

**Propuesta de mejora en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal
para el año 2024 en la empresa instituto movilidad de Pereira**

Ángela María Villada Carvajal

Jhon Jairo Osorio Alfonso

María Isabel Aguirre Ochoa

María Nelly Córdoba Córdoba

Wilson Andrés Ríos Salazar

Asesor

Jenny Carolina Galindo Barragán

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

El presente proyecto de grado es dedicado primero a Dios, ya que gracias a él hemos logrado concluir nuestra carrera profesional, a nuestras familias, quienes han sido pilar fundamental para la culminación con éxito de nuestros procesos educativos superiores, siendo ellos quienes nos han permitido adquirir las más grandes enseñanzas de vida, inculcando valores que al día de hoy nos permitirán cumplir grandes sueños, como es convertirnos en profesionales integrales y de gran valor para la sociedad.

Agradecimientos

Agradecemos a dios por habernos otorgado una familia maravillosa ya que han sido nuestros pilares para seguir adelante, quienes han creído y fomentado en nosotros el deseo de superación y mentalidad de triunfadores, a esos profesores que nos desafiaron a pensar de manera crítica y cuestionar el mundo, gracias por mostrarnos que no hay límites para el conocimiento y la curiosidad.

A todas esas personas que creyeron siempre en nosotros, dándonos ejemplo de superación, humildad, sacrificios, enseñándonos a valorar todo lo que tenemos, de una u otra forma han contribuido para el logro de nuestro desarrollo y para el cumplimiento nuestros objetivos.

Agradezco a Dios por su amor incondicional y eterna compañía,

A mi madre por su apoyo y dedicación la cual contribuye de manera vital para poder lograr mis sueños, a mis hermosos hijos, los cuales siempre han sido fundamental en mi vida para trazarme metas y poder brindarles todo mi apoyo, para que ellos logren surgir hacia el triunfo, a mis hermanos por estar siempre cuando más los he necesitado, a mi querida y amada esposa, por su amor constante, la cual me alienta con sus magníficas palabras, aportando en este proceso, y a todos mis tutores de la UNAD que siempre estuvieran al tanto para corregir mis errores.

Resumen

El proyecto expone un innovador modelo de reclutamiento y selección de personal basado en el talento humano, diseñado para abarcar los distintos niveles del Instituto de Movilidad de Pereira. Esta estrategia de gestión del talento ha implicado el desarrollo de diversas técnicas administrativas, fundamentales para alcanzar los objetivos organizativos. Se destaca la implementación de un enfoque por competencias en las diferentes etapas del reclutamiento, crucial para el éxito del instituto. La integración de nuevos colaboradores se alinea con el crecimiento institucional y se orienta hacia las competencias demandadas en el actual mercado laboral. Este enfoque estratégico asegura que el capital humano esté preparado para enfrentar desafíos y capitalizar oportunidades empresariales. Dada la naturaleza dinámica de los sectores de movilidad, las instituciones deben destacarse en flexibilidad y altos estándares. En este contexto, el papel del recurso humano cobra relevancia al contribuir significativamente al valor agregado de la institución. Este modelo se integra de manera coherente en los planes estratégicos institucionales, mejorando y motivando las técnicas de reclutamiento y selección de personal.

Palabras clave: reclutamiento, abarcar, técnicas administrativas, crecimiento institucional, flexibilidad.

Abstract

This project shows us the recruitment and selection model of personnel through human talent for the different levels of the Pereira mobility institute. This model of human talent management has required the development of different techniques in administration as they are effective strategies to achieve the objectives set by the organization, which constitutes the different stages of recruitment based on the selection by competencies of the different hierarchical levels. being of great importance for the Pereira mobility institute. The incorporation of new personnel will be aligned with institutional development and oriented to the skills demanded by the current market. This strategic approach will ensure that the organization's human resources are trained to meet the challenges and take advantage of the opportunities presented by the business environment. The different sectors in mobility issues require institutions to respond with flexibility and high standards by developing the importance of man contributing to the institution by adding value in the context. This model has been expanding at the institutional level by being coherent in its plans strategic, by improving and motivating personnel recruitment and selection techniques.

Keyword: recruitment, encompass, administrative techniques, institutional growth, flexibility.

Contenido

Dedicatoria	2
Agradecimientos.....	3
Resumen.....	4
Abstract	5
Introducción	12
Planteamiento del Problema.....	14
Formulación del Problema	15
Justificación de la Investigación	17
Objetivos	19
Objetivo General	19
Objetivos Específicos	19
Antecedentes	20
Marco Teórico	22
Fundamentos Teórico- Conceptuales Sobre la Gestión del Talento Humano	22
Selección de Personal	22
Indicadores y Metas.....	24
Riesgos Asociados.....	24
Marco Legal	26
Metodología	28
Diseño de la Investigación	28
Resultados	29
Propuesta de Mejora	54

Conclusiones	56
Referencias Bibliográficas	57
Apéndice	58

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Indicador de resultados de la participación en el proceso de selección</i>	29
Tabla 2. <i>Indicador de resultados sobre los medios de comunicación</i>	30
Tabla 3. <i>Indicador de resultados de la claridad del puesto del trabajo</i>	31
Tabla 4. <i>Indicador de resultados de la postulación</i>	33
Tabla 5. <i>Indicador de resultados nivel de satisfacción sobre el proceso de selección</i>	34
Tabla 6. <i>Calificación a la transparencia del proceso de selección</i>	35
Tabla 7. <i>Indicador de resultados sobre la eficiencia del proceso de selección</i>	37
Tabla 8. <i>Indicador de resultados sobre la calidad de entrevistas y evaluaciones</i>	38
Tabla 9. <i>Indicador de resultados sobre la experiencia en la empresa</i>	39
Tabla 10. <i>Respuestas de encuestados sobre los que recomendaría trabajar en la empresa</i>	40
Tabla 11. <i>Respuestas de encuestados sobre el programa de inducción de la empresa</i>	42
Tabla 12. <i>Respuestas de encuestados sobre capacitación y desarrollo personal</i>	43
Tabla 13. <i>Indicador de resultados a encuestados sobre la satisfacción de sus objetivos profesionales</i>	44
Tabla 14. <i>Resultados de los encuestados sobre la experiencia con el formulario de solicitud</i>	45
Tabla 15. <i>Resultados de los encuestados sobre el tiempo de espera a la solicitud</i>	46
Tabla 16. <i>Resultados de los encuestados sobre el nivel de pertenencia</i>	47
Tabla 17. <i>Resultados obtenidos de los encuestados sobre la satisfacción de pertenecer a la empresa</i>	49
Tabla 18. <i>Resultados de los encuestados sobre las expectativas de sus contratos.</i>	50

Tabla 19. <i>Resultados de los encuestados sobre la motivación al trabajo</i>	51
Tabla 20. <i>Resultados obtenidos sobre la importancia del talento humano</i>	52

Lista de figuras

Figura 1. <i>Grafica de porcentajes, pregunta #1</i>	29
Figura 2. <i>Grafica de porcentajes pregunta #2</i>	30
Figura 3. <i>Grafica de porcentajes pregunta #3</i>	31
Figura 4. <i>Grafica de porcentajes pregunta #4</i>	32
Figura 5. <i>Grafica de porcentajes pregunta #5</i>	34
Figura 6. <i>Grafica de porcentajes pregunta #6</i>	35
Figura 7. <i>Grafica de porcentajes pregunta #7</i>	36
Figura 8. <i>Grafica de porcentajes pregunta #8</i>	38
Figura 9. <i>Grafica de porcentajes pregunta #9</i>	39
Figura 10. <i>Grafica de porcentajes pregunta #10</i>	40
Figura 11. <i>Grafica de porcentajes pregunta #11</i>	41
Figura 12. <i>Grafica de porcentajes pregunta #12</i>	43
Figura 13. <i>Grafica de porcentajes pregunta #13</i>	44
Figura 14. <i>Grafica de porcentajes pregunta #14</i>	45
Figura 15. <i>Grafica de porcentajes pregunta #15</i>	46
Figura 16. <i>Grafica de porcentajes pregunta #16</i>	47
Figura 17. <i>Grafica de porcentajes pregunta #17</i>	48
Figura 18. <i>Grafica de porcentajes pregunta #18</i>	50
Figura 19. <i>Grafica de porcentajes pregunta #19</i>	51
Figura 20. <i>Grafica de porcentajes pregunta #19</i>	52

Lista de apéndice

Apéndice A <i>Encuesta realizada a los trabajadores del Instituto de Movilidad de Pereira</i>	
.....	58

Introducción

En el Instituto de Movilidad de Pereira, la gestión eficaz del talento humano se manifiesta como un componente vital para alcanzar los objetivos organizacionales. Este estudio se centra en resaltar los métodos y herramientas empleados en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, con el propósito de proponer mejoras que guíen hacia un proceso metódico y generen un impacto positivo. La atracción mutua entre la organización y los aspirantes se presenta como un elemento clave, y captar al personal más idóneo representa un cambio significativo para el área de atracción del talento humano.

La gestión del talento humano se reconoce como esencial para adaptarse a nuevas estructuras organizacionales, exigiendo la aplicación de normas en todos los procesos de la organización. Destacando la importancia de sistemas de manejo en el área de talento humano, desde el reclutamiento hasta la dirección de un personal idóneo, se establece como requisito fundamental para el éxito.

En este contexto, la selección de personal emerge como una de las decisiones más cruciales para cualquier compañía, proporcionando el recurso apropiado y la información necesaria para el cumplimiento de objetivos y el éxito organizacional. Se subraya la necesidad de un seguimiento efectivo en la gestión de reclutamiento, diseñado por el responsable del área de talento humano y plasmado en formatos de calidad que detallan información del cargo, políticas definidas e implementación de instrumentos.

En línea con la normativa, el Instituto de Movilidad de Pereira, según el artículo 17 de la ley 909 del 2004, determina la elaboración y actualización anual de los planes de previsión de recursos humanos. Estos planes proyectan, definen y orientan la planificación de la gestión del talento humano, ejecutando acciones dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana

del instituto mediante la provisión de empleos por mérito, inducción, fortalecimiento de competencias y evaluación de desempeño.

