

**Propuesta de mejoramiento del proceso de vinculación, contratación y capacitación
de personal en La Previsora de seguros de la ciudad de Tunja**

**González Diana Marcela, Ochoa García Luis Geovanny, Pachón Galvis Jenny
Alexandra, Sisa López Nelsy Marcela y Urian Avendaño Ángela Patricia**

Tutora

Libeth Juliana Cabezas Rodríguez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios (ECACEN)

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Tunja

2021

Contenido

Resumen	6
Abstract	7
Título	8
Introducción	9
Objetivos	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos	10
Planteamiento del problema	11
Antecedentes	12
Justificación	16
Marco Teórico	17
Antecedentes de trabajo	17
Definición de empleabilidad	18
Selección de Personal	18
Modelos de Selección de Personal	19
Revisión de la literatura	20
Marco Legal	22
Sobre los artículos de constitución	22
Normas relacionadas	23
Artículo 25	23
Constitución política de Colombia. Derecho al trabajo (Constitución política de Colombia, 1991. Art. 25)	24
Decreto 2158 DE 1948	24
Decreto Ley 3743 de 1950	24
Decreto 1072 DE 2015	24
Decreto Número 1833 de 2016	24
Decreto 676 de 2020	24
Ley 26 de 1976	25
Ley 27 de 1976	25
Ley 704 de 2001	25
Ley 1562 de 2012	25

Ley 1595 de 2012.....	25
Ley 1610 DE 2013.	26
Ley 1780 de 2016.....	26
Ley 1846 DE 2017.	26
Directiva 001.....	26
Metodología de la Investigación	27
Tipo de estudio	27
Implementación de Acciones de Mejora	28
Fuentes de información	28
Técnicas de recolección y organización de la información.....	29
Resultados	30
Análisis DOFA	30
Resultados Encuesta.....	35
Acciones de mejora	38
Recomendaciones.....	40
Conclusiones	41
Referencias bibliográficas.....	42
Anexos.....	47
Link encuesta.....	47

Lista de figuras

Figura 1. Resultados pregunta N°1	35
Figura 2. Resultados pregunta N°2.....	37
Figura 3. Resultados pregunta N°3.....	38
Figura 4. Resultados pregunta N°4.....	36
Figura 5. Resultados pregunta N°5.....	37

Lista de tablas

Tabla 1. Análisis matriz DOFA.....	30
Tabla 2. Acciones de mejora.....	38

Resumen

El desarrollo de este diplomado está enfocado en solucionar las dificultades por las cuales atraviesa la empresa Previsora con sede en Tunja, estas se enfocan en aplicar nuestros conocimientos para crear un plan estratégico el cual permitirá que la empresa saque adelante sus problemas sobre los procesos de selección, vinculación y contratación de personal; profundizamos en cada una de las temáticas de las unidades del curso, las cuales todas están relacionadas con las fases del presente, es así como podemos afirmar que en la búsqueda de información es necesario manejar de manera adecuada la gestión de talento humano, lo importante siempre será contribuir para que una empresa pueda solucionar todos sus problemas.

En la actualidad los escenarios económicos sociales y culturales, han hecho que la calidad en la prestación de los servicios sea cada vez más exigente en pro del mejoramiento continuo en la atención al cliente y la funcionalidad y crecimiento empresarial; es por ello que los procesos de selección y contratación tienden a variar de acuerdo a las necesidades institucionales.

Este trabajo pretende mostrar el proceso de mejoramiento que se realizó en la entidad Previsora seguros de la ciudad de Tunja, teniendo en cuenta los resultados del análisis DOFA realizado

Palabras Claves: Selección, capacitación, vinculación, desempeño, recursos.

Abstract

The development of this diploma is focused on solving the difficulties that the Previsora company based in Tunja is going through, these focus on applying our knowledge to create a strategic plan which will allow the company to move forward with its problems regarding the selection processes, hiring and hiring of personnel.

This work group is always focused on the correct development of the diploma, this is how we delve into each of the themes of the course units, which are all related to the phases of the present, this is how we can affirm that in the search of information, it is necessary to effectively manage human talent management, the important thing will always be to contribute so that a company can solve all its problems. At present, the economic, social, and cultural scenarios have made the quality of the provision of services increasingly demanding in favor of continuous improvement in customer service and functionality and business growth; that is why the selection and hiring processes tend to vary according to institutional needs.

This work aims to show the improvement process that was carried out in the insurance Provider entity of the city of Tunja, considering the results of the SWOT analysis carried out

Keywords: Selection, training, linkage, performance, resources.

Título

Propuesta de mejoramiento del proceso de vinculación, contratación y capacitación de personal en la empresa Previsora seguros de la ciudad de Tunja.

Introducción

La Previsora S.A. es una empresa de economía mixta de orden nacional, sujeta al sistema de empresa nacional industrial y comercial. Tiene personería jurídica y autonomía administrativa, está vinculada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público y es supervisada por la Superintendencia Financiera de Colombia. Actualmente Previsora S.A. está constituida como una de las principales entidades del sector asegurador colombiano, contando con un amplio portafolio de productos en ramos de seguros generales, patrimoniales y de personas y prestando sus servicios con una amplia presencia nacional

Una parte clave del éxito de las organizaciones está enfocada a la gestión del talento humano, es importante tener claro el proceso de selección del personal, teniendo en cuenta el desempeño y rendimiento de la persona dentro de la organización, si la empresa no cuenta con trabajadores calificados para los cargos será muy difícil enfrentar los retos en el mercado y de esta manera aumentar y mantener la eficiencia y desempeño organizacional.

