

Informe de Práctica Empresarial realizada en la Empresa SICING S.A.S de la ciudad de
Valledupar



Creación e Implementación del Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación de
Personal de la Empresa SICING S.A.S

Virginia María Vega Núñez
Programa de Psicología

Fundación Universitaria del Área Andina

Valledupar, Cesar

2019

Informe de Práctica Empresarial realizada en la Empresa SICING S.A.S de la ciudad de
Valledupar



Creación e Implementación del Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación de
Personal de la Empresa SICING S.A.S

Virginia María Vega Núñez
Programa de Psicología

Tutor: Luz Karine Jimenez
Psicóloga

Informe de práctica empresarial presentado como requisito para optar al título de
PSICOLOGA

Fundación Universitaria del Área Andina
Valledupar, Cesar
2019

AGRADECIMIENTOS

Agradezco principalmente a Dios, a mis padres que estuvieron para apoyarme en este largo camino académico, a la empresa SICING S.A.S y a todos sus trabajadores por todo lo que pude aprender y por depositar su confianza en mí para llevar a cabo este proyecto y sacarlo adelante.

INTRODUCCIÓN

Las diferentes entidades empresariales, realizan selecciones a los mejores candidatos a puestos de trabajo que las empresas ofrecen, basado en los objetivos y metas que la empresa se propone, por consiguiente tener un personal apto para nuestra operación es el punto clave ya que en estos momentos es más importante tener un capital humano fuerte para poder así ser competitivos en un mercado que cada vez se vuelve más exigente. La importancia radica en que la empresa cuente con el talento humano administrativo y operativo apropiado para el desempeño de sus funciones con eficacia, al respecto, las empresas buscan ser más productivas y para esto se necesita la tecnología, calidad, eficiencia y lo más importante, al personal adecuado, es por esto que la planeación de recursos humanos ha tomado gran importancia dentro de la organización. A medida que el capital humano cobra más importancia en las empresas, estos se vuelven más complejos, más exhaustivos y se tiende a una mayor profesionalización del departamento de recursos humanos. Por consiguiente, el seleccionar personal administrativo y operativo competente es un reto y objetivo importante de la empresa, permitiendo el crecimiento y el éxito de la misma. La creación de un procedimiento que estandarice, defina y describa claramente los pasos y pautas para el reclutamiento, selección y contratación del personal teniendo en cuenta las competencias actitudinales y técnicas de cada perfil van a garantizar el crecimiento de la empresa y el cumplimiento de los objetivos.

Es por esto que he decidido llevar a cabo la realización de este procedimiento que ubique de forma clara cada uno de los pasos que se deben cumplir para el reclutamiento, la selección y finalmente la contratación del personal que cumpla con cada una de las características actitudinales y profesionales que requiera cada perfil.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Reseña Histórica

SICING S.A.S – SERVICIOS INTEGRALES CONFIABLES DE INGENIERIA constituida legalmente el 26 de abril del 2015.

Cuyo objeto social es el diseño, construcción, mantenimiento de subestaciones, redes eléctricas de media y baja tensión e instalaciones internas industriales, comerciales y residenciales.

Hace 3 años SICING S.A.S, presta estos servicios logrando ubicarse en el campo de la construcción de redes eléctricas como una de las empresas emprendedoras con responsabilidad y compromiso para la entrega de Soluciones a los sectores empresariales, industriales y residenciales del cesar.

Misión

Ofrecer servicios de consultoría, diseño, planeación, programación, construcción, montaje e interventorías de obras de ingeniería específicamente en las áreas eléctrica, electromecánica, civil y de sistemas que cumplen con estándares de calidad y la normatividad reglamentaria satisfaciendo de esta manera las necesidades de nuestros clientes.

Visión

Ser la empresa líder en la prestación de servicios integrales de ingeniería en las áreas eléctrica, electromecánica, civil y de sistemas en la Costa Atlántica, destacándonos por la calidad de los resultados y el cumplimiento de la normatividad reglamentaria, con

potencial presencia en el mercado nacional; lo cual nos permitirá participar activamente en el desarrollo económico del mismo y en consecuencia contribuir con el mejoramiento del nivel de vida de nuestro talento humano y la comunidad.

Valores Corporativos

- Honestidad: Actuamos con transparencia y rectitud
- Responsabilidad: Actuamos ética y profesionalmente, asumiendo siempre las consecuencias generadas por nuestro actuar.
- Respeto: Actuamos reconociendo los derechos y la dignidad de las personas.
- Lealtad: Realizamos nuestra labor de acuerdo con las normas y políticas establecidas por la empresa.
- Orientación al cliente: Estamos comprometidos en conocer y satisfacer las necesidades de nuestros clientes brindando siempre soluciones.
- Trabajo en Equipo: Aportar de forma positiva todas nuestras competencias para el logro de los objetivos propuestos.

