

**Análisis de los mecanismos y técnicas utilizadas en el proceso de selección de personal en la empresa Tempolider para mejorar la eficiencia y eficacia en su objeto social**

Yara Lizeth Bayona Gutiérrez

Elkin Javier López Albarracín

Michel Verónica Díaz Rodríguez

Doris Tatiana Tipazoca Peñaloza

Lina Sofia Mora Melo

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Administración de Empresas

2022

**Análisis de los mecanismos y técnicas utilizadas en el proceso de selección de personal en la empresa Tempolider para mejorar la eficiencia y eficacia en su objeto social**

Yara Lizeth Bayona Gutierrez

Elkin Javier López Albarracín

Michel Verónica Díaz Rodríguez

Doris Tatiana Tipazoca Peñaloza

Lina Sofia Mora Melo

Proyecto de grado para optar al título de Administrador de Empresas

Directora

Yesica Lorena Estrada

Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD

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

Programa de Administración de Empresas

2022

## **Dedicatoria**

A nuestros querida directora y compañeros de este diplomado de Gestión de Talento Humano de la reconocida Universidad Nacional Abierta y a Distancia, a nuestras familias por el gran apoyo en esta etapa tan enriquecedora de conocimiento, a nuestros docentes durante nuestra formación profesional, al apoyo por parte de la empresa Tempolider que nos brindaron la oportunidad de realizar el presente estudio para la obtención de estos resultados.

## **Agradecimientos**

Primeramente, a Dios, a mis compañeros, a nuestras familias, a nuestra estimada directora por todo el acompañamiento y apoyo dedicado durante el desarrollo de este proyecto de investigación, por estar siempre dispuesta a orientarnos, aclarar dudas y ayudarnos a culminar esta etapa con éxito. Gracias por ser parte fundamental en el logro de esta investigación.

Muy importante, a nuestros queridos padres, hermanos e hijos por apoyarnos en todo lo que nos hemos propuesto, ya que sin ellos no habiéramos logrado este resultado.

## Resumen

Este estudio tiene por objeto revisar y adecuar todas las técnicas y mecanismos utilizados por la Empresa Tempolider, mediante el diagnóstico de las políticas que direccionan el proceso de selección de personal examinando las herramientas y estrategias utilizadas en la búsqueda y retención del talento humano requerido por las organizaciones que se benefician de estos servicios basados en las necesidades y objetivos de las mismas, para el mejoramiento del reclutamiento de personal idóneo solicitado, puesto que la razón de ser de este tipo de organizaciones se concentra en buscar a los mejores talentos para cumplir con la misión y la visión de la empresa y ante todo la satisfacción de los clientes.

Dado el contexto la herramienta de recolección de datos utilizada fue la encuesta, para evaluar la eficiencia en las técnicas de selección de personal de esta empresa, de esta manera se observa, analiza y determinan las deficiencias existentes, así como las propuestas necesarias y adecuadas para contrarrestar las falencias encontradas.

Evaluar estas técnicas contribuyó de manera significativa a la elaboración de informes de estudio y seguimiento a las actividades que desempeña el área de talento humano de Tempolider, lo que permitió consolidar los resultados de esta investigación logrando proponer acciones de mejora en cada uno de sus directrices y procedimientos que realizan.

**Palabras claves:** Proceso de selección, mejora, herramientas, necesidades, talento humano, organización.

## Abstract

The purpose of this study is to review and adapt all the techniques and mechanisms used by the Tempolider Company, through the diagnosis of the policies that guide the personnel selection process, examining the tools and strategies used in the search and retention of the human talent required by organizations that benefit from these services based on their needs and objectives, to improve the recruitment of suitable personnel requested, since the *raison d'être* of this type of organization focuses on seeking the best talent to meet the mission and vision of the company and, above all, customer satisfaction.

Given the context, the data collection tool used was the survey, to evaluate the efficiency in the personnel selection techniques of this company, in this way the existing deficiencies are observed, analyzed, and determined, as well as the necessary and adequate proposals for counteract the shortcomings found.

Evaluating these techniques contributed significantly to the preparation of study reports and monitoring of the activities carried out by the human talent area of Tempolider, which allowed consolidating the results of this investigation, proposing improvement actions in each of its guidelines. and procedures they perform.

**Keywords:** Selection process, improvement, tools, needs, human talent, organization

## Tabla de contenido

Resumen.....	5
Lista de figuras.....	9
Introducción .....	10
Planteamiento del Problema .....	11
Justificación .....	12
Objetivos.....	13
Objetivo General .....	13
Objetivo Específicos .....	13
Antecedentes .....	14
Marco teórico.....	16
Tipos de procesos de selección .....	18
Marco legal .....	19
Metodología de la investigación.....	21
Hipótesis.....	21
Tipo de investigación .....	21
Población.....	21
Muestra.....	21
Diseño de la muestra .....	21
Nivel de investigación: Descriptivo explicativo. ....	21
Descriptivo: .....	21
Explicativo: .....	22
Materiales y métodos .....	22
Instrumentos.....	22

Resultados .....	23
Conclusiones .....	25
Recomendaciones .....	26
Referencias Bibliográficas .....	27
Anexos .....	31