Este proceso debe evaluar las habilidades, intereses, conocimientos, aptitudes y personalidad del solicitante con las especificaciones del puesto, permitiendo de esta manera contar con el personal idóneo dentro de la organización

Dentro del macro proceso de la incorporación y adaptación de las personas a la organización, señalan la importancia de que las personas que ingresan a la organización se adapten fácilmente a su cultura, sus procesos y maneras de hacer las cosas; las políticas del reclutamiento del personal son parte fundamental en dicho proceso ya que establece lineamientos y planes a seguir, desde el mismo proceso de la requisición, hasta la contratación, inducción y evaluación.

Objetivos

Objetivo general

Proponer acciones de mejora que permitan hacer más eficiente el proceso de vinculación, y contratación y capacitación de personal en la Previsora de seguros de la ciudad de Tunja.

Objetivos específicos

Diagnosticar y analizar la situación actual de los procesos de selección, vinculación y contratación en la empresa la Previsora S.A.

Crear un plan de mejoramiento para cada uno de los procesos de contratación y capacitación del personal que se desarrolla dentro de la entidad.

Implementar planes de capacitación continua al personal y así poder con el personal efectivo, competente y capaz de llevar a la empresa la Previsora de seguros S.A al éxito.

Planteamiento del problema

Descripción del problema

La importancia de la capacitación de personal a medida del tiempo ha tomado una mayor fuerza ya que esta permite mejorar la motivación de los trabajadores y a su vez desarrollar las actividades de una manera más efectiva y eficaz.

La Previsora S.A ha venido presentando falencias en la contratación y capacitación de personal lo que ha provocado un estancamiento en los procesos institucionales y a su vez la ineficacia del desarrollo de las actividades.

De acuerdo a esto se desarrollará un plan de mejoramiento en este proceso permitiendo la calidad a la hora de prestación de los servicios de esta y el compromiso de las personas que ingresen a la empresa generando una calidad en el servicio y un apropiamiento por cada colaborador frente al desarrollo de cada actividad.

En una empresa es importante visualizar los factores de gestión, esto nos ayuda a captar los picos de cambio e innovación que la empresa puede presentar cada día, esto nos ayuda a determinar cómo cada decisión te afecta y debes considerar al momento de realizar los cambios correspondientes. punto, debido a que todas las áreas de talento en esta área se verán 100% afectadas, esta área se encarga de contratar talentos de alta calidad en consecuencia, ellos serán los encargados de dar respuesta a los cambios correspondientes en el mercado, implementando incentivos para hacer el trabajo del proceso. Área productiva, para ello, es necesario realizar actividades que contribuyan a la creación de aprendizajes y sus campos o campos, y son capacitados en diferentes empresas, para que los empleados que allí laboran puedan obtener un desarrollo personal y profesional.

Pregunta de investigación

¿Qué estrategias podrían mejorar los procesos de gestión humana en La Previsora S.A. compañía de seguros, sucursal Tunja?

Antecedentes

Según un nuevo estudio Article headline (2015) nos muestra la evolución a lo largo de la historia del proceso de selección y contratación de personas en las empresas; da cuenta de cómo los profesionales del talento humano hacia la década de los 40, tenían una ardua labor de búsqueda y análisis de candidatos, desde la publicación de las ofertas en periódicos de alta circulación, hasta la dispendiosa tarea de verificar los antecedentes y poder tener una luz, de que fuesen personas confiables y honestas.

Hacia el año 1980 emerge la era digital, los reclutadores contaban ya herramientas como el computador y el internet, sin embargo, la poca accesibilidad a estas herramientas representaba otro gran reto en las empresas.

Ya desde el año 2000 en adelante y con el aumento de la cobertura y acceso a los equipos tecnológicos y redes de internet, los reclutadores cuentan con innumerables herramientas para localizar candidatos y métodos de medición de conocimiento y aptitudes de los mismos; haciendo más eficaz el proceso de selección y permitiendo a todos los candidatos estar en igualdad de condiciones en su proceso.

Por lo anterior, evidenciamos que el recurso humano en las organizaciones, es uno de los factores de mayor importancia para la sostenibilidad y crecimiento de estas; diversos estudios han demostrado la importancia de realizar el proceso de vinculación de personas a las empresas de manera eficaz y eficiente en todas y cada una de las fases del proceso, entre las cuales tenemos: la requisición, publicación de la vacante, recepción y análisis de hojas de vida,

preselección de candidatos para implementación de pruebas y entrevista, determinar el candidato a vincular, realización del proceso de contratación, inducción, entrenamiento y seguimiento del avance del mismo.

De acuerdo a Guzmán (2014), la selección de personal implica comparar y elegir perfiles basados en parámetros previamente establecidos y teniendo en cuenta la variedad de personalidades, actitudes, aptitudes y vacantes a ofrecer el proceso de selección contempla diversos modelos, los cuales clasifican en: Colocación, Selección, Clasificación y Valor agregado.

Hasta hace pocos años la principal preocupación de un gerente de Recursos Humanos se centraba únicamente en resolver problemas gremiales, López (2010) señala que:

Es posible que siga manejando este aspecto, pero también incluye otras actividades como ser: Lograr que los empleados sean competitivos ,dejar de improvisar sus actividades, estas deben estar plenamente planificadas ,medir el impacto de recursos humanos, en resultados financieros ,crear valor, no reducir costos ,crear un compromiso, y no ser una unidad de vigilancia de la persona (p. 131)

De otro lado, Romero (2016) nos muestra las nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal como las organizaciones están innovando en sus técnicas y tácticas para poder captar al mejor talento para que forme parte de su empresa. Las organizaciones y las empresas se encuentran en el momento actual ante la presión de tener que buscar a los candidatos más cualificados para los puestos vacantes, por ello los departamentos de reclutamiento y selección se encuentran en periodo de cambio, donde el marketing y las redes sociales son claves fundamentales dentro de estas tendencias tenemos las siguientes:

Outsourcing: En esta modalidad la organización delega la tarea de selección y contratación de su personal, a un tercero, enfocándose así en el objeto real de la empresa.