PORTAFOLIO DE SERVICIOS



DIAGNÓSTICO - DISEÑO - INTERVENTORÍA - SUMINISTROS - CONSTRUCCIÓN - MANTENIMIENTO

SOMOS

Una empresa de servicios de consultoría, diseño, planeación, programación, construcción, montaje e interventorías de obras de ingeniería, específicamente en las áreas eléctrica, electromecánica, energías, civil y de sistemas.

Cumplimos con estándares de calidad y normatividad reglamentaria, satisfaciendo de esta manera las necesidades de nuestros clientes con responsabilidad y compromiso para la entrega de soluciones a los sectores empresariales, industriales y residenciales.

Como parte de nuestra integralidad comercializamos materiales y equipos relacionados con las actividades de ingeniería, mantenimiento y reparación en las áreas descritas; contribuyendo de esta forma en el logro de la eficiencia de los procesos de nuestros clientes



DIAGNÓSTICO - DISEÑO - INTERVENTORÍA - SUMINISTROS - CONSTRUCCIÓN - MANTENIMIENTO



LÍNEAS DE ACCIÓN

DISEÑO

Cumpliendo con las normas vigentes RETIE (Reglamento técnico de instalaciones eléctricas), norma NTC 2050, Retilap y requerimiento de los operadores de red.



- Obras civiles (vías, cerramientos, accesos)
- Redes de fibra óptica
- Iluminación
- Redes eléctricas en alta, media y baja tensión
- Instalaciones eléctricas en general
- Subestaciones
- Sistemas de puesta a tierra
- Sistemas de apantallamiento
- Coordinación de protecciones
- Sistemas de energía solar fotovoltaica

MANTENIMIENTO

Mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas eléctricos y electromecánicos

- Instalaciones eléctricas de baja, media y alta tensión
- Subestaciones eléctricas
- Paneles solares
- Sistemas de puesta a tierra
- Hardware y software
- Motores, transferencias, plantas eléctricas



DIAGNÓSTICO - DISEÑO - INTERVENTORÍA - SUMINISTROS - CONSTRUCCIÓN - MANTENIMIENTO

CONSTRUCCIÓN

LÍNEAS DE ACCIÓN

Cumpliendo con las normas vigentes del RETIE (Reglamento técnico de instalaciones eléctricas), Norma NTC 2050 y requerimientos de los operadores de Red

- Obras civiles y arquitectónicas
- Sistemas de energía solar fotovoltaica
- Montaje de subestaciones (13,2 kV – 34,5 kV – 110 kV)
- Redes eléctricas en alta, media y baja tensión
- Iluminación
- Sistemas de puesta a tierra
- Sistemas de apantallamiento
- Cableado estructurado y redes de fibra óptica
- Montaje, instalación y conexión de transferencia automática y plantas eléctricas en subestaciones eléctricas



DIAGNÓSTICO

Análisis detallado de instalaciones, en las que se determinan causas de problemas existentes y prevención de futuras fallas



- Verificación del estado real del cableado eléctrico interno y externo, interruptores, tableros de distribución principales y secundarios
- Estado de subestaciones eléctricas, plantas eléctricas de emergencia, transferencias automáticas
- Medición y comprobación de la resistencia de sistemas de puesta a tierra
- Medición y comprobación del consumo eléctrico real con respecto a los equipos existentes



DIAGNÓSTICO - DISEÑO - INTERVENTORÍA - SUMINISTROS - CONSTRUCCIÓN - MANTENIMIENTO

LÍNEAS DE ACCIÓN

INTERVENTORÍA

Supervisión, control y seguimiento técnico a la ejecución de contratos especialmente en obras eléctricas, electromecánicas, telecomunicaciones y civiles



- Subestaciones eléctricas
- Obras civiles
- Redes eléctricas en alta, media y baja tensión
- Plantas eléctricas de emergencia
- Instalaciones eléctricas en general
- Sistemas de puesta a tierra
- Sistemas de apantallamiento
- Sistemas de energía solar fotovoltaica

SUMINISTRO



- Suministro de los materiales y equipos necesarios para la construcción, montajes y mantenimiento de sistemas eléctricos y electrónicos
- Suministro de materiales para obras civiles, arquitectónicas y de telecomunicaciones
- Partes, equipos y repuestos mecánicos
- Plantas eléctricas
- Transferencias automáticas
- Mano de obra calificada
- Paneles solares