## Lista de figuras

<b>Figura 1</b> Divulgación de la oferta laboral .....	31
<b>Figura 2</b> Suministro de la información de la oferta .....	31
<b>Figura 3</b> Tiempo de respuesta de la solicitud .....	32
<b>Figura 4</b> Medio de contacto más utilizado.....	32
<b>Figura 5</b> Condiciones y procedimientos utilizados.....	33
<b>Figura 6</b> Primera impresión frente a la compañía.....	33
<b>Figura 7</b> Concordancia de la información.....	34
<b>Figura 8</b> Filtros de selección.....	34
<b>Figura 9</b> Claridad en la orientación.....	35
<b>Figura 10</b> Trato recibido. ....	35

## **Introducción**

La selección de personal a nivel mundial es parte fundamental del crecimiento de las compañías, su bastión es el recurso humano los cuales aportan, trabajo e innovación en su puesto de trabajo, aportando sus habilidades, sus ideas y su tiempo para el buen desarrollo de sus labores cotidianas. Por esta razón las compañías deben enfocarse en mantener satisfechos a sus trabajadores, mediante la motivación, parte esencial del clima laboral, un trabajador motivado es más productivo, esto redundará en los objetivos y metas propuestas a largo y corto plazo.

Lograr el fortalecimiento del talento humano, es un reto los profesionales encargados de dicha labor, ya que no solo deben cumplir con la formación académica requerida y la experiencia laboral sino también es vital encontrar candidatos estables logren acoplar sus objetivos personales con los de la organización, debido a esto es que la implementación de estrategias y recursos necesarios para llevar a cabo el proceso de selección conllevan el uso adecuado de herramientas para cada una de las fases de este proceso buscando siempre cumplir con la misión y visión de la compañía, por esto es no puede faltar la evaluación y seguimiento a los procedimientos que se realizan para identificar a personas con habilidades que aporten al buen desarrollo del objeto social de la empresa Tempolider.

Un buen proceso de selección de personal conlleva a mejorar los procesos de reclutamiento y contratación, para poder distribuir los candidatos en sus puestos de trabajo, redundando en el aumento de eficacia y eficiencia en sus labores y obligaciones contraídas con la empresa, se refleja en aumento de la producción y eficacia financiera.

## **Planteamiento del Problema**

Tempolider es una empresa dedicada a la contratación de personal temporal para otras empresas encargada de suministrar personal en misión a las empresas usuarias. Actualmente y a través de la historia de los procesos de selección de personal se observa el problema los candidatos no se preparan o se especializan en habilidades concretas para cumplir con sus obligaciones contractuales, candidatos que desempeñan cargos para los cuales no cumplen con los requisitos, los ocupan por necesidad, es una falla en el proceso de selección de personal esto conlleva a desmejorar los objetivos trazados por la compañía, se ve reflejado en la falta de comunicación durante las etapas del proceso de selección efectuado además de que una vez contratado el personal las compañías no realizan las capacitaciones adecuadas para mejorar este problema.

Lo que se pretende con el desarrollo de este estudio es mejorar los mecanismos y metodología utilizada en la selección del personal, buscando valorar habilidades innovadoras para satisfagan la demanda y satisfacción de los potenciales clientes.

### **Justificación**

Este proceso tiene como objeto identificar las fuentes técnicas y más apropiadas para la determinación de factores de la competitividad de las personas que eligen cargos internos y externos dentro de la empresa. Revisar los métodos aplicados en la organización para ayudar a la empresa a mejorar la selección de personal idóneo para las diferentes vacantes, tratar de medir las habilidades, idoneidad, capacidad y temperamento del candidato, teniendo en cuenta los detalles de la ubicación. Ahora, estos dos métodos deben planificarse, refinarse con requisitos claros y una fuente eficiente para acercarse a los candidatos adecuados.

Se buscan procedimientos que sean idóneos para la contratación de personal, han surgido nuevas tendencias buscando herramientas tecnológicas y metodologías más adecuadas para el reclutamiento, inducción, entrenamiento, contratación y capacitación, la compañía Tempolider debe asegurarse que la búsqueda y contratación del personal sea beneficioso para ambas partes, la justificación de esta investigación, es identificar los métodos, procesos variables y fallas en los procesos de selección, después de identificados aplicar planes de mejora para el buen desarrollo de los mismos.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar los mecanismos y técnicas utilizadas en el proceso de selección de personal utilizado en la compañía Tempolider para mejorar la eficiencia y eficacia en su objeto social.

### **Objetivo Específicos**

Revisar las principales necesidades de la empresa para detectar posibles fallas que nos permitan contribuir en el direccionamiento de estrategias para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Diagnosticar las técnicas y herramientas utilizadas en la búsqueda y retención de personal a fin de brindar recomendaciones que contribuyan a la mejora continua sus procedimientos.

Brindar aportes de mejora que contribuyan al seguimiento y control de las actividades realizadas en el área de talento humano para la consolidación de acciones que marquen la diferencia en este proceso.

## Antecedentes

Dedicada a apoyar la necesidad de otras empresas, que requieren de personal calificado para realizar tareas especializadas y estas organizaciones también puedan cumplir con el objeto social a que están dedicadas. Personal altamente calificado con valores, habilidades innatas, responsables, honestas, entre otros.