Employer branding: Busca optimizar y potencializar la imagen de la organización, haciendo que las personas vuelvan sus ojos a la empresa, teniendo en su mente la imagen de la empresa ideal, en donde les gustaría laborar.

Networking: Con el aumento de la cobertura de las herramientas tecnológicas y el internet, surgen tendencias como la búsqueda de candidatos ideales en redes sociales y grupos de conversación (p. 22).

Es así como podemos observar la evolución del proceso de búsqueda, selección y contratación de personal, la cual ha hecho que las empresas sean más dinámicas e interactúen con los posibles candidatos; y a su vez estos tengan una visión más profunda de la organización; hechos que sin duda las tecnologías de la información y las comunicaciones han facilitado durante los últimos años.

La selección del personal juega un papel de gran importancia en las organizaciones, una de las áreas específicas

En este mundo que cada día se vuelve más competitivo y más demandante las empresas buscan ser más productivas. Para esto se necesita de tecnología, calidad, eficiencia. Y para todo esto lo más importante es tener al personal adecuado. Es por esto que la planeación de recursos humanos ha tomado gran importancia dentro de la organización. “A medida que el capital humano cobra más importancia en las organizaciones, éstos se vuelven más complejos, más exhaustivos y se tiende a una mayor profesionalización del departamento de recursos humanos” (Montes & González, 2010, p. 1).

La planificación de recursos humanos es necesaria debido a una serie de factores: “inestabilidad de la demanda del mercado; aumento del número de puestos de trabajo especializados; necesidad de integrar la gestión de recursos humanos en el resto de la gestión de la organización” (Montes & González, 2010, p. 54).

Llevar a cabo el reclutamiento y selección de personal conjunto a la planificación estratégica permite a la empresa tener el personal adecuado y necesario para cumplir sus objetivos.

El departamento de Recursos humanos o Capital Humano es el encargado de llevar a cabo este proceso. Por ende, debe estar preparado para poder asumir el reto de seleccionar candidatos que cumplan con las características requeridas por el puesto.

Justificación

Este trabajo de investigación busca presentar un plan de acción de mejora para el área de Gestión Humana de la Empresa la Previsora S.A de la ciudad de Tunja, se plantea a partir de un análisis de la situación actual de contratación de personal de encargo y reemplazo de la organización, proponer acciones que faciliten el proceso de contratación y capacitación del personal, trabajo que permita generar valor a la organización y que a través de su desarrollo se evidencie avances de los procesos del área.

Partiendo del análisis de los procesos de la empresa y teniendo en cuenta su misión y visión, se busca generar un cambio positivo desde el área de Gestión humana que logre impactar a la organización de manera general. Estas nuevas acciones buscan generar más importancia al capital humano de la entidad, en donde a través de procesos individuales y grupales de capacitación, se potencialicen las capacidades y habilidades de los nuevos integrantes de la empresa, generando en ellos un mayor sentido de pertenencia por la misma, lo que, a su vez, permitirá, incrementar la productividad.

Esta investigación adicionalmente sirve como instrumento de ayuda para los directivos de la empresa en la toma de sus decisiones, además de reafirmar la idea de realizar procesos estructurados que generen validez a la calificación del capital humano, como principales agentes de desarrollo de una organización.

La propuesta radica en la importancia de resolver los errores cometidos por la empresa seleccionada hacia sus empleados en los procesos de formación e incorporación, además es importante lograr desarrollar un plan de mejoramiento que permita a Previsora SAS abordar las deficiencias que está experimentando.

Marco Teórico

El talento humano en una empresa ha llegado a ser una parte importante en su funcionamiento. Mantener las relaciones personales entre los administrativos y los colaboradores de la empresa en todas las áreas juega un papel muy importante en el cumplimiento de los objetivos de la misma.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2019), menciona que el trabajo es beneficioso para la salud mental, reconoce que el desempleo es un factor de riesgo de problemas mentales. Por esto es importante analizar la historia del trabajo, conocer su concepto, su transformación para llegar al concepto de empleo integrándolo con los aspectos del trabajo decente, la situación de desempleo, sus posibles causas y consecuencias según factores individuales y contextuales.

Antecedentes de trabajo.

Según diversos autores (Luque, Gómez y Cruces, 2000; Neffa, 1999) la concepción de trabajo se ha desarrollado en escenarios históricos diversos, por ejemplo, en las sociedades pre-económicas el trabajo se consideraba como las operaciones y la actividad física encaminada a producir medios para subsistir, además representaba prestigio según la labor que se realizara y permitía ascender en la escala social. En Grecia y Roma el trabajo era la labor impuesta a esclavos para sostener la economía del sistema, era una actividad que realizaban las personas con el fin de cubrir sus necesidades.

En la edad media se promovió la concepción del trabajo de dos formas ambivalentes; como un castigo por el pecado original y como una forma de expiar dichos pecados si los bienes adquiridos eran compartidos con los necesitados.

Definición de empleabilidad

La empleabilidad ha sido un término estudiado desde diferentes disciplinas como la psicología, ciencias económicas, ciencias políticas y de la educación. Así mismo es analizado desde diferentes ángulos el individuo, el grupo y la organización, causando la creación de diferentes interpretaciones y significados. Algunos autores como Brown (2003) afirman que el significado puede estar relacionado con aspectos normativos o del mercado laboral, además de factores ideológicos y culturales de cada sociedad. Por otra parte, Granados (2011) proponen dimensiones para clasificar la calidad de vida.

“La palabra empleabilidad proviene de la palabra inglesa Employability que es el resultado de las palabras Employ, traducida como empleo y Hability, que significa habilidad, así pues, su significado podría entenderse como la habilidad para obtener o conservar un empleo” (Campos, 2003), sin embargo, actualmente también se incluye la habilidad para el mejoramiento laboral. Por lo tanto, la empleabilidad es el conjunto de habilidades, aptitudes, actitudes y a nivel general características que posee una persona para conseguir, desempeñarse y mantener un empleo, con miras de buscar una satisfacción individual. Para esto se debe tener en cuenta que dentro de esta definición también se incluye el autoempleo.