Planteamiento del Problema

A lo largo del tiempo, las organizaciones han reconocido la importancia estratégica del reclutamiento de personal como un pilar fundamental en los procesos de selección y contratación. Este aspecto se presenta como crucial para garantizar la elección de individuos idóneos que ocuparán diversos cargos dentro de la empresa.

Se destaca que la incorporación de personal como una tarea fundamental y sensible para las organizaciones. Este proceso implica la búsqueda de una fuerza laboral productiva, evitando pérdidas de tiempo y aplicando incentivos, retribuciones, capacitaciones, ascensos y compromisos acordados. Además, se busca aprovechar las innovaciones tecnológicas disponibles, siempre dentro de los marcos legales y éticos establecidos por la organización. Es fundamental considerar los requisitos y exigencias específicos de cada perfil para los puestos ofertados. En este contexto, se plantea la necesidad de abordar este desafío en el Instituto de Movilidad de Pereira, con el objetivo de fortalecer su competitividad y productividad para cumplir con su misión y objetivos establecidos. En este sentido, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los procesos de competencia, reclutamiento, selección de personal y sus principales factores existentes de recursos humanos que utiliza el Instituto de Movilidad de Pereira?

A través de un análisis detallado de estos procesos, se busca identificar posibles correcciones o modificaciones necesarias para alinearse con los objetivos estratégicos de la empresa para el año 2024. Este estudio proporcionará una visión clara de los métodos actuales y permitirá implementar ajustes efectivos para optimizar la gestión del talento humano en la institución.

Formulación del Problema

En la actualidad, el éxito y la competitividad de las empresas están estrechamente ligados a la eficacia en la selección de su personal. No obstante, el Instituto de Movilidad de Pereira enfrenta desafíos significativos en este proceso, impactando negativamente la eficacia y eficiencia en la contratación de nuevos empleados.

El problema central radica en la dificultad para identificar candidatos con las habilidades y experiencias necesarias que contribuyan de manera efectiva a la organización. Esta dificultad se ve agravada por la falta de claridad en los perfiles de trabajo, una evaluación inadecuada de habilidades y competencias, demoras en la toma de decisiones, falta de alineación entre distintos departamentos y la ausencia de adopción de prácticas modernas y efectivas en el proceso de selección.

Las implicaciones de esta ineficiencia en la selección de personal son sustanciales y se manifiestan en la contratación de candidatos no idóneos, incumplimiento de los requisitos del puesto y una elevada rotación del personal. Esta última conlleva problemas como el aumento de los costos asociados con la contratación y capacitación, así como una disminución de la productividad. Además, afecta la moral y el compromiso de los trabajadores existentes, quienes se ven obligados a adaptarse constantemente a nuevos compañeros de trabajo. Esta situación también puede generar falta de estabilidad en el entorno laboral, desalentando a posibles candidatos a postularse.

Para abordar este problema de manera integral, es esencial realizar un análisis exhaustivo de los factores internos y externos que afectan la eficacia del proceso de selección de personal en el Instituto de Movilidad de Pereira. Se hace necesario replantear el actual proceso de selección, implementando mejoras que permitan anticipar y prever posibles obstáculos, así como tomar

decisiones informadas. El objetivo final es elevar la calidad de las contrataciones y garantizar la alineación de los nuevos empleados con la cultura y los objetivos de la empresa.

Justificación de la Investigación

Este proyecto tiene como propósito principal divulgar la metodología para identificar políticas en el proceso de reclutamiento, contratación y supervisión de personal, así como mejorar los procesos y la calidad del servicio. Se busca verificar las referencias del personal y analizar el área de atracción del talento, con el objetivo de presentar resultados descriptivos detallados y realistas que evidencien cómo la organización refuerza el reclutamiento, contratación y seguimiento en el Sistema de Gestión de Atracción del Talento Humano.

La investigación se desarrollará a través del análisis de la situación actual del proceso, la identificación de las causas del problema y la propuesta de mejoras. Estas mejoras están diseñadas para reducir los tiempos en el reclutamiento de personal, la contratación y la inducción. En la actualidad, la Gestión del Talento Humano (GTH) se ha convertido en un factor clave en los procesos organizativos, encargándose de formar a un personal idóneo, altamente calificado y alineado con el planeamiento estratégico de la organización.

El talento humano en las organizaciones es esencial para fortalecer los estándares de calidad en los procesos de Gestión de Talento Humano. Este proyecto se enmarca en los objetivos, la misión y la visión organizacionales, proponiendo mejoras en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal para el Instituto de Movilidad de Pereira en 2024. El objetivo es calificar los métodos de reclutamiento y selección, replantear procesos según sea necesario e implementar mejoras para anticipar posibles fallos, evitando pérdidas financieras y de personal, y fortaleciendo los procesos organizativos.

Los constantes cambios en el mundo empresarial requieren una adaptación eficaz en cada componente de las empresas, ajustándose a factores productivos que involucran de manera efectiva el reclutamiento como capital humano. Es crucial aumentar las capacidades para mejorar

las habilidades y seleccionar de manera óptima dentro de la institución, enfrentando los cambios para competir eficazmente. La gestión por competencias se convierte en uno de los principales objetivos del reclutamiento y selección de talento humano, buscando destacar las ventajas de este sistema para alcanzar los objetivos institucionales.

Objetivos

Objetivo General

Cualificar los métodos para el reclutamiento y selección de personal, evaluando la necesidad de replantear procesos, implementando mejoras que ayuden a anticipar posibles fallas que de pérdidas de dinero y de personal en la Empresa Instituto de movilidad de Pereira.

Objetivos Específicos

Identificar las políticas y técnicas utilizadas para definir el reclutamiento de selección de personal

Revisar detalladamente la información del personal que aplica a los diferentes cargos ofertados.

Implementar mejoras que ayuden anticipar y prever posibles obstáculos en el proceso selección de personal tomando decisiones adecuadas.

Antecedentes

Desde hace unas décadas se ha venido implementando una evolución significativa en la comprensión de cómo elegir a las personas adecuadas para realizar tareas específicas en una organización. En el año 1991 se realiza un estudio realizado sobre la importancia de evaluar el impacto financiero de las decisiones de selección del personal Cascio, W.F. (1991) argumenta que es fundamental considerar costo y el rendimiento asociado con las decisiones de selección de personal. En este estudio se obtiene resultados importantes e implementan estrategias en la selección de personal de manera que se garantiza sus objetivos y la optimización de recursos de igual forma beneficios para sus empleados.

En el siglo XXI, Rynes, SL y Cable DM (2003) realizan una investigación sobre el reclutamiento, dichos autores sustentan que el reclutamiento es esencial para atraer candidatos calificados y diversificados, además, discuten la importancia de alinear el proceso de selección con la cultura y los valores organizacionales. Después de su investigación proponen a que las organizaciones aumenten las investigaciones de reclutamiento a diversos niveles de igual forma el nivel organizacional.

El artículo “selección del personal: modelos y evidencia empírica” de Salgado y Moscoso (2015) presentan una revisión de la investigación en selección de personal realizada en los últimos años, centrándose en dos modelos de selección: el modelo tradicional y el modelo estratégico.

Desde el modelo tradicional se refleja la poca validez al momento de seleccionar el personal ya que se centra en la identificación de las habilidades y conocimientos necesarios para el puesto, mientras que en la modelo estratégica se basa en la identificación de las competencias necesarias para el puesto y en la evaluación de como los candidatos se ajustan a la cultura y los

valores de la organización, teniendo dicho modelo mayor validez predictiva y una menor tendencia en la discriminación.

La investigación en selección de personal ha evolucionado desde el modelo tradicional al modelo estratégico demostrando así que la combinación de diferentes predicciones puede mejorar la validez predictiva de los procesos de selección.

Los anteriores estudios aportan una base sólida para la investigación, en el proceso de selección de personal de la Instituto De Movilidad De Pereira. Se revela aspectos importantes a considerar como es el tema financiero, estrategias, de reclutamiento y de evaluación del personal en el proceso de selección.

Marco Teórico

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

Este marco teórico comprende los distintos fundamentos los cuales se centran en la gestión del talento humano.

Fundamentos Teórico- Conceptuales Sobre la Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano al ser uno de los procesos de mayor dinamismo a través de los años, el mismo va evolucionando tanto en las empresas desde su punto de vista estructural como en su parte administrativa.

La concepción del componente humano en la empresa está relacionada con la tecnología y las cualificaciones que las personas deben de tener, según Ackoff (1997) identifican la evolución de la empresa y Chiavenato (2002) la evolución de la administración de personal. Estas empresas han evolucionado han pasado de ser una máquina para considerarse una organización, pasando por la empresa como organismo (Ackoff, 1997) la administración del personal comienza en la era industrial clásica, después se da la era industrial neoclásica hasta llegar a la era de la información (Ruiz, Ramírez & Pérez 2012, p.151).

Selección de Personal

Sobre este concepto Chiavenato (2009) considera que se debe elegir a la persona indicada para el cargo indicado, por medio de la selección entre los aspirantes reclutados que desempeñe mejor su papel,

A su vez, Zayas (2010) señala que no se trata de que, en el proceso de selección allá discriminación, si no que se oriente a las personas en función de sus capacidades, fomentando la interrelación hombre-trabajo, donde la selección del personal resulta ser un proceso de toma de decisiones a partir de datos existentes,

Todo proceso de selección da inicio al identificar la necesidad del personal en la institución, obedeciendo a las circunstancias, donde su objetivo es hallar al personal indicado para el desarrollo de dicha actividad complementando las actividades que se requieren.

Este análisis identifica los requisitos mínimos para cumplir con dicho puesto, el registro que brinda el área de recursos humanos el cual consigna los procesos de selección donde se encuentran toda la información de los aspirantes que aplicaron a dicho puesto con anterioridad, encontrando su historial (Fernández, Juviano, & Solano, 2016). Este registro es útil cuando se presenta una vacante y se busca saber si alguien que ya pertenece a la organización puede asumir este rol, al descartar dicha opción, se procede con el reclutamiento ya sea por medio de distintas fuentes, donde se procede a la preselección de los candidatos, fase en la que se revisan sus hojas de vida de todos los candidatos verificando si se cumple con los requisitos indispensables, de acuerdo a los criterios preestablecidos por la empresa, estos métodos buscan una mayor objetividad posible.