La psicología es muy importante en el proceso de Selección de Personal de Nuevo Ingreso, surge a partir de crear un departamento u oficina de selección de personal e igualmente crear una plaza de Psicólogo en 1988, actualmente la psicología es muy importante para valorar los candidatos en su parte emocional y comportamental, dentro de la compañía el departamento de talento humano es el responsable de mejorar los procesos de selección, para reclutar los mejores candidatos postulados o inscritos a ocupar los cargos.

La selección de personal data de muchos años por ejemplo en 1901 durante la primera guerra mundial donde se crea la necesidad de seleccionar a reclutas y oficiales, administrando pruebas colectivas que permitieran seleccionar al personal de dicha corporación. (Milton L.y James C., 1994) esto para reclutar los mejores en cada una de las especializaciones del ejército tales como en ingeniería, infantería, caballería, marina, etc.

Por otra parte, Smith distinguía dos tipos de empleos: productivos e improductivos, en función de si proporcionaban o no el importe de sus propios ingresos, respectivamente.

A finales del siglo XIX y comienzos del XX, las empresas del sector privado crearon una oficina encargada de este proceso

El primer departamento de personal instituido en Estados Unidos, en su moderna concepción, surgió en 1912; posteriormente, en 1915, se inició un programa de entrenamiento a

nivel universitario para gerentes y empleados, mejorando los perfiles de los candidatos a ocupar altos cargos en las grandes compañías y el estado.

Breaugh (2013) el autor se enfoca más en la elaboración de un buen perfil de los candidatos, y realizar visitas a los puestos de trabajo, revisar las ofertas de trabajo y las acciones para realizar el reclutamiento.

Borman y otros (1997), realiza metodologías y estudios de otros autores, se basan en la igualdad de oportunidades para todos los candidatos, buscan habilidades, personalidad, entrevistas y bases de datos para obtener información de candidatos y ofertas de trabajo.

Para ocupar los cargos o puestos de trabajo, se buscan los candidatos óptimos que tengan habilidades específicas para el desempeño del cargo, cumpliendo las metas trazadas y sobre todo capacidad de adaptación.

(Gumucio, 2010). Recomienda realizar entrevistas, con cuestionarios relacionados a la parte laboral, para conocer sus habilidades tanto laborales y personales, se hace con una charla amena entre el entrevistado y el entrevistador.

Según Díaz, Torruco, Martínez & Varela (2013) “La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar”

Cansinos Koestler (2015), cuyo trabajo titulado 'Elección y Desempeño' estuvo dirigido principalmente a identificar el vínculo entre la contratación y la productividad laboral, en este trabajo el autor recomienda utilizar herramientas más avanzadas y rigurosas para mejorar el proceso de selección, basado en la personalidad y emociones, y expectativas de los candidatos.

### **Marco teórico**

Chiavenato (2000) establece que "El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos". Busca los mejores candidatos para que cumplan a cabalidad con el objeto social de las compañías, el proceso de selección consiste en una serie de fases iniciales que deben ser claramente definidas:

Detección y análisis de necesidades de selección. Requerimiento

Descripción y análisis de la posición a cubrir. Definición del perfil

Definición del método de reclutamiento

Concertación de entrevistas

Técnicas de selección

Según Peña (1993), ... "la información brinda el análisis del puesto, proporciona la descripción de las tareas, especificaciones del cargo, experiencia, se deben realizar planes a largo y corto plazo para el reclutamiento de candidatos, basados en experiencias busca predecir la expansión de las compañías al futuro, se debe contar con un grupo grande de candidatos para escoger los mejores, ideal para una buena selección de personal ordenada , organizada y sobre todo que cumpla con los requerimientos y objetivos de los cargos vacantes.

Al respecto, Losey (2000) sostiene que "La administración del talento humano es un movimiento de las relaciones humanas y del recurso humano. Se basa más en las relaciones humanas, donde el ser humano es sociable por naturaleza, se enfoca más en la parte humana.

Por su parte, Plane (2003) lo considera como ... "Los movimientos del desarrollo del potencial humano y de la gestión de la competitividad y del empleo , 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, según el autor busca mejorar el desempeño laboral, los trabajadores sean un engranaje dentro de la empresa, para que los resultados sean óptimos, la integración es muy importante ya que se pueden observar más fácilmente las fallas dentro de los puestos de trabajo, los cuales se pueden reorganizar.

(Koontz y Weihrich, 1998). Aprovechar el talento y experiencia de las personas; la compañía logre adaptar al trabajador con sus habilidades laborales, todas las empresas su ideal sería la del autor, donde existan herramientas o procesos de selección de personal que puedan ver y medir todas las capacidades, habilidades de los candidatos para hacer mejores elecciones en pro del buen desempeño de la compañía.

(Bohlander, Sherman y Snell, 2001) Mediante un análisis profundo del pensamiento formulado por los especialistas en teorías de selección de personal considero que la selección de personal que debe hacer la empresa debe realizarse en función del desarrollo de la persona y el cumplimiento de las necesidades mínimas planteadas de parte de quien requiere cubrir la vacante generada, según el autor busca mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, un trabajador satisfecho aumenta su rendimiento y sus habilidades en pro de las metas trazadas por el empleador.