Selección de Personal

Según Cuesta (2017) citado por Mocha (2018) en el mundo empresarial, el concepto de reclutamiento y posterior selección de personal se fundamenta en el hecho de gestionar adecuadamente el proceso de selección del talento humano, mismo que se proyecta como la obtención del capital cognitivo que operará en las diversas áreas departamentales de la compañía según el caso establecido. Como parte del desarrollo organizacional, el proceso de selección del talento humano abarca un significativo conglomerado de destrezas y habilidades que, combinado

con una gestión empresarial eficiente, evidencian la competitividad que las empresas tratan de conseguir y maximizar.

Considerando la revisión de conceptos el más completo fue el propuesto por Chiavenato (1988) define el proceso de reclutamiento y selección como un filtro que ayuda a las organizaciones para los cesantes que demuestren habilidades necesarias para la empresa ingresen a la fuerza laboral. Por consiguiente, es importante realizar un buen proceso de reclutamiento o selección, que permita descubrir, conocer y medir las potencialidades de cada postulante. Para seleccionar a los mejores candidatos, las empresas usan diversas técnicas de selección tales como test de aptitudes, pruebas de naturaleza técnica o profesional, test de conocimientos o habilidades, psicológicos, de personalidad y entrevista de selección.

Modelos de Selección de Personal

Aunque hay herramientas que engloban el proceso de selección, este puede depender del modelo que la empresa utilice. Chiavenato (1988) plantea tres modelos, el de colocación, el de selección y el de clasificación:

El primero se da cuando se elige a una persona sin posibilidad de rechazo, es decir hay un solo candidato que es aprobado. El segundo es cuando se llevan a cabo una serie de pasos y se tienen en cuenta diferentes personas, estas pueden ser o aceptadas o descartadas, su aceptación depende del grado de cumplimiento que tienen sus características con las necesidades de la empresa. El tercero se caracteriza porque se llevan a cabo diferentes procesos y se tienen en cuenta varias personas, en este se parte de la necesidad de ocupar varios cargos, con esto si la persona es aceptada puede, como su nombre lo indica, clasificarse según sus características en el cargo al que mejor responda (p.23-24)

Sin embargo, a través de los años se han ido desarrollando diferentes modelos que responden a las necesidades actuales de las organizaciones. El más utilizado es el modelo de selección por competencias o estratégico, en este no es suficiente que la persona tenga suficiente

conocimiento pues también se requiere de diversas tales como los deseos de superación de aquellas personas aspirantes, la capacidad de aprender, de trabajar en equipo, la creatividad, la automotivación, la flexibilidad, la orientación de trabajo y el potencial de la empresa entre otras destrezas.

La contratación por outsourcing es un nuevo método innovador de selección que están empleando las organizaciones. Sin embargo, “añade que la incidencia más compleja en la adquisición de talento humano se está dando por el cambio de paradigma mental de muchos trabajadores no solo quieren contrataciones por largos periodos de tiempo, sino que además buscan mejorar su calidad de vida y la de sus familias” (Torres, Godoy y Gallardo, 2018).

Revisión de la literatura

Hace unos años, las organizaciones o empresas han buscado la dirección del crecimiento económico, dejando de lado el entorno humano, necesario e indispensable para el desarrollo exitoso de la empresa, y debe ser también responsable de cuidar y proteger la salud ocupacional de la empresa y sus colaboradores (Bernardino, 1714; Gomis 2014).

Según Max (1998) citado en Boyero & Montoya (2016) si la organización tiene una alta motivación en su grupo de trabajo, entonces los resultados de su trabajo serán cada vez más eficientes, porque la calidad de vida humana se vuelve vital cada día, por lo que está satisfecho con cada necesidad complementaria

Tello (1993) citado en Boyero & Montoya (2016) afirmó en su disertación sobre selección de títulos, es decir, el onboarding es muy importante para la contratación de personas, puede evitar la pérdida de nuevas contrataciones y promover su adaptación en la empresa, para que se adapten al desarrollo de la empresa.

Para que el plan de formación de inducción tenga éxito, debe apoyarse en los intereses del responsable en cada etapa. También cabe señalar que este tipo de planes también deben aplicarse a la transferencia, promoción y actividades afines de El personal debe determinar el tiempo y las características, y tener en cuenta el tipo de trabajo realizará el postulante.

Marco Legal

Durante el desarrollo de este marco se determinan los diferentes estándares definidos en las especificaciones que debe aplicar la empresa previsor. Se ha establecido Los tipos de decretos y resoluciones que se deben cumplir con estos decretos y resoluciones de acuerdo con los requisitos legales.

Sobre los artículos de constitución

Artículo 66 de la Ley 443 de 1998. En el capítulo 1, artículo 2 manifiesta que. Sistema de entrenamiento. El establecimiento de un sistema nacional de formación se define como un conjunto unificado de políticas, planes, normativas legales, instituciones, escuelas de formación, instituciones y recursos, con el objetivo común de generar mayores capacidades y acciones de aprendizaje entre las entidades y los empleados del Estado. Para lograr la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa, debemos actuar de manera coordinada y con estándares uniformes (Ley 443 de 1998, art 66).

Artículo 4 define qué. Definición de formación. La formación se entiende como una serie de procesos organizados relacionados con la educación informal e informal de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Educación, orientados a extender y complementar la educación inicial a través de la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de conocimientos. Con el fin de mejorar las habilidades individuales y colectivas, cumplir con la misión de la organización, brindar el mejor servicio a la comunidad, desempeñar eficazmente las funciones y el desarrollo personal en general, se deben adoptar diversas actitudes. (Ley 443 de 1998, art 4).