Este proceso de selección de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 del 2015, los empleos se podrán proveer de manera definitiva mediante concurso público de méritos o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

Para dar cumplimiento a la provisión de cargos, se realizará una verificación mes a mes de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, etc.

La provisión transitoria de los empleos de carrera a través de encargos o nombramiento provisional se realizará de acuerdo con la normatividad vigente.

Para el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, estos serán provistos por nombramiento ordinario, previo al cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 del 2004.

Indicadores y Metas

Para la valoración del plan anual de vacantes se cuenta con el siguiente indicador.

- Porcentaje actualizado del estado de las vacantes cargadas en la oferta pública de empleos OPEC
- Objetivo. Actualizar las vacantes de los cargos de la entidad para disponer de la información al día
- Tipo. Efectividad
- Meta. Actualizar el 100% del estado de las vacantes cargadas en la oferta pública de empleos OPEC
- Formula. $\text{Sumatoria de vacantes definitivas actualizadas en la OPEC} / \text{Total de vacantes definitivas} * 100$
- Frecuencia de medición. Semestral
- Registro. OPEC actualizada

Riesgos Asociados

El instituto de Movilidad de Pereira viene adelantando acciones encaminadas a identificar los potenciales riesgos de gestión y de corrupción a través de la Gestión del Riesgo.

Teniendo en cuenta que la administración de riesgos es una herramienta de gestión, que le permite a la entidad establecer un análisis relacionado con el estado actual de la estructura de

riesgos, se adopta una metodología que sirva como estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la toma de decisiones.

Para los riesgos de corrupción, la administración de riesgos realiza según lo establecido en el procedimiento para el manejo de riesgos de corrupción, conforme lo establece la Ley 1474 de 2011.

La entidad a través de la apropiación de la Alta Dirección con el liderazgo de su Directos General y la participación activa de su equipo directivo se compromete a garantizar la implementación, seguimiento y control de la Gestión de Riesgos en el Instituto de Movilidad de Pereira.

Los procesos de contratación del Instituto de Movilidad de Pereira se tendrán en cuenta los principios consagrados en la Constitución Política, el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, el Código Contenciosos Administrativo y especialmente los de la buena fe. Debido proceso, primacía del derecho sustancial sobre lo material, planeación, igualdad, anualidad, responsabilidad, economía, celeridad, oportunidad, publicidad, selección objetiva y transparencia.

En los procesos de contratación se seguirán los lineamientos establecidos para cada modalidad de selección y los pliegos de condiciones indicarán los requisitos y objetivos necesarios para la participación en los procesos de selección. Definiendo reglas objetivas, justas, claras y completas que permitan la confección de ofrecimientos de la misma índole y aseguren la escogencia objetiva del contratista.

El director general y el subdirector Jurídica, dispondrán de lo necesario para que en los procesos de contratación se deje evidencia documental de las actuaciones y decisiones que ocurran dentro del mismo.

Marco Legal

Al realizar el reclutamiento y selección de personal del Instituto de movilidad de Pereira, es importante considerar las diferentes normas aplicables a la contratación, consideradas en cualquier fase del proceso, desde su reclutamiento hasta el despido, ya que no se trata de pagar simplemente un salario al nuevo personal de la institución,

Las normas se tienen que cumplir para poder mantener el orden interno, desde su inclusión de personas por carrera hasta la contratación de personal temporal o de otros rangos. Cada norma tiene un fin específico y puede ser complejas, para distintas entidades, apoyarse en empresas de reclutamiento de personal facilita mucho más las cosas, pero es importante que al menos conozcan de forma general el marco aplicable a la contratación,

Las normas laborales como su nombre lo sugieren, están directamente relacionada con el trabajo, donde fue diseñada detalladamente tras largos procesos de reformas para la protección de los derechos de los trabajadores, especificando la necesidad del contrato al momento de seleccionar a una persona, siendo indispensable para el proceso de reclutamiento y selección de personal. Según el artículo 11 de la ley 80 de 1993, la competencia para ordenar y dirigir la celebración de licitaciones y para escoger contratistas será del jefe o representante de la entidad, según sea caso.

De conformidad con el artículo 12 de la ley 80 de 1993, los jefes y los representantes legales de las entidades estatales podrán delegar total o parcialmente la competencia para celebrar los contratos y desconcentrar la realización de licitaciones en los servidores públicos que desempeñen cargos de nivel directivo o sus equivalentes.

En armonía con lo anterior, se acoge el Decreto 838 de 2016, expedido por la Alcaldía de Pereira, por medio del cual se modifica la razón social y se establece su estatuto básico, también

se tiene en cuenta el decreto 662 de Octubre 20 de 2006, igualmente expedido en la Alcaldía de Pereira, el cual establece en el numeral 13 del artículo 15 las funciones del Director General, entre ellas celebrar los contratos necesarios para la gestión administrativa con miras al cumplimiento de la misión de la entidad.

Por otro lado, el código sustantivo del trabajo es el principal organismo de control que regula las relaciones laborales en Colombia. Contiene disposiciones relacionadas con el reclutamiento y selección de personal, como los derechos y obligaciones de empleadores y empleados, la prohibición de discriminación en el trabajo.

La guía para el reclutamiento y selección de personal en Colombia sigue una serie de pasos considerables legales cumpliendo con: la constitución política de Colombia, ley 80 de 1993, ley 1150 de 2007, Decreto 734 de 2012, esta información contiene requisitos legales, procedimientos recomendados y herramientas disponibles para implementar un proceso eficiente y legalmente valido para el Instituto de Movilidad de Pereira.

Metodología

Para que la metodología tenga un valor trascendental y arroje los resultados que lleven a dar solución a la problemática presentada en el Instituto de Movilidad de Pereira, tenemos que desarrollar indagar tanto colaboradores internos como por medio virtual personal externo.

Los siguientes son los problemas presentados:

Dificultad para encontrar candidatos con las habilidades y experiencias necesarias para que contribuyan con la organización.

La falta de claridad en los perfiles de trabajo.

La inadecuada evaluación de habilidades y competencias.

La demora en la toma de decisiones

La falta de alineación entre otros diferentes departamentos involucrados.

La influencia política en las contrataciones de los diferentes cargos.

La falta de adopción de prácticas de selección moderna, estricta, efectiva y ética.

Diseño de la Investigación

Tipo de investigación: cuantitativa

Población y muestra: se realizará a (57) empleados del Instituto de Movilidad de Pereira del año 2023, para evaluar sus experiencias y percepciones sobre el proceso de selección.

Muestreo probabilístico.

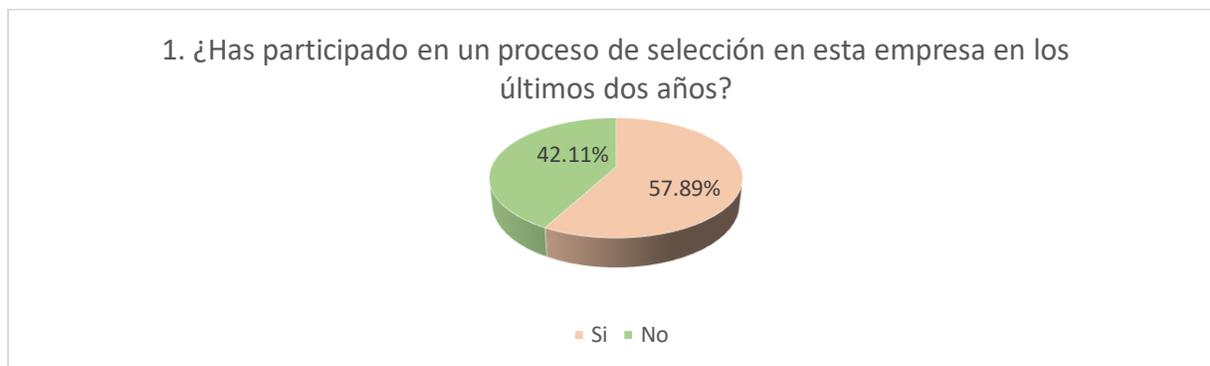
Recopilación de datos

Se realizará una encuesta online con medición estadísticas. De igual forma su análisis será por medio de Google drive donde se realizará dicha encuesta.

Resultados

Figura 1

Grafica de porcentajes, pregunta #1



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.

Tabla 1

Indicador de resultados de la participación en el proceso de selección

Respuesta	Personas encuestadas
Si	33
No	24
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. *Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.* Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson.

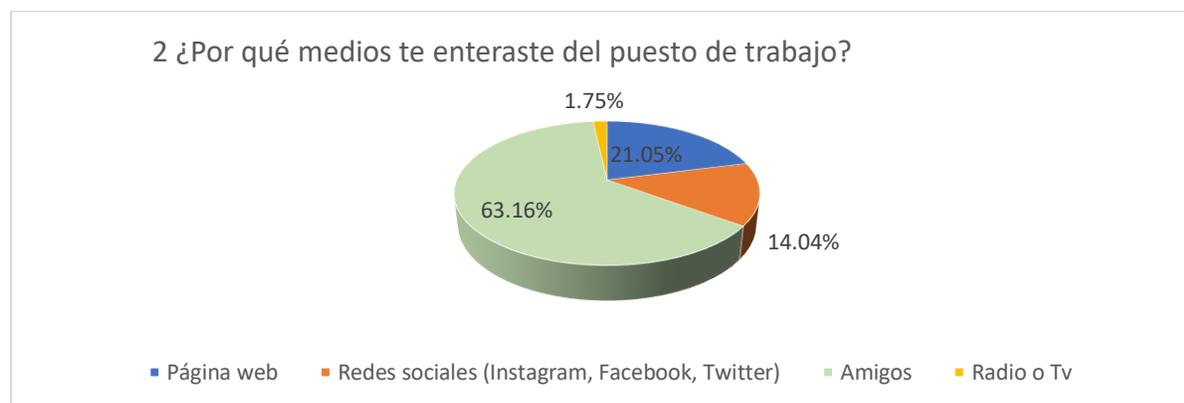
La gráfica muestra la participación de las personas encuestadas en procesos de selección dentro de nuestra empresa en los últimos dos años. Sorprendentemente, alrededor del 42% de los encuestados han estado activamente involucrados en entrevistas y selecciones de personal durante este período. Esto podría sugerir un interés significativo por parte de un porcentaje considerable de empleados en buscar nuevas oportunidades laborales, ya sea para avanzar en sus carreras o para explorar diferentes roles dentro de la empresa.