La selección de clasifica y orienta a los candidatos en función de sus potencialidades, y formación, toda vez que el desarrollo laboral y personal de los candidatos es la necesaria interrelación que debe tener el hombre con el trabajo para el cual se postula; es así como el proceso de selección es un procedimiento de comparación entre los requisitos del puesto a cubrir y el perfil de los candidatos que participan en el proceso además de proyectar el posible

desempeño y desarrollo futuro de la persona en el cargo que se debe cubrir en la compañía que lo está solicitando, buscando que esta se adapte a las descripciones y especificaciones del puesto.

### **Tipos de procesos de selección**

Dentro del proceso de selección en la empresa Tempolider encontramos Interno, Externo, Mixta, Reclutamiento, unas fases de la selección de personal en la cual Identificamos las necesidades y requerimiento de nuevos candidatos, planteados por la alta gerencia, Búsqueda de candidatos por medio de convocatorias y publicaciones de la oferta de trabajo, preselección realizando entrevistas a los postulantes, pruebas programando el día y hora para aplicar las pruebas de conocimientos y habilidades para los cargos específicos, también entrevistas donde se evalúa el desempeño de los posibles trabajadores.

Además valoración donde se analizan los perfiles, se les da una calificación a los mejores candidatos y finalmente la contratación parte legal del ingreso de los candidatos a la compañía.

### **Marco legal**

Decreto 256 de 1994 (enero 28) Invalidado por el art 165 Decreto Nacional 1572 de 1998 "Por el cual se reglamenta el decreto-ley número 1222 de junio 28 de 1993 y se dictan otras disposiciones".

La República de Colombia, Delegatario de Funciones Presidenciales en desarrollo de los Decretos 192 de enero 24 de 1994 y 234 de enero 26 de 1994, en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y oída la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado.

Artículo 2° Su objetivo es garantizar el proceso de selección de personal idóneo a la administración pública y el acceso de los empleos con base al mérito, participación democrática en igualdad de oportunidades mostrando los requisitos para desempeñar una labor.

Estos son los procesos de selección abiertos, los cuales son adelantados por la comisión nacional del servicio civil o bien la entidad que se le delegue para esta función

El Decreto 1082 de 2015: Establece que “Las entidades estatales pueden realizar contratación bajo las condiciones de la modalidad de contratación directa o bien prestación de servicios profesionales, apoyo a la gestión natural o jurídica con capacidad de ejecutar el objetivo del contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad y experiencia requerida y relacionada en el área a contratar.

Se tiene en cuenta el artículo 209 de la Constitución Política, donde se contempla la función administrativa al servicio de intereses generales

En el Numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993Es necesario realizar contratos de prestación de servicios, cuando dichas actividades se realizan con personal que no es de planta o

no existe suficiente personal para atender las necesidades de la entidad y para atender las necesidades de la entidad y dichos contratos solo se podrán realizar con personas naturales.

Decreto 4108 de 2011: “Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo”, estipula en su artículo 1° como objetivos de este:

Garantías de los trabajadores, el fortalecimiento promocional, protección de las actividades económicas y sociales con el trabajo decente a través del sistema de vigilancia, información, registro. Inspección y control.

Los colaboradores de Tempolider S.A.S al iniciar su proceso de contratación se les realiza su respectiva afiliación de carácter obligatorio a eps, arl, afp, ccf, tal cual como lo dicta la ley 100 de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Las empresas empleadoras tanto públicas como privadas, y además los contratantes de personal deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Lobo, 2016)

Para la selección del personal las organizaciones deben tener en cuenta las normas, leyes, resoluciones que determinan los derechos de los candidatos a un puesto de trabajo, Según el Código Sustantivo del Trabajo.

Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

## **Metodología de la investigación**

### **Hipótesis**

Verificar las herramientas utilizadas por la empresa Tempolider en el proceso de selección de candidatos a ocupar los respectivos cargos, cuyo objeto es cumplir con objetivos propuestos a corto y largo plazo en la optimización de los puestos de trabajo

### **Tipo de investigación**

Se utilizó la investigación concluyente, nos da la información necesaria para adoptar planes de mejora, nos permite realizar recomendaciones y ajustes en el proceso de utilización de herramientas en la selección de personal para la empresa Tempolider.

### **Población**

Empleados y aspirantes que han presentado al proceso de selección realizado por la empresa Tempolider.

### **Muestra**

Se seleccionaron 13 empleados que fueron encuestados, puesto que ya habían pasado por el proceso de selección de personal de la compañía de empleos temporales en estudio.

### **Diseño de la muestra**

Se realizó aplicando la fórmula de población finita, para hallar la muestra de los candidatos o postulantes que se presentaron a las pruebas y entrevistas de la compañía.

### **Nivel de investigación: Descriptivo explicativo.**

**Descriptivo:** detalla un fenómeno, detallando percepciones, tipos y rasgos significativos. Además, se identifica el problema y los postulantes que fueron involucrados; para definir las inconstantes a medir, recoger datos para calcular las variables y concluir.