Esta definición incluye el proceso de formación, que puede entenderse como el proceso de formación, y tiene como finalidad específica desarrollar y fortalecer la ética del servicio público basada en los principios de las funciones de gestión y administración.

Capítulo 2 artículo 7. Plan de incorporación. Este proceso tiene como objetivo iniciar el proceso de integración de los empleados a la cultura organizacional dentro de los cuatro meses posteriores a su participación. Los empleados en el enlace del período de prueba deben considerar usar el programa durante el período de prueba. (Ley 443 de 1998, art 7; cap. 2).

Las metas para el empleador son: iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética; familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado; instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

El proceso de contratación en Colombia se encuentra regulado por medio del Código Sustantivo del Trabajo (CST) el cual tiene por Objeto, lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, define el trabajo en su artículo 5 como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta Conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”. Código Sustantivo del Trabajo (2011).

Normas relacionadas

Artículo 25.

Constitución política de Colombia. Derecho al trabajo (Constitución política de Colombia, 1991. Art. 25).

Decreto 2158 DE 1948.

Sobre procedimiento en los juicios del trabajo (Decreto ley 2158, 1948).

Decreto Ley 3743 de 1950.

Por medio del cual se expide el Código sustantivo del trabajo y demás normas reglamentarias y/o modificatorias (Decreto 3743, 1950).

Decreto 1072 DE 2015.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072, 2015).

Decreto Número 1833 de 2016.

Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones (Decreto 1833, 2016).

Decreto 676 de 2020.

Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID- 19 (Decreto 676, 2020).

Ley 26 de 1976.

Por la cual se aprueba el convenio internacional del trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación adoptado por la trigésima primera reunión de la conferencia general de la organización internacional del trabajo Ginebra 1948 (Ley 26, 1976).

Ley 27 de 1976.

Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo Ginebra 1949 (Ley 27, 1976).

Ley 704 de 2001.

Por medio de la cual se aprueba el convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, adoptado por la octogésima séptima (87ª) reunión de la conferencia general de la organización internacional del trabajo (Ley 704, 2001).

Ley 1562 de 2012

Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (Ley 1562, 2012).

Ley 1595 de 2012.

Por medio de la cual se aprueba el convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (número 189), adoptado en ginebra, confederación suiza, en

la 100ª reunión de la conferencia internacional del trabajo, el 16 de junio de 2011 (Ley 1595, 2012).

Ley 1610 DE 2013.

Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral (Ley 1610, 2013).

Ley 1780 de 2016.

Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones (Ley 1780, 2016).

Ley 1846 DE 2017.

Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones (Ley 1846, 2017).

Directiva 001.

Procuraduría general de la Nación de 2021 Uso adecuado del contrato de prestación de servicios (Directiva 001, 2021).

Metodología de la Investigación

El tipo de Investigación que se utiliza en nuestro trabajo es Cualitativo con enfoque Descriptivo, ya que partimos de realizar un análisis y reconocimiento de los procesos de vinculación, contratación y capacitación de los trabajadores de La Previsora Seguros de la ciudad de Tunja, para luego diseñar una propuesta de mejora.

Tipo de estudio

Se utilizará un enfoque cualitativo descriptivo para los tipos de investigación desarrollados para la propuesta de investigación, con el objetivo de diagnosticar factores que puedan dificultar el óptimo desarrollo y éxito del proceso de inducción y formación dentro de la empresa en donde se deben tomar los recursos humanos que constituyen la empresa seleccionada como objeto de investigación para comprender y determinar el impacto negativo que determinados factores en el proceso de inducción y formación que pueden tener sobre ellos.

Inicialmente, el plan de formación debe ser comunicado a los trabajadores y se debe seguir implementando, lo que significa que una vez determinados los objetivos generales de la empresa, se creará un plan de formación que luego se dividirá en acciones formativas y cursos específicos.

- Adecuación del plan de capacitación a las necesidades de la organización.
- Buscar y valorar la calidad del material de capacitación.
- Cooperación y motivación del personal de la empresa.
- Buscar la calidad y preparación de los formadores.
- Selección de los trabajadores que van a recibir la capacitación.

Para determinar la efectividad del proceso de capacitación, es necesario evaluar y monitorear el progreso y los resultados esperados con el fin de realizar los ajustes necesarios en el proceso para lograr el propósito diseñado en el plan de capacitación.

Debe establecer reglas y procedimientos que cumplan con los criterios para la determinación de errores. A través de la mejora continua, es posible comprender la efectividad del plan de capacitación, actualizar los procedimientos de actividad y mejorar las actividades de trabajo.

Evaluar los resultados del plan, sus fortalezas y debilidades, y analizar las áreas que no se hicieron bien para realizar mejoras en el futuro. Para ello, hemos realizado un proceso de evaluación en el que analizaremos la relación causal entre las acciones realizadas y la mejora del desempeño organizacional, la seguridad y la satisfacción laboral.

Implementación de Acciones de Mejora

Una vez finalizada la evaluación de un determinado plan de formación, el responsable debe elaborar un informe explicando los resultados obtenidos y proponer una serie de medidas de mejora sobre esta base. Si se encuentran desviaciones obvias, se deben proponer acciones correctivas.