Por otro lado, el 58% restante de las personas encuestadas parece no haber participado en procesos de selección en la empresa en los últimos dos años. Esto podría deberse a diversas

razones, como la satisfacción con sus roles actuales, la estabilidad laboral percibida o simplemente la falta de oportunidades internas que hayan despertado su interés. En conjunto, la gráfica ilustra la dinámica de participación en procesos de selección dentro de nuestra empresa, proporcionando una visión valiosa sobre la movilidad laboral y el nivel de interés de los empleados en explorar nuevas oportunidades dentro de la organización

Figura 2

Gráfica de porcentajes pregunta #2



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 2

Indicador de resultados sobre los medios de comunicación

Respuesta	Personas encuestadas
Página web	12
Redes sociales (Instagram, Facebook, Twitter)	8
Amigos	36
Radio o Tv	1
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. *Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.* Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson.

Amistades (63.16%): Destacada como la fuente más efectiva, resalta la influencia significativa de las recomendaciones personales en la búsqueda de empleo.

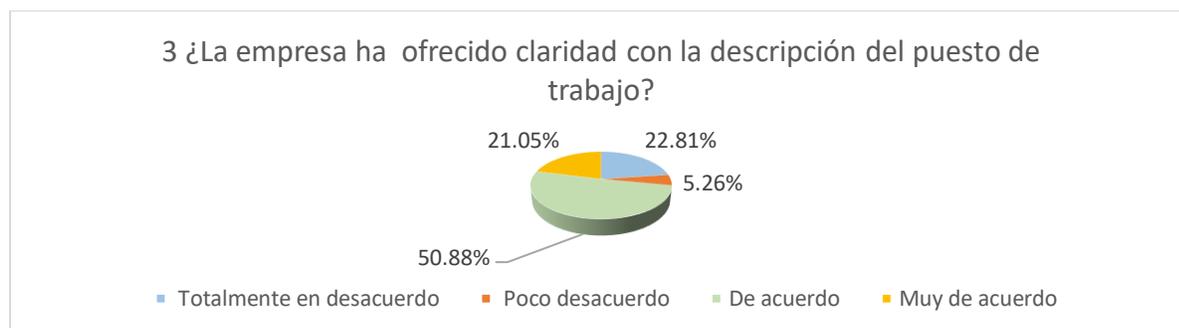
Presencia Digital (35.09%): Página web y redes sociales son cruciales, representando más de un tercio de las vías de reclutamiento, enfatizando la importancia de una sólida presencia online.

Medios Tradicionales (1.75%): Radio/TV tienen un impacto mínimo, sugiriendo que las estrategias tradicionales tienen menos relevancia en la actualidad.

Conclusión: Estrategias centradas en conexiones personales y una fuerte presencia digital son esenciales para maximizar la efectividad del reclutamiento.

Figura 3

Grafica de porcentajes pregunta #3



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 3

Indicador de resultados de la claridad del puesto del trabajo

Respuesta	Personas encuestadas
Totalmente en desacuerdo	13
Poco desacuerdo	3
De acuerdo	29
Muy de acuerdo	12
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. *Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.* Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson.

Totalmente en Desacuerdo (22.81%): Un porcentaje significativo no percibe claridad en la descripción del trabajo, indicando posibles áreas de mejora en la comunicación de las responsabilidades y expectativas laborales.

Poco Desacuerdo (5.26%): Un pequeño grupo muestra cierto desacuerdo, lo que sugiere que algunos aspectos de la descripción del puesto podrían ser más claros.

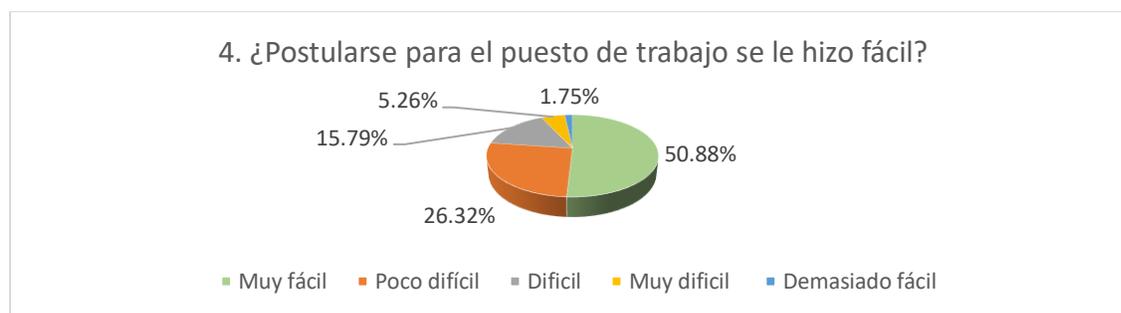
De Acuerdo (50.88%): La mayoría está de acuerdo, indicando una percepción general positiva en cuanto a la claridad de la descripción del trabajo.

Muy de Acuerdo (21.05%): Más de una quinta parte está muy de acuerdo, reflejando una comunicación efectiva de las expectativas laborales para este segmento.

Conclusión: Aunque la mayoría percibe claridad en la descripción del puesto, es esencial abordar las inquietudes de aquellos que no están totalmente de acuerdo para optimizar la comunicación de las responsabilidades del trabajo

Figura 4

Grafica de porcentajes pregunta #4



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 4*Indicador de resultados de la postulación*

Respuesta	Personas encuestadas
Muy fácil	29
Poco difícil	15
Difícil	9
Muy difícil	3
Demasiado fácil	1
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. *Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.* Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson.

Muy Fácil (50.88%): La mitad de los encuestados considera que postularse fue una tarea sencilla, lo que indica un proceso accesible para una proporción significativa.

Poco Difícil (26.32%): Más de un cuarto lo encuentra poco complicado, sugiriendo una percepción general positiva en cuanto a la accesibilidad del proceso de postulación.

Difícil (15.79%): Un 15.79% percibe dificultades, señalando áreas donde el proceso podría mejorarse para hacerlo más amigable.

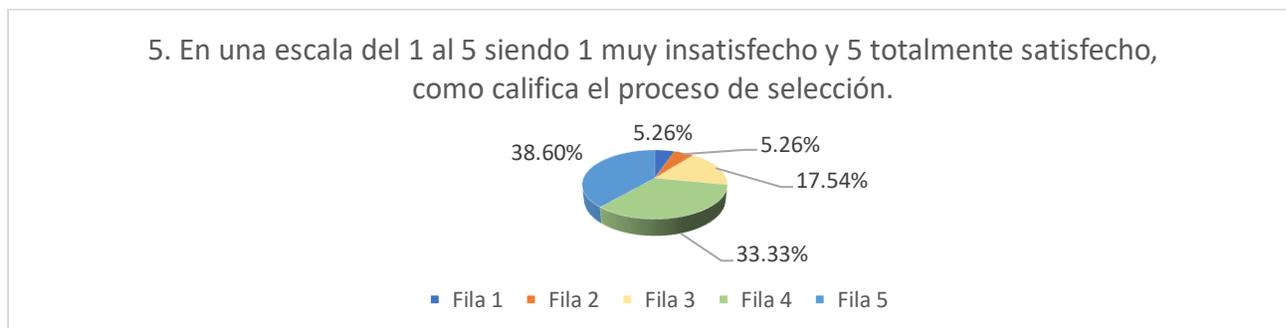
Muy Difícil (5.26%): Para el 5.26%, la postulación resultó muy complicada, destacando la importancia de abordar posibles obstáculos en el proceso de aplicación.

Demasiado Fácil (1.75%): Un pequeño porcentaje considera que la postulación fue demasiado fácil, lo que podría indicar la necesidad de evaluar la rigurosidad del proceso de selección.

Conclusión: La mayoría percibe la postulación como relativamente fácil, pero existen oportunidades para mejorar la experiencia de aquellos que la encuentran difícil o muy difícil.

Figura 5

Grafica de porcentajes pregunta #5



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 5

Indicador de resultados nivel de satisfacción sobre el proceso de selección

Respuesta	Personas encuestadas
1: Muy insatisfecho	3
2: Un poco satisfecho	3
3: Satisfecho	10
4: Muy satisfecho	19
5: Totalmente satisfecho	22
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. *Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.* Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson

Calificación 1 (5.26%): Un pequeño porcentaje expresó la mucha insatisfacción posible, indicando áreas que podrían necesitar una atención inmediata en el proceso de selección.

Calificación 2 (5.26%): Otro grupo asignó una calificación baja, destacando la importancia de investigar y abordar los factores que contribuyen a esta percepción menos positiva.

Calificación 3 (17.54%): Un segmento significativo otorgó una calificación intermedia, sugiriendo la posibilidad de mejoras moderadas en el proceso de selección.