**Explicativo:** realizar el análisis de las causas, las variables (eventos, sucesos o fenómenos); realizando la descripción por medio de la explicación por la que se relacionan dichas variables.

### **Materiales y métodos**

La encuesta se utilizó como herramienta de recolección de información primaria, mediante la elaboración de un cuestionario de preguntas cerradas de solo una respuesta y fue aplicada a candidatos y trabajadores de la empresa Tempolider.

### **Instrumentos**

Se aplicó la encuesta por medio de correo electrónico a empleados seleccionados que pasaron por el proceso de selección de personal en la empresa Tempolider.

El desarrollo de este instrumento consistió en aplicar un cuestionario estructurado por 10 preguntas buscando analizar los mecanismos, herramientas, técnicas o estrategias que fueron utilizadas en el proceso de selección que realiza esta temporal.

La encuesta es definida como una técnica de recolección de información que por medio de interrogatorios a los candidatos o trabajadores permite la recolección de datos para evaluar el proceso a estudiar, en este caso selección de personal.

El objetivo el cuestionario es recolectar la información de forma sistemática y ordenada respecto a lo que las personas son, hacen, opinan, piensan, sienten, esperan, desean, aprueban o desapruban respecto del tema objeto de investigación.

## Resultados

En la pregunta 1 se estableció que el medio masivo que tiene la mayor penetración y cobertura para difusión de convocatorias para ofertas laborales son las redes sociales, marcando la pauta e importancia para su uso, pues el 75% de las personas encuestadas se enteraron de la oferta de trabajo por medio de estas.

En la pregunta 2 el resultado de análisis del contenido de la oferta laboral se puede determinar que el anuncio contenía la información necesaria que requieren los interesados para que se presentaran, cumpliendo con todos los requerimientos y presentando los requisitos necesarios para la postulación al cargo.

La respuesta obtenida en la pregunta 3 los aspirantes y referentes a la decisión que tomo la compañía sobre la postulación al cargo, se puede establecer que fue en términos de días, es decir con relativa rapidez y en ese mismo periodo de tiempo se le informo al postulante el estado del proceso de selección.

En la pregunta 4 pese a que la mayoría de los postulantes fue contactada por correos electrónicos, se observa que aún sigue siendo utilizadas las llamadas telefónicas, esto evidencia que la tecnología aplicada es más efectiva y rápida, lo que cubre las expectativas de los postulantes.

Analizando los resultados de la pregunta 5, de las doce personas encuestadas, el 90.9 % considera que los procedimientos y las condiciones de la entrevista fueron muy satisfactorios, sin embargo es de análisis que un 9.1% de los postulantes no estuvieron de acuerdo con las condiciones y procedimientos, por el porcentaje representativo cabe revisar la forma como se entregó y explico la información base para el procedimiento realizado.

De acuerdo a los resultados de la pregunta 6, se puede establecer que el personal que conformo el equipo de trabajo transmitió una percepción correcta sobre el procedimiento a desarrollar, sin embargo y debido a que el 8.3% de los encuestados se debe hacer una retrospcción de la forma como fue abordado el procedimiento a fin de mejorar la impresión transmitida por el equipo de trabajo.

La pregunta 7 da como resultado que la información publicada en la convocatoria no solo es clara y completa, sino que también está acorde con los términos y requerimientos necesarios para la presentación de la entrevista.

Los resultados de la pregunta 8 obtenidos mediante la encuesta permiten determinar que el proceso de selección cumplió con los parámetros establecidos y surtió las etapas definidas o filtros de selección, esto con el fin de reclutar los mejores candidatos.

Pese a que el 83% de los encuestados en la pregunta 9, manifiestan que la información contractual suministrada a los postulantes fue muy clara satisfactoria, el 16.7% considera que no fue satisfactoria, lo que obliga a que se haga una revisión en introspectiva al proceso, a fin de que dentro del proceso la totalidad de los postulantes evaluados tenga pleno conocimiento del tipo de contrato y forma de relación laboral a la cual se han postulado.

De la pregunta 10 se extrae que el 100% de los encuestados manifiestan que recibieron un trato cordial y amable durante la entrevista, lo que permite determinar la idoneidad y manejo de grupo que tiene el equipo evaluador.



## Conclusiones

Se logra evidenciar que las herramientas utilizadas en el proceso de selección de personal por la compañía Tempolider son adecuadas, gracias a la planificación de cada una de sus etapas, demostrando organización, claridad con información pertinente y suficiente para llevar a cabo los procedimientos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, lo que a su vez logra la satisfacción del equipo de trabajo, empresarios, candidatos ya contratados y personas que continúan buscando empleo.

Estas técnicas sirven para la prefijación de los candidatos, para poder descubrir las habilidades y aptitudes de cada uno de ellos.

Se evidenció que el número de personas encuestadas, manifiestan estar conformes y de acuerdo con los procedimientos y mecanismos utilizados por la temporal para llevar el óptimo funcionamiento y aplicación de este proceso vital de las organizaciones y así puedan contar con el personal acertado para el cumplimiento de los objetivos que persiguen.

