

**PROPUESTA PARA REALIZAR EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA
MICROEMPRESA OR ING SOFTWARE E INGENIERÍA, EN EL MUNICIPIO VALLE DEL GUAMUEZ
(LA HORMIGA) – PUTUMAYO 2023**

AUTOR

OSCAR ANTONIO RIOS TONGUINO

Presentado para optar el título de: Especialista en Gerencia del Talento Humano

ASESOR

Nelson Armando Mora Gómez

UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

San Juan de Pasto

29 de noviembre de 2023

Dedicatoria

Sobre todo, le agradezco a Dios por obtener este título de especialización, de apoyarme a cada momento, quien es mi guía y fortaleza, ha hecho posible que las peticiones que le hago sean realidad, y por mi más grande ayuda en la vida entera.

A mi madre Olga Tonguino, mi padre Oscar Rios quienes me han apoyado en este largo camino, sus consejos han sido una luz de esperanza para el final de este camino.

A mi hija Jhuleidy Rios por quien cada día trato de superarme y hacer las cosas para ella, para quien trato de ser un buen ejemplo para su futuro.

A mis hermanos que siempre han creído en mis capacidades para poder ser un profesional, y seguir creciendo cada día.

A todos mis compañeros y docentes universitarios que durante mi trascurso de la especialización han sido una fuente incalculable de conocimientos y de grandes experiencias de vida.

Resumen

El siguiente trabajo de grado el cual se denomina “Propuesta para realizar el reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING software e ingeniería, en el Municipio Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023”, está enfocado en la investigación de las diferentes prácticas de reclutamiento y selección que se han llevado a cabo durante el funcionamiento de la microempresa, producto de un diagnóstico inicial se logra identificar las prácticas que son más acordes y de las cuales se tienen una base para realizar la propuesta final.

La información recolectada y analizada arrojó la necesidad de crear los perfiles de cada cargo que hacen parte de la microempresa, pero de una forma más tecnicada y acorde a las necesidades, por otro lado, también se rediseñó el formato de entrevista, test de conocimiento y demás que la microempresa ha estado aplicando.

Finalmente, se elaboran y proponen los formatos correspondientes para cada practica tanto de reclutamiento como de selección del talento humano, los cuales hacen parte de una herramienta final en Excel, anexo a este documento, la cual se puede modificar, actualizar a las necesidades de la microempresa, y de siguientes prácticas como puede ser incorporación, retención y salida del talento humano.

Palabras clave: talento humano, reclutamiento, selección, perfil, cargo, entrevista, test.

Abstract

The following degree work, which is called “Proposal to carry out the recruitment and selection of human talent in the OR ING software and engineering microenterprise, in the Valle del Guamuez Municipality (La Hormiga) – Putumayo 2023”, is focused on the research of the different recruitment and selection practices that have been carried out during the operation of the microenterprise, as a result of an initial diagnosis it is possible to identify the practices that are most appropriate and from which there is a basis to make the final proposal.

The information collected and analyzed showed the need to create the profiles of each position that is part of the microenterprise, but in a more technical way and according to the needs. On the other hand, the interview format, knowledge test and others that the microenterprise has been applying.

Finally, the corresponding formats are prepared and proposed for each practice of both recruitment and selection of human talent, which are part of a final tool in Excel, annexed to this document, which can be modified, updated to the needs of the microenterprise, and following practices such as incorporation, retention and exit of human talent.

Keywords: human talent, recruitment, selection, profile, position, interview, test.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	12
1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.1 TEMA.....	14
1.2 TITULO.....	14
1.3 LÍNEA.....	14
1.4 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.4.1 Descripción del Problema.....	14
1.4.2 Formulación del Problema	16
1.5 JUSTIFICACIÓN	16
1.6 OBJETIVOS.....	18
1.6.1 Objetivo general	18
1.6.2 Objetivos específicos	19
1.6.3 Operacionalización de variables o categorías.....	19
1.7 DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.7.1 Delimitación espacial.....	21
1.7.2 Delimitación temporal.....	21
1.8 ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.9 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	23
1.9.1 Marco Referencial	23
1.9.1.1 Artículos de la Universidad.....	23
1.9.1.2 Artículos Universidades Nacionales.....	25
1.9.1.3 Artículos Universidades Internacionales.....	30
1.9.1.4 Artículos de Revistas Científicas.	32
1.9.2 Marco contextual	35

1.9.2.1	Información de la microempresa.....	38
1.9.2.2	Organigrama.....	39
1.9.2.3	Logo.....	39
1.9.2.4	¿Quién es la empresa?	40
1.9.2.5	Historia	40
1.9.2.6	Misión.....	41
1.9.2.7	Visión.....	41
1.9.2.8	Valores Corporativos	41
1.9.2.9	Lemas Institucionales	41
1.9.3	Marco Teórico	42
1.9.3.1	Gestión del Talento Humano.....	43
1.9.3.2	Conceptos sobre administración de talento humano.....	44
1.9.3.3	Aspectos esenciales del talento humano.....	45
1.9.3.4	Reclutamiento del Talento	48
1.9.3.5	Selección del Talento.....	53
1.9.4	Marco conceptual.....	58
1.9.5	Marco legal.....	60
1.9.5.1	Constitución Política de la Republica de Colombia, 1991.	61
1.9.5.2	Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950	63
1.9.5.3	Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo	65
1.9.5.4	Norma ISO 45001 2018. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso.	69
1.10	ASPECTOS METODOLÓGICOS Y ADMINISTRATIVOS	72
1.10.1	Paradigma y enfoque de investigación	72
1.10.2	Tipo y método de estudio.....	72
1.10.3	Técnicas e instrumentos de recolección de la información	73