DIAGNÓSTICO - DISEÑO - INTERVENTORÍA - SUMINISTROS - CONSTRUCCIÓN - MANTENIMIENTO

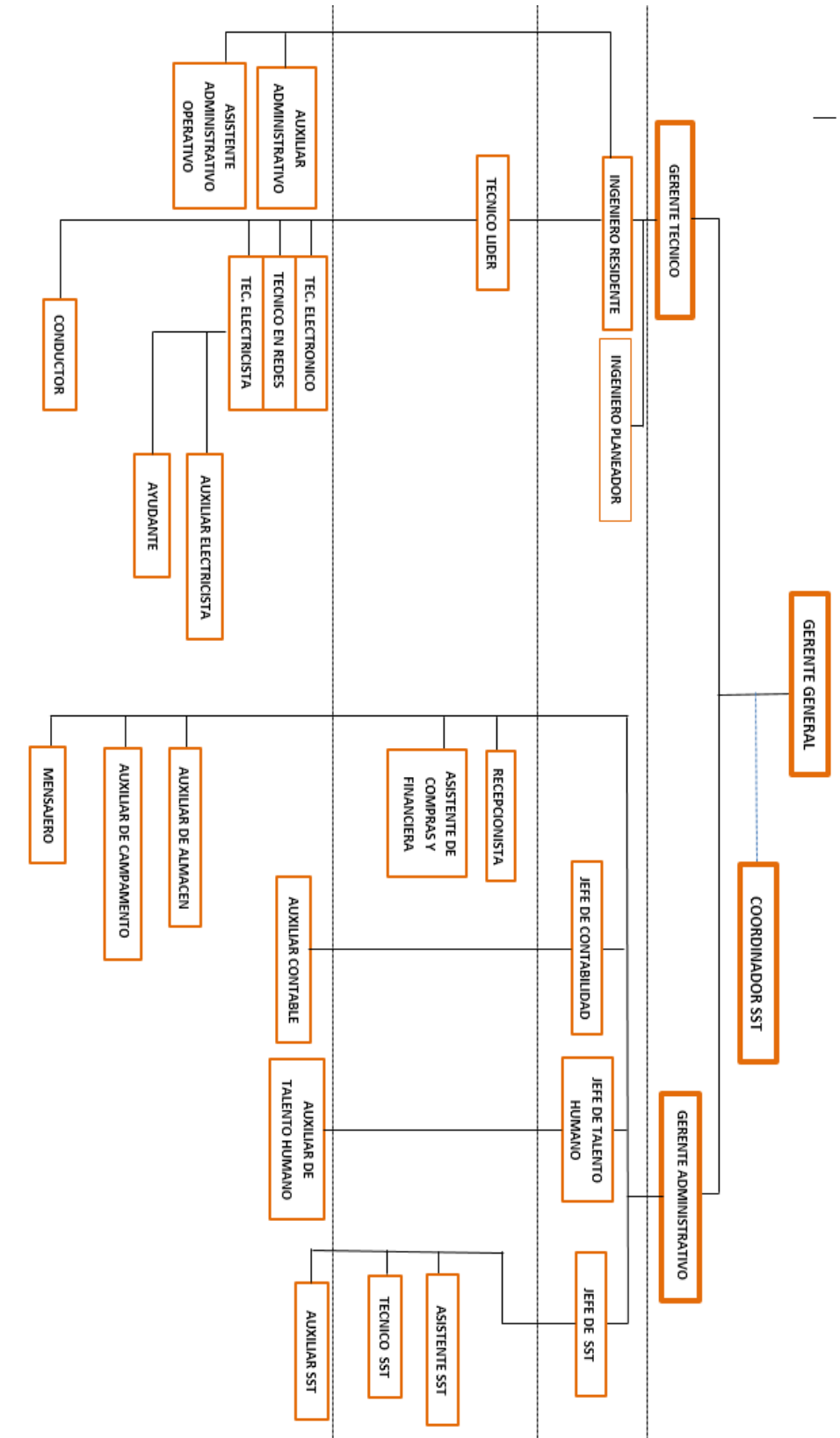


CLIENTES



DIAGNÓSTICO - DISEÑO - INTERVENTORÍA - SUMINISTROS - CONSTRUCCIÓN - MANTENIMIENTO

Estructura organizacional de la Empresa SICING S.A.S.



INFORME DE LA PRÁCTICA EMPRESARIAL

El área en la que me desempeñe fue el área administrativa, más específicamente en la dependencia de talento humano, donde se llevan a cabo los procesos administrativos que guían el desarrollo de los colaboradores en todas las áreas, desde la concepción de los perfiles de las personas, sus lugares de trabajo y sus interacciones, pasando por su desarrollo en conocimientos, habilidades, bienestar y salud, hasta su adecuado cese de actividades.

Dentro de las funciones que desarrolle estuvo llevar a cabo los procesos de selección, donde realicé actividades como reclutamiento, la aplicación y calificación de pruebas psicotécnicas, registro y control de hojas de vida, participé activamente en el proceso de contratación, así como en la elaboración y modificación de contratos, elaboración de Otro Si, encargos así como también participé en la realización de inducciones y reinducciones de talento humano al personal vinculado.