Fuentes de información

Tiene como objetivo comenzar con el uso de métodos de encuestas para recolectar información, lo que permitirá la recolección de datos e información que hará importantes contribuciones al desarrollo y respuesta de las variables de investigación y realizará una investigación en profundidad, para luego analizar los resultados y permitir la efectividad de la encuesta., Estándares de confiabilidad y objetividad para dar respuesta al target propuesto y las

variables identificadas para obtener un informe efectivo y preciso, de manera de analizar e interpretar de manera clara y precisa los datos obtenidos, de manera que podamos obtener, diagnosticar y encontrar identificar las posibles deficiencias del proceso de inducción y capacitación, y que podamos proponer el plan de inducción y capacitación a través de la implementación del plan de semilla

Técnicas de recolección y organización de la información

Para esta propuesta de investigación, utilizaremos la encuesta como tecnología de recolección de datos, que nos puede proporcionar con precisión los datos necesarios para obtener una solución específica, Una buena herramienta para obtener datos específicos puede resolver dudas sobre el proceso de incorporación y formación de los empleados de Previsora.

Además, la utilidad de estas herramientas integra todos los trabajos de investigación previos, resume la contribución del marco teórico en la selección de los datos correspondientes a los indicadores (y por tanto las variables y conceptos utilizados), y también integra los siguientes aspectos: Diseño específico: Este trabajo se realiza mediante la construcción adecuada de herramientas de recolección, por lo que la investigación ha alcanzado la correspondencia necesaria entre la teoría y los hechos sugeridos por la investigación actual.

Resultados

Tabla 1

Análisis matriz DOFA

DAFO – CAME	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación de planes de responsabilidad social corporativa. ▪ Creación de puntos de ventas y/o alianzas estrategias a nivel internacional. ▪ Inclusión de nuevos productos en su portafolio. ▪ Potencializar el segmento de ventas a entidades privadas y personas naturales. ▪ Estandarizar sus procesos internos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingreso de compañías aseguradoras extranjeras al país. ▪ Cambiante normatividad estatal. ▪ Percepción de mala calidad en el servicio. ▪ Cambiante ambiente político teniendo en cuenta que es una entidad estatal. Falta de accesos a las TIC, por parte de sus clientes.
<p>D ▪ Demoras en la</p> <p>E contratación de</p> <p>B personal que supla las</p> <p>I necesidades.</p>	<p>DO • Contratación</p> <p> inmediata del personal</p> <p> idóneo para cada área de</p> <p> la organización,</p>	<p>DA • Identificar la</p> <p> competencia directa en</p> <p> el mercado, y de esta</p> <p> manera mejorar los</p>

L	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alto porcentaje 	efectuando la	productos ofrecidos
I	de retroactividades en	responsabilidad social	apoyándose en la
D	los procesos debido a	corporativa para	contratación inmediata
A	la falta de reinducción.	prolongar la	del personal idóneo
D	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta 	sostenibilidad de esta.	para cada área de la
E	implementación de	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción 	organización.
S	nuevas tecnologías y	periódica a los	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción
	estrategias para el	colaboradores y	periódica a los
	fortalecimiento del	fortalecer los diferentes	colaboradores en cada
	talento Humano de la	puntos de vista, las	área de trabajo,
	Empresa.	relaciones estratégicas a	buscando la
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de medios 	nivel internacional	adaptación rápida a las
	de pago accesibles a	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar 	normas impartidas por
	todos los clientes.	diferentes medios de	el gobierno
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poca dinámica 	pago a los clientes que	<ul style="list-style-type: none"> • Demostrar al
	en las plataformas	adquieren los productos	público en general y a
	tecnológicas y página	ofertados por la empresa	los clientes la
	web.	dando a conocer los	excelente calidad en el
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poco análisis 	nuevos productos	servicio y brindar
	del cliente y sus	revelando la	diferentes medios de
	necesidades.	autenticidad y diferencia	pago a los clientes que
	No se utilizan	de los demás.	adquieren los
	herramientas de	<ul style="list-style-type: none"> • Rediseñar y 	productos ofertados

información para la postulación de nuevas vacantes.	actualizar las plataformas y páginas web de la empresa Previsora S.A. como estrategia de fidelización para nuestros clientes mayoristas y minoristas mejorando el nivel de ventas y potencializando el mercado.	por la empresa. Mejorar la adquisición de las nuevas tecnologías para estar a la vanguardia tecnológica y aprovechar para rediseñar y actualizar las plataformas y páginas web de la empresa Previsora S.A.
F ▪ Cuenta con O décadas de experiencia R en el sector. T ▪ Respaldo A económico del sector L gubernamental. E ▪ Amplia Z infraestructura y A cobertura a nivel S nacional.	FO • Seguir implementando la responsabilidad social corporativa para prolongar la sostenibilidad del negocio y perfeccionar los servicios brindados teniendo en cuenta la amplia experiencia en el mercado.	FA • Perfeccionar los servicios brindados teniendo en cuenta la amplia experiencia en el mercado para seguir siendo los mejores frente a las nuevas compañías que están ingresando al mercado. • Mantener y

<p>profesional, calificado comprometido con la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar las ayudas económicas del gobierno para afrontar la crisis presentada 	<p>conservar en buen estado la infraestructura para dar cumplimiento a la cobertura nacional y mostrar la adaptación rápida a las normas impartidas por el gobierno.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección estratégica de mercados y cumplimiento empresarial. 	<p>fortaleciendo los diferentes puntos de vista y las relaciones estratégicas a nivel internacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reunir el personal profesional que cumpla todos los conocimientos en cada área y desarrollen un gran sentido de pertenencia con la organización, demostrando al público en general y a los clientes la excelente calidad en el servicio
<p>Trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener y conservar en buen estado la infraestructura para dar cumplimiento a la cobertura nacional, dando a conocer los nuevos productos mostrando la autenticidad y diferencia de los demás • Reunir el personal profesional que cumpla todos los conocimientos en cada 	<p>Mejorar la adquisición</p>

área y desarrollen un gran sentido de pertenencia con la organización que ayuden a fidelizar nuestros clientes mayoristas y minoristas para mejorar el nivel de ventas y potencializarse en el mercado.