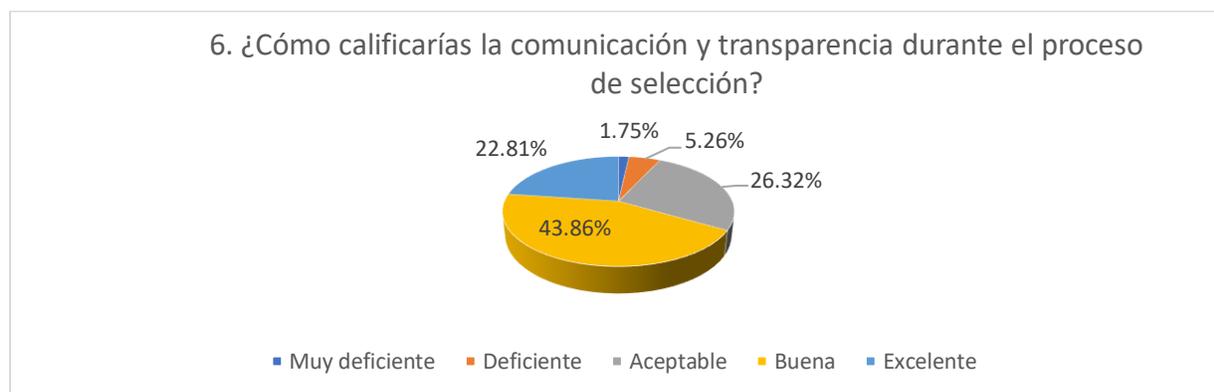
Calificación 4 (33.33%): Más de un tercio calificó el proceso como satisfactorio, indicando una experiencia general positiva, pero con margen para pequeñas mejoras.

Calificación 5 (38.60%): La mayoría asignó la calificación más alta, reflejando una alta satisfacción con el proceso de selección.

Conclusión: Aunque la mayoría está muy satisfecha, se deben abordar las áreas señaladas por aquellos que dieron calificaciones más bajas para optimizar el proceso de selección.

Figura 6

Grafica de porcentajes pregunta #6



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 6

Calificación a la transparencia del proceso de selección

Respuesta	Personas encuestadas
Muy deficiente	1
Deficiente	3
Aceptable	15
Buena	25
Excelente	13
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. *Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.* Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson

Muy Deficiente (1.75%): Un pequeño porcentaje percibió la comunicación y transparencia como muy deficientes, señalando áreas críticas que requieren atención inmediata.

Deficiente (5.26%): Otro grupo, aunque pequeño, encontró deficiencias en la comunicación durante el proceso de selección, resaltando la necesidad de mejoras.

Aceptable (26.32%): Más de una cuarta parte considera que la comunicación y transparencia fueron aceptables, indicando una base adecuada, pero con margen para fortalecer la transparencia.

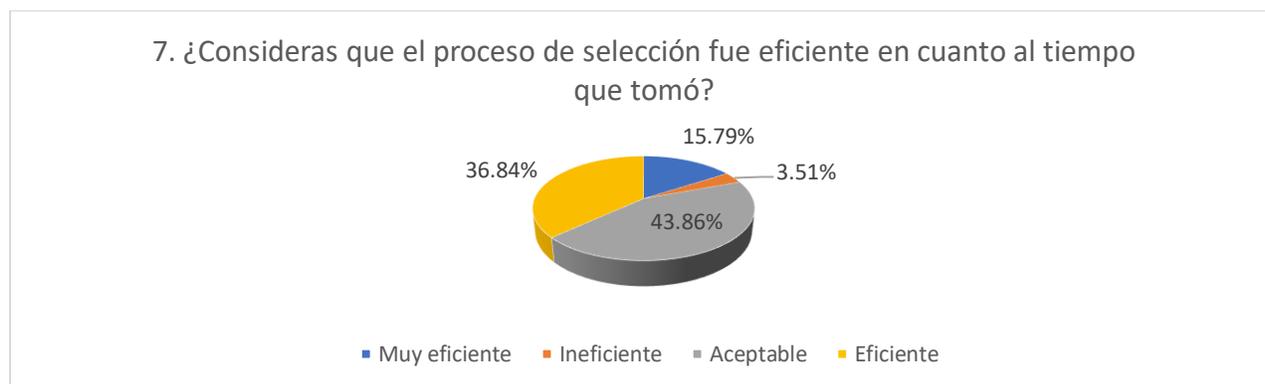
Buena (43.86%): La mayoría experimentó una buena comunicación y transparencia, reflejando un proceso sólido, pero con espacio para pequeñas mejoras.

Excelente (22.81%): Un porcentaje considerable calificó la comunicación y transparencia como excelente, destacando un nivel alto de satisfacción en estos aspectos del proceso de selección.

Conclusión: Aunque la mayoría experimentó una comunicación positiva, es crucial abordar las áreas señaladas por aquellos que dieron calificaciones más bajas para mejorar la transparencia y la satisfacción general.

Figura 7

Grafica de porcentajes pregunta #7



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 7

Indicador de resultados sobre la eficiencia del proceso de selección

Respuesta	Personas encuestadas
Muy eficiente	9
Ineficiente	2
Aceptable	25
Eficiente	21
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. *Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.* Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson

Muy Eficiente (15.79%): Un porcentaje significativo considera que el proceso de selección fue muy eficiente en cuanto al tiempo, reflejando una experiencia positiva en la rapidez del proceso.

Ineficiente (3.51%): Aunque pequeño, un grupo percibió ineficiencias en el tiempo del proceso de selección, señalando áreas que podrían beneficiarse de mejoras en la agilidad.

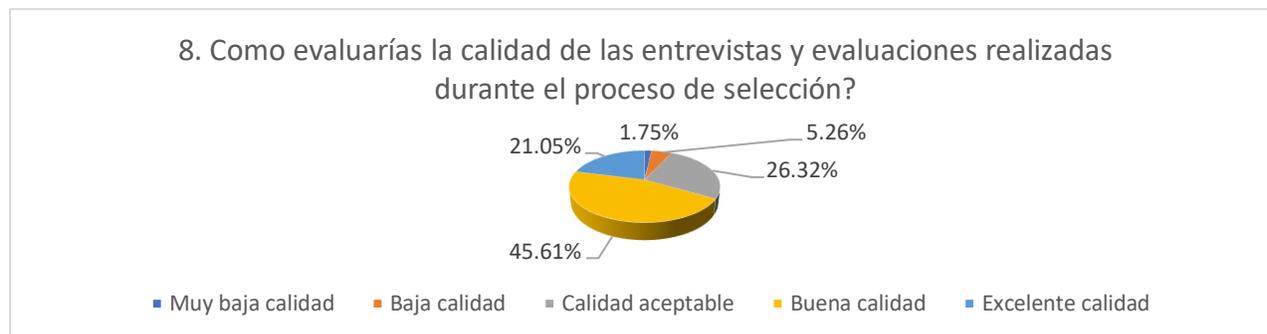
Aceptable (43.86%): La mayoría encuentra el tiempo del proceso de selección aceptable, indicando una eficiencia moderada, pero con posibilidad de optimización.

Eficiente (36.84%): Un porcentaje considerable considera que el proceso fue eficiente en términos de tiempo, lo que sugiere una buena gestión del proceso.

Conclusión: Mientras que la mayoría percibe una eficiencia aceptable o alta, es importante abordar las inquietudes expresadas por aquellos que encuentran el proceso ineficiente para mejorar la experiencia general.

Figura

Grafica de porcentajes pregunta #8



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 8

Indicador de resultados sobre la calidad de entrevistas y evaluaciones

Respuesta	Personas encuestadas
Muy baja calidad	1
Baja calidad	3
Calidad aceptable	15
Buena calidad	26
Excelente calidad	12
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive. Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson

Muy Baja Calidad (1.75%): Un pequeño porcentaje percibió la calidad de las entrevistas y evaluaciones como muy baja, señalando áreas críticas que requieren atención inmediata.

Baja Calidad (5.26%): Otro grupo, aunque pequeño, encontró deficiencias en la calidad de las entrevistas y evaluaciones, resaltando la necesidad de mejoras.

Calidad Aceptable (26.32%): Más de una cuarta parte considera que la calidad fue aceptable, indicando una base adecuada, pero con margen para fortalecer las evaluaciones.

Buena Calidad (45.61%): La mayoría experimentó una buena calidad en las entrevistas y evaluaciones, reflejando un proceso sólido, pero con espacio para pequeñas mejoras.

Excelente Calidad (21.05%): Un porcentaje considerable calificó la calidad como excelente, destacando un alto nivel de satisfacción en estos aspectos del proceso de selección.

Conclusión: Aunque la mayoría experimentó una calidad positiva, es crucial abordar las áreas señaladas por aquellos que dieron calificaciones más bajas para mejorar las entrevistas y evaluaciones y garantizar la excelencia general.

Figura 8

Grafica de porcentajes pregunta #9



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 9

Indicador de resultados sobre la experiencia en la empresa

Respuesta	Personas encuestadas
Cumple totalmente	28
[Cumple	27
No cumple	2
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive. Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson

Cumple Totalmente (49.12%): La mayoría percibe que la empresa ha cumplido a cabalidad con el contrato y las actividades acordadas, indicando una experiencia positiva en términos de compromiso y ejecución.

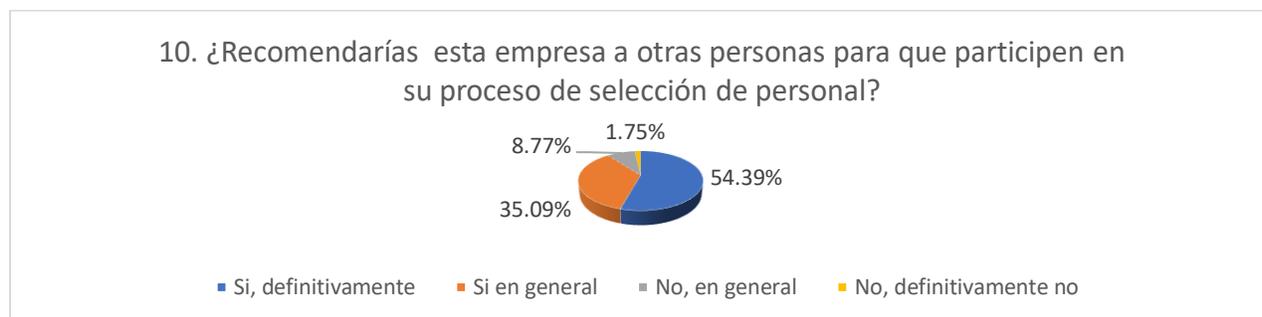
Cumple (47.37%): Un porcentaje significativo también percibe un nivel de cumplimiento, aunque no total, lo que sugiere que la empresa está mayoritariamente alineada con lo acordado, pero con posibles áreas de mejora.