**CREACION E IMPLEMENTACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE
RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACION DEL PERSONAL DE LA
EMPRESA SICING S.A.S**

DIAGNOSTICO

Es importante tener claridad acerca de la situación actual de la empresa **SERVICIOS INTEGRALES CONFIABLES DE INGENIERIA SICING S.A.S** respecto a la necesidad de que se implemente un procedimiento que estandarice los pasos para el reclutamiento, selección y contratación del personal administrativo y operativo, actualmente en el área de Talento Humano se puede evidenciar que el proceso de reclutamiento y selección de personal no está establecido y se hace de manera muy informal, el personal contratado en algunos casos no cumple con las funciones que el puesto requiere y por ende, no se está alcanzando el propósito de la empresa.

El proceso de reclutamiento y selección, permite ubicar y desarrollar las habilidades del trabajador en el puesto laboral, a fin de hacerlo más satisfactorio para sí mismo y para la institución en que se desenvuelve, de esta manera contribuirán con los propósitos y lograr mayor productividad en beneficio de la empresa, esto dependerá de que cada puesto esté ocupado por la persona mejor calificada.

De acuerdo con la información recolectada se puede evidenciar que la empresa **SICING S.A.S** realiza un proceso de reclutamiento y selección de personal de manera empírica.

Efectuado el análisis de la información sobre la descripción y especificaciones de los puestos, se pudo evidenciar que la empresa cuenta con un adecuado modelo de descripción y especificación de puestos que describe las tareas y responsabilidades de cada puesto de manera actualizada.

Esto es muy importante para la creación de nuestro procedimiento ya que esta información, es un elemento básico y esencial para el proceso de reclutamiento y selección de personal en el momento de describir las funciones de cada puesto que requiera ser ocupado.

JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA

Actualmente la Gestión del Talento Humano constituye un factor clave en los procesos gerenciales de las organizaciones, y tiene a su cargo la formación de capital humano altamente calificado, alineado con el planeamiento estratégico de las mismas. Para el cumplimiento de este objetivo, surgen los procesos de selección por Competencias. Vargas (2002) establece al respecto que "...desarrollar un estilo de Gestión del Talento Humano que identifique las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la empresa y facilite el desarrollo de su gente orientado hacia esas competencias, es aplicar una Gestión del Talento Humano por competencias." Por tanto, el éxito de la aplicación de la gestión del talento humano por competencias suelen residir en la habilidad de la organización para establecer un marco de competencias que refleje su filosofía, valores y objetivos estratégicos. En la empresa SICING S.A.S se ve la necesidad de implementar un procedimiento que estandarice los pasos y las pautas para el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal para garantizar la incorporación de personal que cumpla con cada perfil que solicita la empresa, ya que actualmente en la empresa no existe dicho procedimiento y por ello no se está realizando la correcta selección del personal. Haciendo la revisión teórica del tema central del proyecto vemos que es de mucha relevancia que este proceso se implemente en la empresa, ya que este permitirá contar con el personal apto para cada puesto de trabajo y garantizara así, el cumplimiento de cada uno de los objetivos de la empresa.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Elaborar un procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal, orientado a los objetivos de la empresa SERVICIOS INTEGRALES CONFIABLES DE INGENIERIA SICING S.A.S que conlleve a contar y disponer de trabajadores cualificados e idóneos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Diagnosticar la situación actual de la empresa respecto al reclutamiento, selección y contratación de personal.
- Encontrar una técnica de divulgación efectiva para hacer el reclutamiento mucho más amplio y de esta manera obtener mejores perfiles.
- Definir cada uno de los pasos para la selección y contratación del personal de la empresa SICING S.A.S.

RESULTADOS ESPERADOS:

Una vez sea creado el procedimiento, se espera que se le pueda dar total cumplimiento y notar mejorías en el proceso de selección, que las personas que sean contratadas a partir de la implementación de este procedimiento sean las idóneas para cada cargo y estén altamente cualificadas para ocupar cada vacante. Se espera también que se aumente la productividad de la gestión del talento humano de la empresa, así como el cumplimiento de los objetivos en general.

MARCO DE REFERENCIA

Para la realización de este proyecto, me sirvieron de apoyo varios proyectos y procedimientos ya establecidos en otras instituciones, lo que facilitó mi comprensión y desarrollo en el tema.

El primer proyecto guía fue: “RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN DE PERSONAL EN INCITECO S.A.S.” que fue realizado por un estudiante de administración de empresas de la Universidad del Rosario en Bogotá.

Como segunda referencia tomé un proyecto de una estudiante de Administración de Empresas en la Universidad de Nariño en San Juan de Pasto, titulado “DISEÑO DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA FERRETERÍA ARGENTINA”.