- Aumentar la transparencia reduciendo la variabilidad, manteniendo la estandarización de los procesos para fortalecer el trabajo de los colaboradores de la organización.

de las nuevas tecnologías para estar a la vanguardia tecnológica y de esta manera fortalecer el trabajo en equipo de los colaboradores de la organización.

Resultados Encuesta

Figura 1

Resultados pregunta uno.



Figura 2

Resultados pregunta dos.



Figura 3

Resultados pregunta tres.

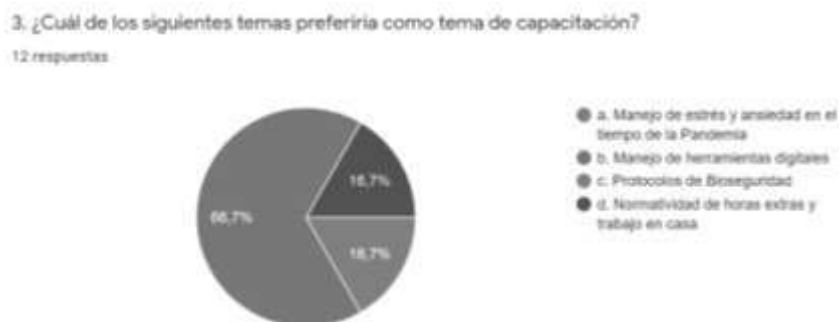


Figura 4

Respuesta pregunta cuatro.

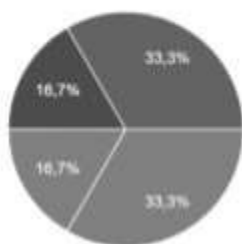


Figura 5

Respuesta pregunta cinco.

5. ¿Qué FALENCIA identifica en los perfiles de las personas que laboran en la compañía?

12 respuestas



- a. Sentido de pertenencia
- b. Experiencia
- c. Motivación y compromiso
- d. Salud física
- e. Salud mental en tiempos de crisis
- f. Ninguna de las anteriores

Acciones de mejora, recomendaciones

Tabla 2

Acciones de mejora pertinentes y/o recomendaciones.

	ACCIONES DE MEJORA PERTINENTES Y/O RECOMENDACIONES	AREA RESPONSABLE	TIEMPO
Demoras en la contratación de personal que supla las necesidades.	Contratación inmediata del personal idóneo para cada área de la organización, efectuando la responsabilidad social corporativa para prolongar la sostenibilidad de la misma.	Gerencia del Talento Humano	1 mes
Alto porcentaje de retroactividades en los procesos debido a la falta de reinducción.	Inducción periódica a los colaboradores y fortalecer los diferentes puntos de vista, las relaciones estratégicas a nivel internacional	Subgerencia de desarrollo del personal	1 mes
Falta de medios de pago accesibles a todos los clientes.	Brindar diferentes medios de pago a los clientes que adquieren los productos ofertados por la empresa dando a conocer los nuevos productos revelando la autenticidad y diferencia de los demás.	Gerencia de canales	3 meses
La empresa no	La empresa debe tomarse su debido	Gerencia del	

define	tiempo para filtrar a los postulados teniendo	Talento Humano	1 mes
correctamente el perfil postulado	siempre en cuenta el nivel de formación y la experiencia agregando tipologías como las aptitudes, el perfil psicológico, las habilidades sociales, las destrezas en la comunicación y analizar la forma en cómo se acoplará en la empresa		
Se presentan	Previsora debe profundizar en capacitar a sus empleados en temas como el trato a los clientes, con el fin de recuperar, mantener y ganar clientes.	Gerencia del Talento Humano	mes
perdidas de clientes, por malos tratos de los empleados			

Recomendaciones

Analizar y reorganizar el proceso de vinculación y capacitación del personal para evitar reprocesos y lograr un engranaje en todas las áreas de la Previsora alcanzando los objetivos de la empresa.

El sistema de capacitación, brinda a la empresa una ventaja de conocimiento sobre el portafolio y generara fidelización en los clientes ya que conocerán de fondo el producto que adquieren

Realizar reasignación de funciones de manera que se equilibre la carga laboral

Previsora antes de contratar nuevo personal, debe evaluar y estudiar las hojas de vida para no incurrir en nuevos costos de capacitación, además estas hojas de vida deben ser tenidas en cuenta como primera opción de contratación

La Empresa debe darle prioridad a los resultados de la encuesta donde los empleados escogieron temas de afinidad para capacitación. Ya que esto permitirá que los empleados se sientan más motivados al realizarla.

Conclusiones

Desarrollando la fase 2 del presente diplomado, decidimos como grupo colaborativo trabajar con la empresa Previsora SAS, la cual tiene una de sus sedes en la ciudad de Tunja, al investigar nuestra empresa elegida, encontramos que está atravesando por problemas complejos los cuales involucra la correcta selección, recepción y capacitación de su personal.

Es así como hemos plasmado en el cuadro de recomendaciones algunas de las consecuencias que trajo consigo estos inconvenientes, así mismo se dan una serie de recomendaciones las cuales si la empresa Previsora sigue paso a paso, es claro que saldrá a flote y podrá voltear la página.

Mediante el desarrollo de este proyecto pudimos obtener una visión completa de la empresa y sus aspectos en cuanto a la economía, el personal, sus objetivos, el clima laboral y su desempeño en la vista externa.

De acuerdo a los resultados evidenciamos que hay que invertir más en capacitación y beneficios para los colaboradores de la Previsora ya que esto logrará una mejor actividad laboral y un crecimiento empresarial.