No Cumple (3.51%): Aunque pequeño, un grupo expresó que la empresa no ha cumplido con las expectativas, señalando áreas críticas que requieren atención inmediata.

Conclusión: La mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva sobre el cumplimiento de la empresa, pero es importante abordar las inquietudes expresadas por aquellos que sienten que no se cumple totalmente.

Figura 9

Grafica de porcentajes pregunta #10



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 10

Respuestas de encuestados sobre los que recomendaría trabajar en la empresa

Respuesta	Personas encuestadas
Si, definitivamente	31
Si en general	20
No, en general	5
No, definitivamente no	1
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive. Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson

Sí, Definitivamente (54.39%): La mayoría de los encuestados recomendaría la empresa sin reservas, destacando una experiencia positiva en el proceso de selección.

Sí, en General (35.09%): Un porcentaje significativo recomendaría la empresa en términos generales, indicando una experiencia mayormente positiva, aunque posiblemente con algunas áreas de mejora.

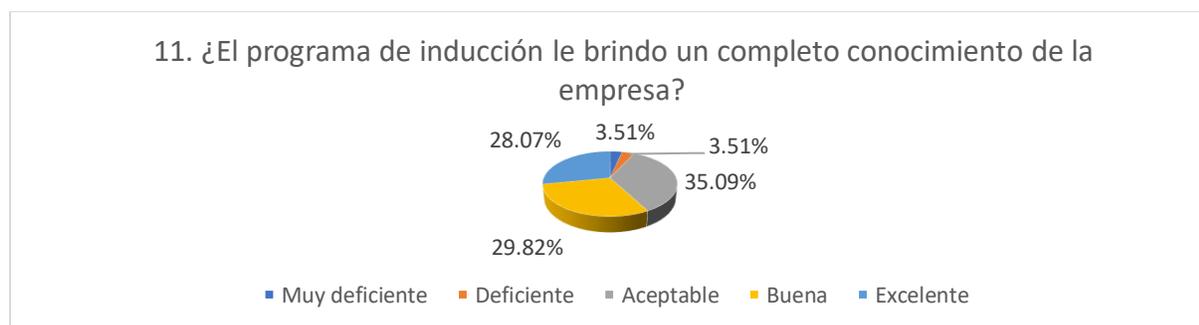
No, en General (8.77%): Un pequeño grupo expresó que no recomendaría la empresa en general, señalando posibles áreas de insatisfacción en el proceso de selección.

No, Definitivamente (1.75%): Aunque pequeño, un grupo no recomendaría la empresa de ninguna manera, indicando áreas críticas que requieren atención inmediata.

Conclusión: Aunque la mayoría recomendaría la empresa, es importante abordar las inquietudes expresadas por aquellos que no lo harían, garantizando una experiencia positiva para futuros candidatos.

Figura 10

Grafica de porcentajes pregunta #11



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 11

Respuestas de encuestados sobre el programa de inducción de la empresa

Respuesta	Personas encuestadas
Muy deficiente	2
Deficiente	2
Aceptable	20
Buena	17
Excelente	16
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. *Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.* Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson

Muy Deficiente (3.51%): Un pequeño porcentaje percibió el programa de inducción como muy deficiente, indicando áreas críticas que requieren atención inmediata.

Deficiente (3.51%): Otro grupo, aunque pequeño, encontró deficiencias en el programa de inducción, señalando la necesidad de mejoras.

Aceptable (35.09%): Más de un tercio considera que el programa de inducción fue aceptable, indicando una base adecuada, pero con margen para fortalecer la entrega de conocimientos.

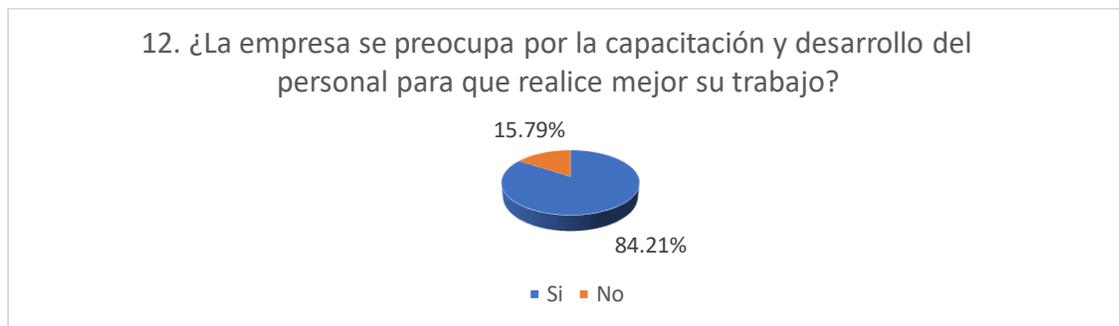
Buena (29.82%): Un porcentaje significativo experimentó una buena calidad en el programa de inducción, reflejando un proceso sólido, pero con espacio para pequeñas mejoras.

Excelente (28.07%): Un porcentaje considerable calificó el programa como excelente, destacando un alto nivel de satisfacción en cuanto al conocimiento proporcionado sobre la empresa.

Conclusión: Aunque la mayoría tuvo una experiencia positiva, es esencial abordar las áreas señaladas por aquellos que dieron calificaciones más bajas para mejorar la calidad del programa de inducción.

Figura 11

Grafica de porcentajes pregunta #12



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 12

Respuestas de encuestados sobre capacitación y desarrollo personal

Respuesta	Personas encuestadas
Si	48
No	9
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. *Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.* Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson

Sí (84.21%): La gran mayoría percibe que la empresa se preocupa por la capacitación y desarrollo personal, indicando una atención positiva hacia el crecimiento y el mejoramiento profesional de los empleados.

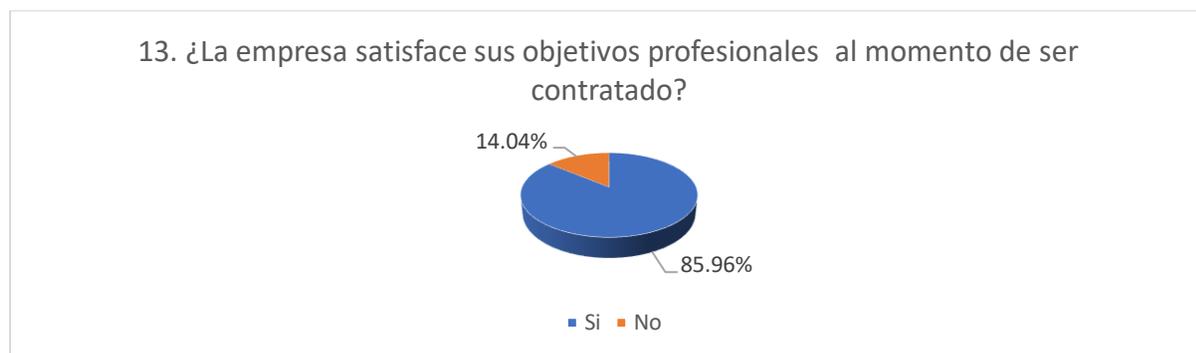
No (15.79%): Aunque pequeño, un grupo expresó que la empresa no se preocupa por la capacitación y desarrollo personal, señalando posibles áreas de insatisfacción en este aspecto.

Conclusión: La mayoría de los encuestados siente que la empresa se preocupa por su desarrollo personal, lo que sugiere un enfoque positivo hacia el crecimiento profesional de los

empleados. Sin embargo, es importante abordar las inquietudes expresadas por aquellos que no comparten esta percepción.

Figura 12

Grafica de porcentajes pregunta #13



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 13

Indicador de resultados a encuestados sobre la satisfacción de sus objetivos profesionales

Respuesta	Personas encuestadas
Si	49
No	8
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. *Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.* Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson

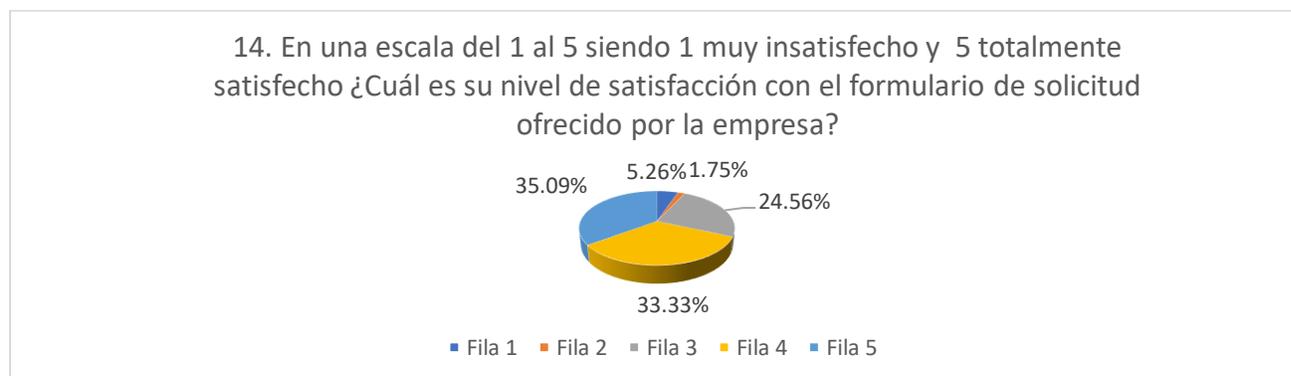
Sí (85.96%): La gran mayoría de los encuestados siente que la empresa ha satisfecho sus objetivos profesionales al momento de ser contratados, indicando una experiencia positiva y alineada con sus metas laborales.

No (14.04%): Aunque pequeño, un grupo expresó que la empresa no ha satisfecho sus objetivos profesionales, señalando posibles áreas de insatisfacción en términos de expectativas y cumplimiento de metas.

Conclusión: La mayoría de los empleados siente que la empresa ha cumplido con sus objetivos profesionales al momento de ser contratados, pero es importante abordar las inquietudes expresadas por aquellos que no comparten esta percepción.