Los colaboradores de la temporal están presentes en cada una de las actividades que desempeñan, buscan no descuidar su labor porque poseen sentido de pertenencia con la organización, consideran que los logros de la compañía se convierten en sus propios triunfos, por esto cuestionan y califican permanentemente los métodos que utilizan, no se quedan únicamente con la realización de sus funciones sino que identifican las fallas presentes e intervienen a fin de contrarrestarlas, de avanzar y obtener el lugar que buscan.

## **Recomendaciones**

Tempolider es una empresa que realiza de manera adecuada los procesos de selección de personal, pero en la actualidad los avances tecnológicos eliminan las brechas, las barreras de distancia, facilitan la divulgación de la información y brindan amplitud de herramientas que permiten diferenciar los procesos de reclutamiento que maneja cada organización, generando valor agregado en sus procesos de reclutamiento que suman de manera notoria y significativa a la empresa.

Por lo anterior es importante revisar aquellas falencias presentes por mínimas que sean para cuidar la imagen de la empresa y de sus empleados enriqueciendo la labor del departamento de talento humano mediante programas de capacitación, entrenamiento, supervisión y control de cada uno de los procedimientos que conforman el proceso de selección, mediante el fortalecimiento de las estrategias y técnicas utilizadas. Los canales de reclutamiento deben ser evaluados de manera periódica para medir la calidad de los procesos e identificar de manera oportuna las inexactitudes que impidan lograr el crecimiento y reconocimiento o que pueden afectar a la consecución de los objetivos y metas de la organización.

### Referencias Bibliográficas

- Alegre Bravo, A., & Sánchez Almonte, A. L. (2021). Validez predictiva de una batería de pruebas de selección de personal con relación a la empleabilidad de los candidatos evaluados. (Spanish). *Revista Electrónica Gestión de Las Personas y Tecnologías*, 14(40), 6–20. <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.35588/gpt.v14i40.4859>.
- Alzate, P. (1994). La ley 100 de 1993: Seguridad social. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, (94), 9-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5620586>
- Cabezas J. Varela R. (2021). (pp.180-210). OVI. Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>
- Cancinos Kestler, A. M. (Agosto de 2015). Selección de personal y desempeño laboral. Recuperado el 12 de diciembre de 2018, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones. McGraw-Hill. (pp.329-375).<http://www.ebooks7-24.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344>
- Correa, M. (2017) Fortalecimiento en el área de Gestión Humana en Tempolider para garantizar la eficacia y efectividad en los procesos institucionales. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/13165>.
- Diario Oficial, (2009). Ley 100 de 1993. <https://bit.ly/3kC2FjO>
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. <https://bit.ly/3zEajyu>

Díaz-Bravo Laura, Torruco-García Uri, Martínez-Hernández Mildred, Varela-Ruiz Margarita. La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación educación médica* [revista en la Internet]. 2013 sep. [citado 2022 mayo 31];2(7):162-167.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es).

Encarnación Cordón Lagares y Félix García Ordaz (2012): “Principales antecedentes en la consideración del trabajo en la literatura económica: teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo”, en *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, nos 4-5 (marzo 2012/noviembre 2012). En línea:

<http://www.eumed.net/rev/historia/04-05/mercado-trabajo.html>.

Ganga Contreras, Francisco, & Sánchez Álvarez, Romina. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Gaceta Laboral*, 14(2), 271-297. Recuperado en 29 de abril de 2022, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005&lng=es&tlng=es)

[85972008000200005&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005&lng=es&tlng=es).

Gumucio, L. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, (26), 129-152.

<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

Leyva Figueredo, P. A., Infante Ricardo, A. I., & Betancourt, L. A. A. (2019). Los Proyectos Escolares: Alternativa Para Desarrollar La Formación Laboral. *Opuntia Brava*, 11(2), 1–13. <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.35195/ob.v11i2.736>

Lobo Pedraza, L. (2016). Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma OHSAS 18001: 2007 y libro 2 parte 2 título 4to. capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería & Servicios Sarboh SAS. <https://bit.ly/2Zxof16>

Milton L B y James C Naylor (1994) Psicología Industrial, Fundamentos teóricos y sociales México: Trillas pag 13.23

Mornell P. (2000). “Seleccione ganadores” en ellos está el futuro de su empresa. Grupo editorial NORMA: Bogotá.

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69-115). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Naranjo Arango, Rodrigo. (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 April 29, 2022, from [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).

Pirela Morillo, Johann, & Peña Vera, Tania. (2005). Nuevos desafíos para la formación del profesional de la información frente al surgimiento de la cibersociedad: un enfoque de competencias. Investigación bibliotecológica, 19(38), 118-139. Recuperado en 14 de junio de 2022, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2005000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2005000100007&lng=es&tlng=es).