Referencias bibliográficas

- Acevedo H., Caro D., Mesa I., Mira L. & Valencia D. (2014) Propuesta para la preselección y selección de candidatos, mediante un modelo de gestión por competencias para la empresa Atila Seguridad LTDA. SENA Regional Antioquia., Medellín.
- Boyero, M. & Montoya, C. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 20, núm. 2, julio-diciembre, 2016, pp. 1-20.
- Brown. (2003). Employability in a Knowledge-driven Economy. *Journal of Education and Work*, 37-41.
- Campos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, 8(23), 101-111.
- Chaparro, L. (2015). Evolución del reclutador a lo largo de la historia. <https://revistarecursoshumanos.com/2015/12/01/la-evolucion-del-reclutador-a-lo-largo-de-la-historia/>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5a. Ed.). Bogotá: McGraw Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Constitución Política de Colombia (1991). Derecho al trabajo <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>
- Decreto Ley 2158 (1958). Sobre procedimientos en los juicios del trabajo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5259>
- Decreto 3743 (1950). Por el cual se modifica el Decreto número 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo. https://www.redjurista.com/Documents/decreto_3743_de_1950_poder_ejecutivo.aspx#/

Decreto 1072 (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Decreto 1833 (2016). Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de

Pensiones. <https://www.fopep.gov.co/wp-content/uploads/2019/03/Decreto-1833-de-2016.pdf>

Decreto 676 (2020). Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones.

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20676%20DEL%2019%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf>

Directiva 001 (2021). Procuraduría general de la Nación. Uso adecuado del contrato de prestación de servicios.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=155852>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291).

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

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-

307). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>

Granados, I. (2011). Calidad De Vida Laboral:Historia, Dimensiones Y Beneficios. *Revista IIPS*, 271 - 276.

Gomis, A. (2014). Bernardino Ramazzini y su entorno: Pensamiento, Ciencia y Medicina en el tránsito del Barroco a la Ilustración. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(Supl. 2), 16-25. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000600003>

Lancheros, D., Moreno, M., (2014). Formalización de los procesos de vinculación de personal (reclutamiento, selección, inducción, contratación) en el área de gestión humana de la empresa de familia del sector ferretero Herramientas León S.A.S, ubicada en el barrio alcázares de Bogotá.

https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1406&context=administracion_de_empresas

Ley 443 de 1998. Reglamentada por el Decreto Nacional 1572 de 1998.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190>

Ley 26 (1976). Convenio Internacional del Trabajo, adoptado por la Trigesimaprimer Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1582563>

Ley 27 (1976). Convenio internacional del trabajo. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1583391>

Ley 704 (2001). Peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1666699>

Ley 1562 (2012). Modificación del sistema de riesgos laborales.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ley 1595 (2012). Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1595_2012.html

Ley 1610 (2013). Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51147>

Ley 1780 (2016). Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69573>

Ley 1846 (2017). Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82756>

López, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

Luque, P, Gómez, T y Cruces, S. (2000). El trabajo: Fenómeno psicosocial. En Guillen, C. y Guil R (Ed). *Psicología de trabajo para relaciones laborales* (pp. 147-163) Madrid, España: McGRAW-Hill/ Interamericana de España, S.A.U.

Mocha, V. (2018). La importancia de la entrevista como herramienta en el proceso de selección del talento humano. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 44, 1-10.

Montes, J., & González, P. (2010). Selección de personal: La búsqueda del candidato adecuado. Ideas propias Editorial. <https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-los-recursos-humanos/>

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

Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, (32), 83-114. Retrieved May 14, 2021.

[Http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005&lng=en&tlng=es)

Normatividad. Ministerio de Trabajo Colombia (sf).

<https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/leyes>

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

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

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Recuperado de:

https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Romero, J. (2016). Nuevas tendencias en reclutamiento y selección del personal.

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>

Torres, D., Godoy, B., y Gallardo, N. (2018). Procesos de reclutamiento y selección en organizaciones de salud: Caso Villavicencio - Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 60-78.

Anexos

Link encuesta

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScRb3FVih22js2CeYub5oECdXtvOX-mIYVPMv7fVjeBEj6Yg/viewform?embedded=true>

11/5/2021 ENCUESTA SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y MEJORAMIENTO DEL BIENESTAR EN LA PREVISORA DE SEGUROS D...

ENCUESTA SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y MEJORAMIENTO DEL BIENESTAR EN LA PREVISORA DE SEGUROS DE LA CIUDAD DE TUNJA

Formulario utilizado para fines Académicos- Universidad Nacional Abierta y a Distancia Unad

Nombre y Apellido *

Mercedes Martínez Dueñas

1. Que estrategias le gustaría que implementará la oficina de recursos humanos para el mejoramiento de sus procesos ? *

- a. Aumento en el numero de personas contratadas
- b. Rotación de cargos y reasignación de funciones
- c. Prevalencia de continuidad del contrato a los empleados que cuentan con la experiencia

2. ¿Con que frecuencia le gustaría recibir reinducción por parte de la Previsora de seguros? *

- a. Mensual
- b. Semestral
- c. Anual
- d. No me gustaría recibir Reinducción

3. ¿Cuál de los siguientes temas preferiría como tema de capacitación? *

- a. Manejo de estrés y ansiedad en el tiempo de la Pandemia
- b. Manejo de herramientas digitales
- c. Protocolos de Bioseguridad
- d. Normatividad de horas extras y trabajo en casa
- Otro:

4. ¿Cuál de las siguientes medidas le gustaría que la Previsora de seguros de la ciudad Tunja utilizara para aumentar la motivación de sus empleados? *

- a. Talleres de Bienestar Laboral
- b. Inclusión de Pausas activas dentro de las Jornadas laborales
- c. Espacios virtuales recreativos - Clases de rumba terapia
- d. Horario flexibles
- e. Pago de internet
- f. Comedor corporativo
- g. Días adicionales de vacaciones

5. ¿Qué FALENCIA identifica en los perfiles de las personas que laboran en la compañía? *

- a. Sentido de pertenencia
- b. Experiencia
- c. Motivación y compromiso
- d. Salud física
- e. Salud mental en tiempos de crisis
- f. Ninguna de las anteriores