Figura 13

Grafica de porcentajes pregunta #14



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 14

Resultados de los encuestados sobre la experiencia con el formulario de solicitud

Respuesta	Personas encuestadas
1: Muy insatisfecho	3
2: Un poco satisfecho	1
3: Satisfecho	14
4: Muy satisfecho	19
5: Totalmente satisfecho	20
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive. Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson

Muy Insatisfecho (5.26%): Un pequeño porcentaje expresó un alto nivel de insatisfacción con el formulario de solicitud, señalando áreas críticas que requieren atención inmediata.

Un Poco Satisfecho (1.75%): Otro grupo, aunque pequeño, manifestó un nivel bajo de satisfacción, indicando la necesidad de mejoras en el formulario de solicitud.

Satisfecho (24.56%): Más de una cuarta parte se encuentra satisfecha con el formulario de solicitud, indicando una percepción positiva, aunque con margen para mejoras.

Muy Satisfecho (33.33%): Un porcentaje significativo expresó un alto nivel de satisfacción, indicando una experiencia positiva con el formulario de solicitud.

Totalmente Satisfecho (35.09%): La mayoría está totalmente satisfecha con el formulario de solicitud, reflejando una experiencia muy positiva en este aspecto.

Conclusión: Aunque la mayoría está satisfecha o muy satisfecha, es importante abordar las áreas señaladas por aquellos que dieron calificaciones más bajas para mejorar el formulario de solicitud.

Figura 14

Grafica de porcentajes pregunta #15



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 15

Resultados de los encuestados sobre el tiempo de espera a la solicitud

Respuesta	Personas encuestadas
Varios días	43
Varias semanas	10
Un mes	4
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. *Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.* Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson.

Varios Días (75.44%): La mayoría de los encuestados tuvo que esperar varios días para obtener respuesta a su solicitud, indicando un periodo de espera común.

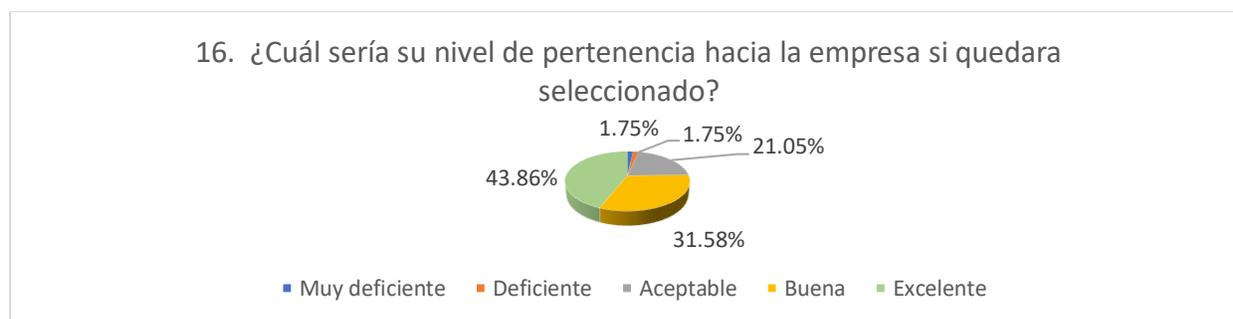
Varias Semanas (17.54%): Un porcentaje significativo experimentó un tiempo de espera más prolongado, esperando varias semanas para recibir una respuesta.

Un Mes (7.02%): Aunque menos común, un pequeño grupo tuvo que esperar un mes para obtener respuesta a su solicitud.

Conclusión: La mayoría tuvo que esperar varios días, pero es importante considerar las experiencias de aquellos que experimentaron tiempos de espera más largos para optimizar el proceso de respuesta.

Figura 15

Grafica de porcentajes pregunta #16



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 16

Resultados de los encuestados sobre el nivel de pertenencia

Respuesta	Personas encuestadas
Si	48
No	2
Tal vez	7
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. *Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.* Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson

Muy Deficiente (1.75%): Un pequeño porcentaje percibe un nivel muy deficiente de pertinencia hacia la empresa si fuera seleccionado, señalando áreas críticas que requieren atención inmediata.

Deficiente (1.75%): Otro grupo, aunque pequeño, manifestó un nivel deficiente de pertinencia, indicando la necesidad de mejorar la alineación entre el candidato y la empresa.

Aceptable (21.05%): Más de una quinta parte considera que la pertinencia sería aceptable, indicando una base adecuada, pero con margen para fortalecer la conexión con la empresa.

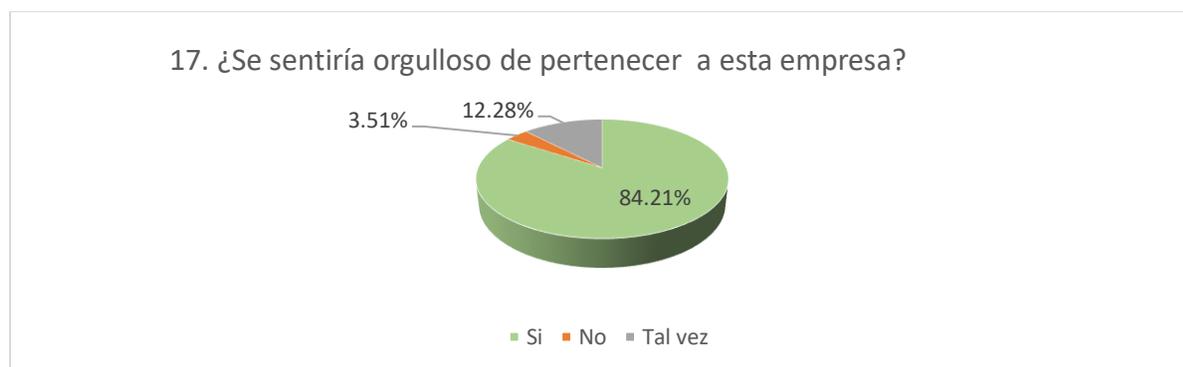
Buena (31.58%): Un porcentaje significativo experimentaría una buena pertinencia hacia la empresa si fuera seleccionado, reflejando una percepción positiva en este aspecto.

Excelente (43.86%): La mayoría anticipa una excelente pertinencia hacia la empresa si fuera seleccionado, indicando una fuerte alineación con la cultura y los valores de la empresa.

Conclusión: Aunque la mayoría anticipa una excelente pertinencia, es esencial abordar las áreas señaladas por aquellos que dieron calificaciones más bajas para optimizar la conexión entre el candidato y la empresa.

Figura 16

Grafica de porcentajes pregunta #17



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 17

Resultados obtenidos de los encuestados sobre la satisfacción de pertenecer a la empresa

Respuesta	Personas encuestadas
Si	48
No	2
Tal vez	7
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. *Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.* Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson

Sí (84.21%): La gran mayoría de los encuestados se sentiría orgullosa de pertenecer a la empresa, indicando un fuerte sentimiento de conexión y satisfacción.

No (3.51%): Aunque pequeño, un grupo expresó que no se sentiría orgulloso de pertenecer a la empresa, señalando posibles áreas de insatisfacción.

Tal Vez (12.28%): Un porcentaje considerable se encuentra en la categoría de "Tal Vez", indicando cierta indecisión o la posibilidad de que factores específicos afecten su nivel de orgullo.

Conclusión: La mayoría se sentiría orgullosa de pertenecer a la empresa, pero es importante abordar las inquietudes expresadas por aquellos que podrían tener dudas o no sentirían orgullo.

Figura 17

Grafica de porcentajes pregunta #18



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 18

Resultados de los encuestados sobre las expectativas de sus contratos.

Respuesta	Personas encuestadas
Si	52
No	5
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. *Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.* Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson

Sí (91.23%): La abrumadora mayoría de los encuestados siente que la empresa cumplió con sus expectativas al momento de ser contratados, indicando una experiencia positiva en términos de alineación con lo esperado.

No (8.77%): Aunque pequeño, un grupo expresó que la empresa no cumplió con sus expectativas, señalando posibles áreas de insatisfacción o desalineación con las expectativas iniciales.

Conclusión: La gran mayoría tuvo sus expectativas cumplidas al ser contratados, pero es importante abordar las inquietudes expresadas por aquellos que no comparten esta percepción para mejorar la experiencia general.

Figura 18

Grafica de porcentajes pregunta #19



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 19

Resultados de los encuestados sobre la motivación al trabajo

Respuesta	Personas encuestadas
Si	50
No	2
Tal vez	5
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. *Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.* Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson

Sí (87.72%): La gran mayoría de los encuestados se siente motivada e interesada para tomar el trabajo después de las capacitaciones, indicando un impacto positivo en su nivel de interés y motivación.

No (3.51%): Aunque pequeño, un grupo expresó que no se siente motivado o interesado para tomar el trabajo después de las capacitaciones, señalando posibles áreas de insatisfacción o desinterés.

Tal Vez (8.77%): Un porcentaje considerable se encuentra en la categoría de "Tal Vez", indicando cierta indecisión o la posibilidad de que factores específicos afecten su nivel de motivación e interés.

Conclusión: La mayoría se siente motivada e interesada, pero es importante abordar las inquietudes expresadas por aquellos que podrían tener dudas o falta de interés para optimizar la motivación del personal.

Figura 19

Grafica de porcentajes pregunta #19



Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive

Tabla 20

Resultados obtenidos sobre la importancia del talento humano

Respuesta	Personas encuestadas
Si	56
No	0
Tal vez	1
Total	57

Nota. Esta tabla muestra el número de participación y respuestas de los encuestados en la investigación del proyecto. *Encuesta realizada a través de Google utilizando Drive.* Ángela, Jhon, Isabel, Nelly, Wilson

Sí (98.25%): La abrumadora mayoría de los encuestados considera que el área de gestión del talento humano es súper importante para la empresa, destacando la percepción positiva sobre la relevancia de la gestión del personal.

Tal Vez (1.75%): Un pequeño porcentaje se encuentra en la categoría de "Tal Vez", indicando cierta indecisión o la posibilidad de que factores específicos afecten su percepción sobre la importancia del área de gestión del talento humano.