El tercer proyecto que aportó a la solución del problema central de mi proyecto fue “DISEÑO DE UN PLAN DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL ORIENTADO A LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA CEI S.R.L.” Realizado por una estudiante de Administración de Empresas de la Universidad San Andrés de la Paz, Bolivia. Todos estos aportes me dieron una luz de lo que debía hacer y cómo organizar mis ideas al momento de establecer el marco teórico y plantear mis objetivos en mi proyecto. En los tres la meta principal fue establecer un procedimiento que ayudara en la gestión de selección de personal apto para cada perfil de puestos en la empresa, ayudando así con el cumplimiento de las metas de las instituciones para las cuales crearon el procedimiento.

AUTOR	AÑO	TITULO
Bonilla Aponte, Juan José.	1982	Aplicación de la administración de personal en las empresas del Estado. Bogotá, D.C. Monografía Administración de Empresas Universidad Nacional de Colombia.
Buitrago Alfonso, Héctor Ismael Antonio.	1984	Formas de reclutamiento, selección y remuneración de personal en tres empresas de transporte urbano en Bogotá D.E. Bogotá, D.C. Trabajo de Grado Administración de Empresas Universidad Nacional de Colombia.
Córdoba Jiménez, Carmen Gloria	1984	La administración del recurso humano aplicado a hoteles de tres estrellas en Bogotá. Monografía Administración de Empresas Universidad Nacional de Colombia.
Cabrera Hurtado, Sonia	1988	Administración de personal en cinco empresas de fotografía. Bogotá, D.C. Tesis Administración de Empresas Universidad Nacional de Colombia.
Castellanos Silva, Misael	1988	Evaluación del proceso de selección de personal administrativo de una entidad pública de educación superior.

Gómez Contreras, Ana Concepción	1993	Procesos de selección y capacitación y su relación con el desempeño de un grupo de 8 secretarías en una empresa petrolera.
Tibucha Patarroyo, Jorge Roberto	1993	La administración del personal en la pequeña y mediana industria. Bogotá, D.C. Tesis Psicología Administración de Empresas Universidad Nacional de Colombia.
Morales Morales, Carlos Andrés	2004	Selección de personal para el siglo XXI: un enfoque para el sector Hotelero – Bogotá. Bogotá, D.C. Tesis Administración de Empresas Universidad Nacional de Colombia.

MARCO TEORICO

Según Werther (2008) “el propósito de la administración de los recursos humanos es el mejoramiento de las contribuciones productivas del personal a la organización en formas que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social”. En el libro la administración de los recursos humanos se afirma que “Gary S Becker, premio nobel de economía en 1992 sostiene que el capital humano consta de habilidades y destrezas que las personas adquieren en el transcurso de vida, a través de estudios formales, como las escuelas, o por conocimiento informales, que da la experiencia; es un factor económico primario y es el mayor tesoro que tienen las sociedades”. (Werther & Davis, 2008) Las organizaciones existen para cumplir objetivos que los individuos aisladamente no pueden cumplir. (Chiavenato, 1988). Es por esto que se puede llegar a concluir que el capital humano es quizás el activo más importante de cualquier empresa, comenzando desde cargo más bajo en el organigrama hasta su cabeza, si el departamento de recursos humanos logra un trabajo sincronizado en conjunto, bajo un clima laboral óptimo puede lograr aumentar niveles de productividad y satisfacción, debido a que los empleados se encuentran motivados y dispuestos a crecer junto con la compañía. Antes de implementar cualquier cambio o nueva estructura, se debe tener en cuenta un aspecto fundamental en el desarrollo de cualquier actividad por parte de los empleados, como la motivación, todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada forma o por los menos, que, de origen a una propensión, a un comportamiento específico. Ese impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo y puede también ser generado internamente en los procesos de raciocinio del individuo. (Chiavenato, 1988). Si se cuenta con este elemento, los procesos a aplicar serán mucho más fructíferos.

Para la creación de este procedimiento tuvimos en cuenta los siguientes conceptos:

Reclutamiento: Para Chiavenato (2011) “Reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente cualificados y capacitados para ocupar puestos dentro de la organización. El reclutamiento parte de las necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización”.

El reclutamiento de personal, tiene como objetivo ubicar e interesar a los candidatos capacitados que estén dispuestos a comprometerse con los objetivos, tareas y responsabilidades del puesto y, la seguridad de que son capaces de desempeñar las exigencias del cargo.

Es el proceso por medio del cual se determina las fuentes y medios para hacer que las personas lleguen a la empresa para calificarles como empleados potenciales de la misma.

El Proceso de Reclutamiento se inicia cuando empieza la necesidad de cubrir una vacante o la creación de un nuevo puesto, se obtiene así un conjunto de solicitudes en cuanto mayor sea el número de aspirantes, más selectiva será la contratación, del cual posteriormente se elige al nuevo o nuevos empleados el cual culminará con la selección final.