Piza Burgos, Narcisa Dolores, Amaiquema Márquez, Francisco Alejandro, & Beltrán Baquerizo,

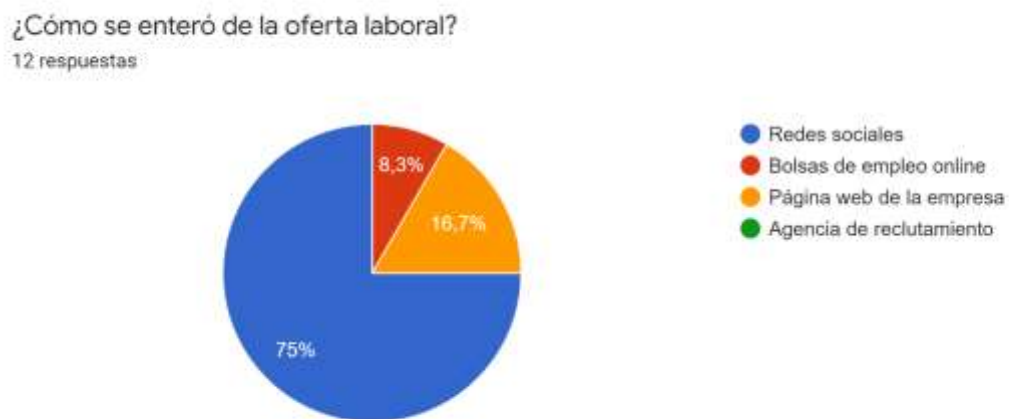
Gina Esmeralda. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15(70), 455-459. Epub 02 de diciembre de 2019.

Recuperado en 26 de mayo de 2022, de

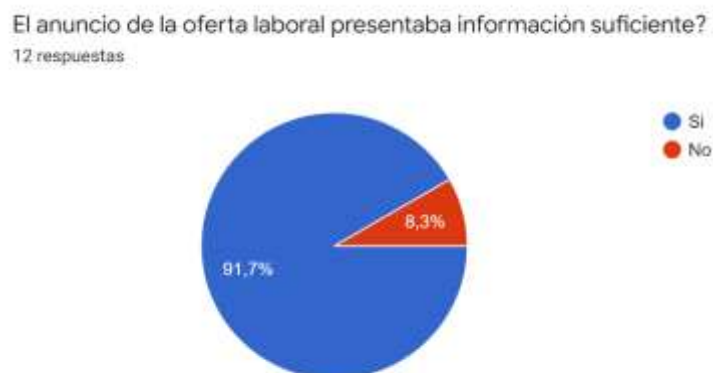
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500455&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455&lng=es&tlng=es).

Vallejo Zamudio, Luis Eudoro. (2020). El desempleo en Colombia: una aproximación. *Apuntes del Cenes*, 39(69), 7-10. <https://doi.org/10.19053/01203053.v39.n69.2020.10738>

## Anexos

**Figura 1** Divulgación de la oferta laboral

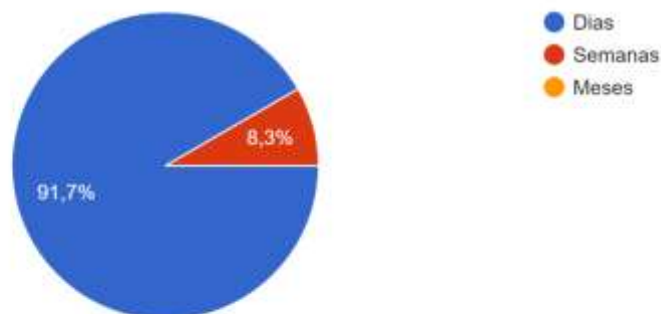
**Fuente:** Tabulación datos formulario Google

**Figura 2** Suministro de la información de la oferta

**Fuente:** Tabulación datos formulario Google

**Figura 3** Tiempo de respuesta de la solicitud

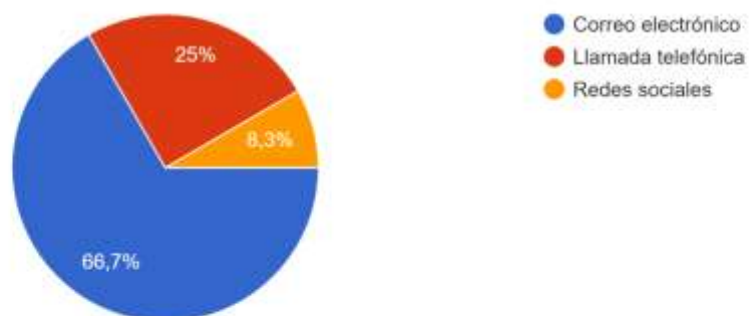
¿ Cuánto tiempo esperó para obtener respuesta a su postulación y/o solicitud?  
12 respuestas



**Fuente:** Tabulación datos formulario Google

**Figura 4** Medio de contacto más utilizado

Medio a través del cual fue contactado por la compañía para concertar encuentro para entrevista:  
12 respuestas