Conclusión: La gran mayoría reconoce la importancia crítica del área de gestión del talento humano para la empresa, lo que sugiere una valoración positiva de la función de recursos humanos.

Propuesta de Mejora

Luego de evaluar las falencias mejoraremos lo siguiente:

La calidad de las entrevistas y evaluaciones: por tal razón se crearán tipos de entrevistas y evaluaciones más llamativas, modernas que generen más tranquilidad en el entrevistado y sean muy concisas, concretas en la que se quiere para el vacante.

Para mejorar las expectativas al ser contratado y la satisfacción de los objetivos profesionales, el Instituto de Movilidad de Pereira tiene como reto principal retener, enamorar y generar sentido de pertenencia en los jóvenes de esta generación que no desean pertenecer a una compañía. La propuesta de mejora es demostrar que para la organización es importante y fundamental contar con la participación, apoyo y compromiso de las generaciones modernas, por eso cuenta con las siguientes propuestas:

Horarios Flexibles

Su compromiso se fundamenta en cumplir entregas de tareas encomendadas y no en cumplir horarios extenuantes en una jornada que genera estrés. Puede laborar desde cualquier parte conectándose a una VNP para que disponga de su autonomía, siempre y cuando cumpla con los compromisos establecidos.

Auxilio para sus hijos y mascotas

Generar beneficios para sus hijos como cursos que eduquen, formen e intensifiquen sus capacidades cognitivas y creativas. Alianzas con seguros para mascotas donde se pueda acceder a un descuento por ser parte de la empresa.

Formación y educación financiera

Se aplicarán cursos de educación financiera para los empleados que generen conocimientos que permitan invertir en el mundo bursátil y las diferentes plataformas de inversión.

Préstamos de vivienda

Hoy en día es muy complejo que los jóvenes accedan fácilmente a préstamos de vivienda por falta de experiencia crediticia, por eso queremos contribuir con un apoyo para que logren tener su casa propia.

Conclusiones

A través del análisis de las unidades estudiadas, se evidencia claramente la evolución y creciente importancia que los recursos humanos han adquirido a lo largo de la historia en el contexto organizacional. En la actualidad, las empresas reconocen la necesidad de seleccionar y contratar personal no solo basándose en la experiencia individual, sino valorando el potencial de habilidades y destrezas, así como la capacidad de compartir información y conocimiento.

La implementación de programas que fomenten el desarrollo de habilidades y el intercambio de conocimientos se presenta como una estrategia fundamental para lograr un rendimiento eficiente y contribuir a los objetivos organizacionales. Sin embargo, surge un desafío significativo en el ámbito global: retener a los colaboradores en un contexto donde las generaciones futuras muestran una tendencia a evitar la vinculación a empresas específicas.

Ante este desafío, es crucial reflexionar sobre la idoneidad de los procesos tradicionales de selección, reclutamiento y contratación. Se plantea la interrogante de si es necesario seguir un enfoque sistemático basado en estudios científicos que han demostrado su eficacia a lo largo del tiempo, o si es imperativo adoptar un enfoque más personalizado y centrado en destacar las cualidades y habilidades únicas de cada individuo de la generación moderna.

En este sentido, la creación de empresas que promuevan el desarrollo y resalten las cualidades naturales de los jóvenes podría ser una alternativa viable. De esta manera, se fomentaría un ambiente donde los colaboradores se sientan valorados y cómodos, disminuyendo la probabilidad de deserción. En última instancia, la clave reside en encontrar un equilibrio entre las prácticas tradicionales respaldadas por la investigación y la adaptación a las necesidades y expectativas cambiantes de las nuevas generaciones.

Referencias Bibliográficas

- Cascio, W.F. (1991) *Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organizations*.
https://www.researchgate.net/publication/31756125_Costing_Human_Resources_The_Financial_Impact_of_Behavior_in_Organizations_WF_Cascio
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos - El capital humano de las organizaciones* 8ª edición. Parte VI – 14 *Capacitación y desarrollo de personal* pp. (384-413). México: McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Durand Salas, M. (2010). *Proceso de selección de recursos humanos bajo el enfoque de competencias* (tesis). Capítulo 3. pp. (62-75).
- GDH Consultores. (s.f.). GDH Consultores. *Cómo realizar una entrevista por Competencias*
- Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Rynes, S.L. y Cable, D.M. (2003) *Recruitment Research in the Twenty-First Century*
<https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1204>
- Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano*. Universidad del Norte. (pp.21-40).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>
- Salgado, J.f., & Moscoso, S. (2008) *Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica*. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829103.pdf>

Apéndice

Apéndice A

Encuesta realizada a los trabajadores del Instituto de Movilidad de Pereira

La siguiente es una encuesta sobre el Proceso de Selección de Personal realizada a 57 empleados de dicha empresa para evaluar sus experiencias y percepciones sobre el proceso de selección. El cual tuvo un tipo de investigación cuantitativa, siendo un Muestreo probabilístico en la recopilación de datos y fue realizada mediante una encuesta online con medición estadísticas. De igual forma su análisis fue por medio de Google drive donde se realizó dicha encuesta.

1. ¿Has participado en un proceso de selección en esta empresa en los últimos dos años?

- Sí
 No

2. ¿Por qué medios te enteraste del puesto de trabajo?

Columna 1

Página web

Redes sociales (Instagram, Facebook, Twitter)

Amigos

Radio o TV

3. ¿La empresa ha ofrecido claridad con la descripción del puesto de trabajo?

Columna 1

Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>
Poco desacuerdo	<input type="radio"/>
De acuerdo	<input type="radio"/>
Muy de acuerdo	<input type="radio"/>

4. ¿Postularse para el puesto de trabajo se le hizo fácil?

Columna 1

Muy fácil	<input type="radio"/>
Poco difícil	<input type="radio"/>
Difícil	<input type="radio"/>
Muy difícil	<input type="radio"/>
Demasiado fácil	<input type="radio"/>

5. En una escala del 1 al 5 siendo 1 menos satisfecho y 5 muy satisfecho, como califica el proceso de selección.

Columna 1

Fila 1	<input type="radio"/>
Fila 2	<input type="radio"/>
Fila 3	<input type="radio"/>
Fila 4	<input type="radio"/>
Fila 5	<input type="radio"/>

6. ¿Cómo calificarías la comunicación y transparencia durante el proceso de selección?

	Columna 1
Muy deficiente	<input type="radio"/>
Deficiente	<input type="radio"/>
Aceptable	<input type="radio"/>
Buena	<input type="radio"/>
Excelente	<input type="radio"/>

7. ¿Consideras que el proceso de selección fue eficiente en cuanto al tiempo que tomó?

	Columna 1
Muy eficiente	<input type="radio"/>
Ineficiente	<input type="radio"/>
Aceptable	<input type="radio"/>
Eficiente	<input type="radio"/>

8. Como evaluarías la calidad de las entrevistas y evaluaciones realizadas durante el proceso de selección

	Columna 1
Muy baja calidad	<input type="radio"/>
Baja calidad	<input type="radio"/>
Calidad aceptable	<input type="radio"/>
Buena calidad	<input type="radio"/>
Excelente calidad	<input type="radio"/>

9. ¿Consideras que la empresa ha cumplido a cabalidad con el contrato celebrado y sus actividades a realizar?

Columna 1

Cumple totalmente

Cumple

No cumple

10. ¿Recomendarías esta empresa a otras personas para que participen en su proceso de selección de personal?

Columna 1

Si, definitivamente

Si en general

No, en general

No, definitivamente no.

11. ¿El programa de inducción le brindo un completo conocimiento de la empresa?

Columna 1

Muy deficiente

Deficiente

Aceptable

Buena

Excelente

12. ¿La empresa se preocupa por la capacitación y desarrollo del personal para que realice mejor su trabajo?

- si
 No

13. ¿La empresa satisface sus objetivos profesionales al momento de ser contratado?

- si
 No

14. En una escala del 1 al 5 siendo 1 menos satisfecho y 5 muy satisfecho ¿Cuál es su nivel de satisfacción con el formulario de solicitud ofrecido por la empresa?

	Columna 1
Fila 1	<input type="checkbox"/>
Fila 2	<input type="checkbox"/>
Fila 3	<input type="checkbox"/>
Fila 4	<input type="checkbox"/>
Fila 5	<input type="checkbox"/>

15. ¿Cuánto tiempo espero para obtener respuesta a su solicitud?

	Columna 1
Varios días	<input type="checkbox"/>
Varias semanas	<input type="checkbox"/>
Un mes	<input type="checkbox"/>

16. ¿Cuál sería su nivel de pertenencia hacia la empresa si quedara seleccionado?

	Columna 1
Muy deficiente	<input type="radio"/>
Deficiente	<input type="radio"/>
Aceptable	<input type="radio"/>
Buena	<input type="radio"/>
Excelente	<input type="radio"/>

17. ¿Se sentiría orgulloso de pertenecer a esta empresa?

	Columna 1
Si	<input type="radio"/>
No	<input type="radio"/>
Tal vez	<input type="radio"/>

18. ¿La empresa llenó sus expectativas al momento de ser contratado?

	Columna 1
Si	<input type="radio"/>
No	<input type="radio"/>

19. De acuerdo a la información suministrada en las capacitaciones, ¿se siente motivado e interesado para tomar el trabajo?

	Columna 1
Si	<input type="radio"/>
No	<input type="radio"/>
Tal vez	<input type="radio"/>

20. ¿Considera usted que el área de gestión del talento humano es súper importante para la empresa?

	Columna 1
Si	<input type="radio"/>
No	<input type="radio"/>
Tal vez	<input type="radio"/>

GRACIAS POR TUS RESPUESTAS, AGRADECEMOS SINCERAMENTE SU OPINION. SI TIENE ALGUN COMENTARIO POR FAVOR AGREGUELO.

Tu respuesta

Nota. Encuesta sobre el Proceso de Selección de Personal realizada a 57 empleados de dicha empresa para evaluar sus experiencias y percepciones sobre el proceso de selección. *Realizada por medio de Google drive.*