Básicamente el reclutamiento de personal es un **sistema de información**, mediante el cual se divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende cubrir.

Para ser eficaz, el reclutamiento de personal debe atraer un contingente de candidatos suficiente para abastecer adecuadamente el proceso de selección. Es una actividad que tiene por objeto inmediato atraer candidatos, para establecer con ellos el proceso de selección oportuno.

El reclutamiento de personal puede ser interno o externo.

El reclutamiento de personal es interno cuando, existiendo determinado puesto, la empresa trata de cubrirlo mediante la promoción de sus empleados (movimiento vertical) o transferirlos (movimiento horizontal) o aún transferidos con promoción (movimiento diagonal). Puede incluir: Transferencia de personal, promociones de personal, transferencias con promoción de personal o programas de desarrollo de personal.

El reclutamiento de personal es externo cuando, habiendo determinado la vacante, se pretende cubrirla con candidatos externos que son atraídos por las técnicas de reclutamiento aplicadas. El reclutamiento externo recae sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o colocados en otras organizaciones.

Proceso de selección: Corresponde al proceso mediante el cual se atrae de manera selectiva, mediante varias técnicas de divulgación y de selección, a candidatos que cumplan con los requisitos mínimos que el cargo o perfil exige. El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más idóneos para satisfacer las necesidades de las empresas. Sin embargo, existen situaciones que no se terminan de comprender; en la actualidad se encuentran nuevos paradigmas de selección presentes en este importante proceso.

Es el proceso por el cual se escoge entre varios candidatos, al más idóneo para desempeñar las actividades de cada puesto.

Para desarrollar un proceso de selección es importante tener claro las herramientas de selección de personal: El currículum, fundamental para obtener la información del candidato, especialmente su formación educativa, logros, experiencia los cuales son cruciales para filtrar candidatos. (Anderson et al. 2010)

De acuerdo con Chiavenato (2011): “la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. La selección pretende solucionar dos problemas básicos:

- 1) La adecuación de la persona al trabajo.
- 2) La eficiencia y eficacia de la persona en el puesto”. (pág. 239)

Se define como el conjunto de pasos para proveer del adecuado capital humano, que contenga las mejores aptitudes y capacidades, para desempeñar satisfactoriamente el cargo vacante de la empresa. A través de técnicas estructuradas y específicas para evaluar la capacidad y las aptitudes necesarias para el trabajo.

Es muy importante establecer un proceso de selección detallado y vinculado con los objetivos de la empresa, como el de crecimiento y reorganización de la misma, para que finalmente se tome la decisión de selección que se ajuste a las necesidades.

La entrevista: para el desarrollo de una entrevista certera que arroje excelentes resultados es necesario tener en cuenta varios aspectos cruciales, revelar adecuadamente el perfil, analizar la trayectoria previa del postulante, la entrevista es una etapa de la selección, preguntar referencias y generar preguntas capciosas que generen sorpresa en el entrevistado. (Aballay & Carina, 2002)

Test de capacidades cognitivas o aptitudes: uno de los instrumentos más clásicos de la selección de personal, el cual puede arrojar información acerca de la velocidad de aprendizaje, capacidad de adaptación y un sinnúmero de características del candidato fundamentales para la elección del candidato más idóneo. (Alonso, Moscos, & Cuadrado, 2015).

Pruebas técnicas: Las pruebas técnicas que se presentan por escrito confrontan al candidato no sólo con los conocimientos adquiridos en los centros académicos sino también con el uso que de ellos ha hecho en los últimos trabajos y su actualización sobre los mismos.

Examen Médico de Ingreso: Este es uno de los últimos pasos del proceso de selección, este se hace con la finalidad de ver si el estado de salud del candidato y si este se encuentra apto para cumplir los requerimientos del cargo.

Contratación: Es formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos, tanto del trabajador como de la empresa.

Lo anterior, se hará mediante un contrato de trabajo en el cual, se establecen las obligaciones, responsabilidades y las condiciones bajo las cuales se prestará la actividad a desempeñar; además se especificarán las prestaciones a las que tendrá derecho el nuevo colaborador.

Contrato de Trabajo: El contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario.

Análisis de puestos

El análisis del puesto es el proceso de obtener información sobre los puestos o cargos al definir sus deberes, tareas o actividades. El procedimiento tradicional de análisis del puesto de trabajo se compone de varias etapas: en primer lugar, establecer el tipo de resultados que se espera obtener, a continuación elegir el enfoque que se va a utilizar para obtener resultados válidos y fiables y de esta forma seleccionar las herramientas que se emplearan con el fin de recopilar la información necesaria, posteriormente verificar su validez y, por ultimo tomar una decisión respecto al seguimiento y recolección de información, esta puede ser recopilada por medio de entrevistas, cuestionarios, observaciones, registros y diarios. El propósito final de esta actividad consiste en mejorar el desempeño y la productividad organizacional (Dolan 2003,33).

