanos*. EDIPE.
- Matinez, L. (2001). *Gestión social del talento humano*. Mexico : Laumen/Humanitas .
- Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. (S,F). *PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCION Y CONTRATACION*. Obtenido de

[https://www.transparencia.gob.sv/system/documents/documents/000/013/049/original/PROCESO\\_DE\\_RECLUTAMIENTO.pdf?1500360501](https://www.transparencia.gob.sv/system/documents/documents/000/013/049/original/PROCESO_DE_RECLUTAMIENTO.pdf?1500360501)

Naranjo , R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas*.

Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762012000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762012000100005&script=sci_arttext)

Plane, J. (2003). *La gestión del recurso humano* . Paris.

Puente, W. (2000). *Técnicas de investigación*. Obtenido de

<http://www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>

Rodriguez H, C., Muñoz, C. A., & Muñoz M, R. (S,F). *Selección y vinculación de personal*

*Alcaldía de Popayán* . Obtenido de <http://popayan.gov.co/sigcalidad/wp-content/uploads/2016/12/P-GTH-ATH-01-SELECCION-Y-VINCULACION-DE-PERSONAL.pdf>

## Anexo

### Anexo A. Encuesta a trabajadores de la alcaldía de Guaduas Cundinamarca

 Añadir el logotipo

## Encuesta de selección de personal Guaduas Cundinamarca

---

+

**1. Nombre completo\***

Escribe una o varias palabras... 

500

---

+

**2. Cedula de ciudadanía\***

Escribe una o varias palabras... 

500

---

+

**3. Teléfono\***

Escribe una o varias palabras... 

#### 4. Genero\*

Seleccione una respuesta

Femenino

Masculino

#### 5. Edad-Rango de edad\*

Seleccione una respuesta

16 a 25 años de edad

26 a 32 años de edad

33 a 45 años de edad

Mayor de 46 años de edad

#### 6. Como tuvo usted conocimiento de la vacante de trabajo\*

Seleccione una o más respuestas

Por la emisora

Por redes sociales

Por medio de un amigo

Por la cartelera de la alcaldía

#### 7. Vacante en\*

Escribe una o varias palabras...

500

8. La alcaldía de Guaduas para la selección de personal exige la siguiente documentación: cedula de ciudadanía, libreta militar, diplomas, antecedentes judiciales, recomendaciones, certificaciones laborales entre otras.\*

-1 totalmente en desacuerdo -2 Parcialmente en desacuerdo 1 Totalmente de acuerdo 2 Parcialmente de acuerdo



9. La alcaldía de Guaduas Cundinamarca analiza las hojas de vida según sus (estudios, experiencia, diplomas) como filtro para elimina candidatos inadecuados\*

Seleccione una respuesta

SI

NO

10. Estaría usted de acuerdo que lo trasladaran a otro lugar del municipio sea urbano o rural\*

Seleccione una respuesta

Si