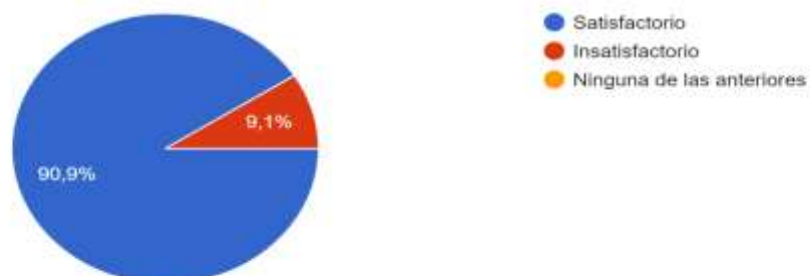


**Fuente:** Tabulación datos formulario Google



**Figura 5** Condiciones y procedimientos utilizados

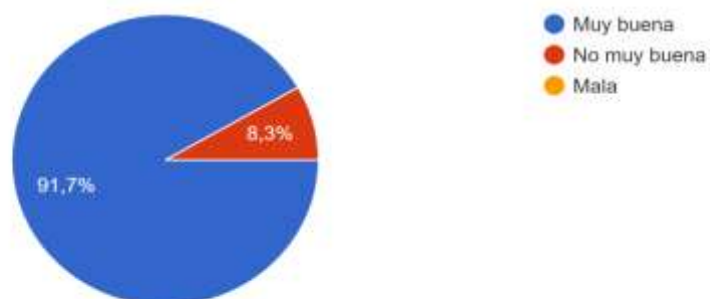
¿Cómo calificaría las condiciones y procedimientos utilizados para aplicarle la entrevista?  
11 respuestas



**Fuente:** Tabulación datos formulario Google

**Figura 6** Primera impresión frente a la compañía

¿La impresión que obtuvo al conocer al equipo de trabajo fue?  
12 respuestas

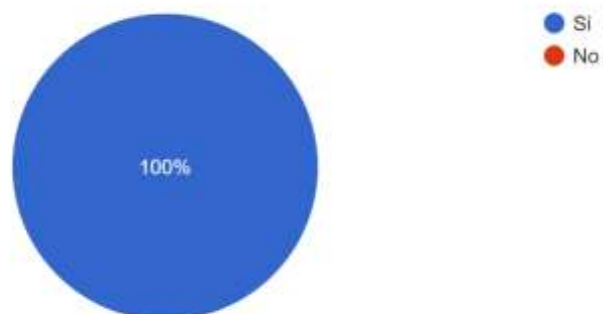


**Fuente:** Tabulación datos formulario Google

**Figura 7** Concordancia de la información

¿ La información proporcionada en la entrevista se encontraba acorde con la mencionada en el anuncio del trabajo?

12 respuestas

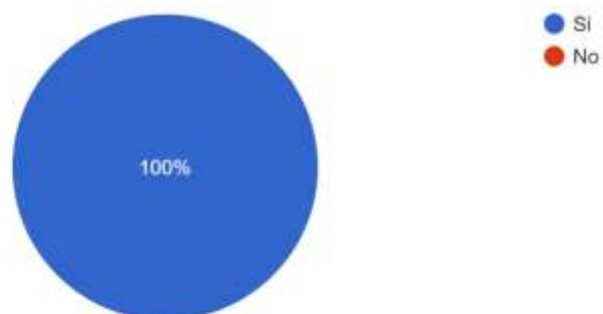


**Fuente:** Tabulación datos formulario Google

**Figura 8** Filtros de selección

Durante el respectivo proceso de selección tuvo usted que pasar por varios filtros, es decir mas de dos entrevistas, pruebas y/o exámenes profesionales?

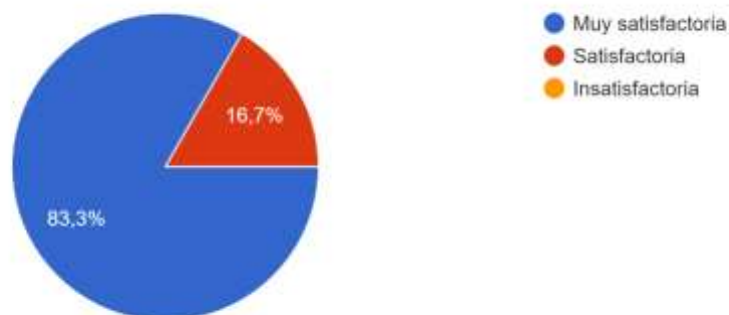
12 respuestas



**Fuente:** Tabulación datos formulario Google

**Figura 9** Claridad en la orientación.

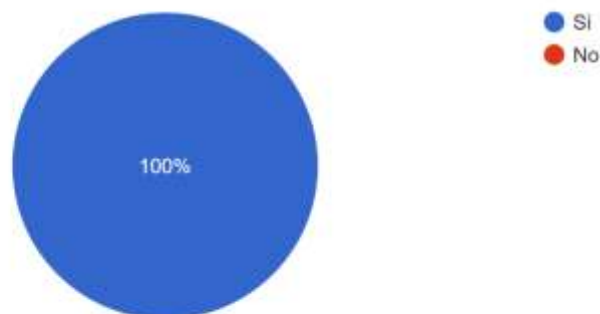
En el momento de la contratación; ¿Cómo calificaría la claridad en la orientación de las informativas contractuales, legales, filosofía de l...especificaciones del cargo que le fueron brindadas?  
12 respuestas



**Fuente:** Tabulación datos formulario Google

**Figura 10** Trato recibido.

Durante todo el proceso de selección recibió un trato cordial, respetuoso y profesional?  
12 respuestas



**Fuente:** Tabulación datos formulario Google.