Descripción del puesto

La descripción de puestos se refiere al resultado del análisis del puesto de trabajo y contiene la especificación y los requisitos del mismo. Presenta diferentes aspectos del puesto de trabajo junto a los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios para el mismo (Dolan 2003, 36).

Planeación de recursos humanos

La planificación de recursos humanos busca determinar, por una parte, las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal partiendo de los objetivos y estrategias que tiene establecidas la organización para un determinado horizonte temporal y, por otra, conocer si las disponibilidades de los recursos humanos se ajustan en cada momento, a estas con el fin de alcanzar los objetivos de la organización (Dolan 2003, 7). Las etapas por

las que debe pasar el proceso de planificación pueden establecerse de la siguiente forma (Dolan 2003, 57): 1. Recopilar y analizar datos que permitan hacer previsiones sobre la demanda y la oferta de recursos humanos obteniendo información acerca de los objetivos, las políticas y los planes de la organización, y el análisis, descripción y diseño de puestos. La previsión de la demanda de recursos humanos se entiende como el pronóstico de la cantidad y tipo de personas necesarias para cumplir con los objetivos de la organización a corto, mediano y largo plazo (Sherman 1997, 86; Chiavenato 2007, 150). Existen dos enfoques para realizar este pronóstico de recursos humanos: cuantitativo, que supone el uso de técnicas estadísticas o matemáticas como el análisis de tendencias (Sherman 1997, 87) y, el modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio (Chiavenato 2007, 151); y, el cualitativo, en el cual se trata de reconciliar los intereses, capacidades y aspiraciones de los 11 empleados individuales con las necesidades actuales y futuras de personal de una organización como la estimación ejecutiva o la técnica Delphi (Sherman 1997, 87). La determinación o previsión de la oferta de recursos humanos se basa en el análisis del mercado de recursos humanos, el cual se fundamenta externamente en la composición cualitativa del mercado, los movimientos migratorios y las demandas efectuadas por los competidores; e internamente por la composición del personal y las leyes demográficas de la empresa, reflejadas en las tasas de salida de personal (Dolan 2003, 63). 2. Establecer políticas y objetivos de recursos humanos 3. Diseñar e implementar planes y programas para el reclutamiento, la formación y la promoción, que permitan a la organización lograr sus objetivos respecto a los recursos humanos. Esta etapa está orientada hacia la consecución del ajuste entre oferta y demanda a través de los distintos procesos de gestión de recursos humanos. 4. Controlar y evaluar los planes de gestión de los recursos humanos para facilitar el avance hacia los objetivos de los recursos humanos.

Adaptación de los métodos y fuentes

Según, Mondy y Noe (2005) la empresa debe de adaptar sus fuentes y métodos de reclutamiento a sus necesidades específicas. Afirman también que los gerentes deben de identificar primero la fuente (donde se ubican los empleados potenciales) antes de elegir los métodos (cómo atraerlos). Finalmente señalan que los factores ambientales externos, como por ejemplo; las necesidades de empleo y la oferta del mercado, determinaran los métodos de reclutamiento apropiados; y que cada organización debe de mantener registros de empleo y conducir su propia investigación para determinar que fuentes y métodos de reclutamiento son los más adecuados.

METODOLOGIA

Para la creación del procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal, primero se hará un diagnóstico de los procesos y técnicas que se utilizan en la empresa, y luego, por medio del análisis se indagará acerca de los problemas de administración del recurso humano y buscar posibles soluciones al problema que ya se conoce. (Hernández, 2010). De esta manera serán requeridas fuentes de información secundarias como bibliografía especializada en reclutamiento y selección de capital humano, proyectos realizados sobre el tema y documentación histórica de la empresa. Las fuentes de información primaria, será observar generalmente el comportamiento de la compañía, así como la recolección de información de parte del Jefe de Talento humano. La información será analizada bajo análisis cualitativo, por medio del análisis de la información recolectada bajo la herramienta de la observación. Analizando puntos débiles para ser corregidos mediante una reestructuración del proceso.

El siguiente paso de la metodología para implementar el procedimiento, será conocer los diferentes perfiles de cargos de la empresa, tanto administrativos como operativos, para así conocer las necesidades a la hora de hacer la requisición del personal.

Posterior a esto se definen y establecen las fuentes para el reclutamiento de personal, método que se utilizan para cubrir un puesto vacante, son ventajas que posee, que puede influir de manera positiva dentro de la empresa. Los medios a utilizarse dependen del lugar, el rubro de la empresa, como del tipo de personal que deseamos captar. Nuestro medio de reclutamiento más utilizado serán agencias como SENA, C EMPRENDER, COMFACESAR, convenios y montar vacantes en redes sociales.

El siguiente paso dentro de la metodología será definir las pruebas psicológicas y técnicas a implementar a las personas que se preseleccionaron del proceso de reclutamiento, así como también el tipo de entrevista que se utilizará. Esto con el fin de evaluar las habilidades y aptitudes de los candidatos a un puesto de trabajo concreto. Con las pruebas psicotécnicas se busca, ante todo, recopilar información sobre las personas que solicitan el cargo y miden distintos factores, como su nivel profesional, su actitud, sus intereses, sus capacidades o sus valores. A partir de todos estos datos establecen un perfil de candidato que pueda resultar más idóneo para los requisitos de la empresa.

Decidimos establecer como pruebas psicológicas Test de personalidad de los 16 factores de Cattell (16 PF) y el Wartegg, que son las pruebas que más se utilizan en un proceso de selección de personal, porque brindan información acerca de las posibles características emocionales del aspirante que puedan afectar de manera significativa el desempeño de sus labores, las relaciones que establezca con sus compañeros y la seguridad de la compañía.

Se escogió un modelo de entrevista individual, semi-abierta que permita al aspirante expresarse, y así mismo conteste puntualmente algunas preguntas de interés de la empresa.

Las pruebas técnicas si fueron diseñadas anteriormente por el jefe de cada área y revisadas por el jefe de talento humano para empezar a implementarse una vez creado el procedimiento de selección, las preguntas de las pruebas técnicas se diseñaron abiertas y todas acerca de los conocimientos requeridos para el cargo.

Para el proceso de contratación, se hicieron pequeñas modificaciones a los contratos ya establecidos, esto con la finalidad de que especifiquen el cargo que desempeñará, el tipo

de contrato y especificar las responsabilidades de la persona a vincular con la empresa, así como también especificar las prestaciones a las que tendrá derecho, salario, etc. También se establecieron los pasos para ser programados a inducciones, afiliaciones a ARL, EPS, FP y CCF.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	JULI				AGOS				SEPT				OCT				NOV				DIC				ENE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Conocimiento y diagnóstico de la empresa																												
Elaboración de la introducción del proyecto																												
Definir la justificación de la propuesta																												
Planteamiento de los objetivos del proyecto																												
Revisar teorías y conceptos que permiten desarrollar el tema																												
Marcar la metodología y alternativas de solución al problema																												
Creación del producto final del proyecto (procedimiento)																												

LOGROS ALCANZADOS

A lo largo de la realización de este proyecto se fueron logrando uno a uno los objetivos específicos planteados al principio, como lo fue hacer un diagnóstico inicial de la situación actual de la empresa con respecto a cómo se llevaban los procesos de reclutamiento, selección y contratación.

Logramos encontrar las técnicas y las fuentes de reclutamiento más adecuadas y definir los pasos de lo que sería el procedimiento de selección de la empresa, para plasmar en un documento oficial las pautas para contratar al personal que cumpla con todas las características actitudinales y profesionales para ejercer cada cargo.

CONCLUSIONES

Podemos concluir, con la realización de este proyecto, que es de suma importancia conocer los procesos de cada empresa, para poder detectar sus necesidades de estructuración de procesos administrativos, los cuales al corregirse se sabe que mejoran la productividad y la organización interna de esta.

El Reclutamiento representa la fuente de candidatos a seleccionar, entre más amplio sea el banco de candidatos a elegir, será mucho más certera la elección debido a que la diversidad representa cercanía con las características buscadas por la empresa.

Tener unos parámetros de selección definidos y alineados con las políticas de la empresa es clave para la generación de valor en la empresa por medio de la nueva contratación.

El proceso inicial del departamento de Talento Humano (Reclutamiento, selección y contratación) es crucial a la hora de medir la generación de valor de cualquier empleado, reduciendo incertidumbres y asegurando desempeños que den valor agregado a los procesos internos de cualquier área de la empresa.

BIBLIOGRAFIA

Aballay, & Carina. (2002). *Entrevista de selección: guía para el entrevistador*.

Aguilar, A. (2006). *Capacitación y desarrollo del personal*. México, DF: Limusa.

Alonso, Moscos, & Cuadrado. (2015). *Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas* Universidad de Santiago de Compostela. España.

Business News Américas. (2009). *The vein to follow*. Santiago de Chile, Chile.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México DF: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (1988). *Administración de recursos humanos*. Naucalpan de Juárez: McGraw Hill.

Etapas de un proceso de selección. <https://www.gsh.com.co/blog/etapas-de-un-proceso-de-seleccion-de-personal>

Werther (2008). *Administración de los recursos humanos, Sexta edición*

Wayne Mondy, Robert Noe. *Administración de recursos humanos 9na edición*