1.10.4	Tratamiento de la información.....	73
1.10.5	Población y muestra	74
2.	RESULTADOS	76
2.1	Objetivo 1: Diagnóstico de las prácticas actuales de reclutamiento y selección.	76
2.1.1	Entrevista	76
2.1.2	Análisis de la entrevista.....	81
2.1.3	Encuestas.....	84
2.2	Objetivo 2: Identificar prácticas de reclutamiento y selección	96
2.2.1	Procedimientos actuales identificados	96
2.3	Objetivo 3: Elaboración de la propuesta de reclutamiento y selección.....	97
2.3.1	Propuesta para los perfiles de cargos	98
2.3.2	Propuesta para el reclutamiento del talento humano	103
2.3.2.1	Formato de reclutamiento.	103
2.3.3	Propuesta para la selección del talento humano	105
2.3.3.1	Formato de entrevista	105
2.3.3.2	Formato test de conocimientos.....	108
2.3.3.3	Formato test de TICS.	111
3.	Conclusiones	114
4.	REFERENCIAS.....	116
5.	ANEXOS.....	120
5.1	Entrevista	120
5.2	Encuesta.....	124
5.3	Herramienta de reclutamiento y selección	127

TABLAS

Tabla 1	19
Tabla 2	46
Tabla 3	48
Tabla 4	74
Tabla 5	74
Tabla 6	96
Tabla 7	97

FIGURAS

Figura 1	37
Figura 2	39
Figura 3	39
Figura 4	44
Figura 5	53
Figura 6	54
Figura 7	55
Figura 8	85
Figura 9	85
Figura 10	86
Figura 11	87
Figura 12	87
Figura 13	88
Figura 14	89
Figura 15	90
Figura 16	90
Figura 17	91
Figura 18	92
Figura 19	92
Figura 20	93
Figura 21	94
Figura 22	95
Figura 23	99
Figura 24	100
Figura 25	101
Figura 26	102
Figura 27	104
Figura 28	106
Figura 29	107
Figura 30	109

Figura 31110
Figura 32112
Figura 33113

INTRODUCCIÓN

La microempresa OR ING Software e Ingeniería ubicada en el municipio del Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo, no tenía definido procesos de reclutamiento y selección para la incorporación del talento humano que requiere para sus proyectos, es así como el siguiente trabajo contiene una propuesta para que estos procesos puedan ser realizados en sus futuras incorporaciones del talento a los equipos de trabajo.

La investigación se dividió en tres fases y son: propuesta, diagnóstico y resultados

En la fase de propuesta se comenzó con la identificación de problema de investigación que demanda la microempresa, este como se menciona fue una propuesta para realizar el reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa, posteriormente se procedió a identificar los objetivos general y específicos que se debieron en la investigación, continuando con la delimitación espacial que es el municipio del Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo, y temporal que fueron los meses comprendidos entre septiembre y noviembre de 2023.

Por otro lado, se realizó una profunda e investigación sobre artículos científicos, páginas web, libros y trabajos de grado, que formaran parte de los marcos de referencia, contextual, teórico, conceptual y legal; siempre procurando respetar los derechos de autor y dando el reconocimiento adecuado a los conceptos, cuadros, figuras y demás que se extraigan con el fin de apoyar la investigación.

La fase de la propuesta finalizó con la identificación del tipo y método de estudio, las técnicas e instrumentos para la recolección de la información, como la población y muestra donde se desarrolló; la fase de propuesta abarcó fecha límite del 5 de octubre de 2023, y así se continuo con las fases de diagnóstico y resultados de la investigación.

Para el diagnóstico realizado a la microempresa fue necesario dos procesos, el primero con una entrevista al representante legal, que constó de veinte (20) preguntas donde se identificó las prácticas de reclutamiento, selección, incorporación, retención y salida del talento

humano, y se realizó el respectivo análisis para los resultados; el segundo proceso fue una encuesta tipo censo realizada a los colaboradores de la microempresa, de las cuales se identificó las prácticas de reclutamiento, selección, niveles salariales y beneficios, de la misma forma se realizó el respectivo análisis para los resultados.

Finalmente, para la fase de resultados se tomó en cuenta la información del diagnóstico, identificando las prácticas de reclutamiento y selección y haciendo los respectivos ajustes necesarios para la creación de una herramienta de reclutamiento y selección del talento humano, la cual se elaboró en una hoja de cálculo y contiene herramientas como son: perfiles de los cargos, reclutamiento, entrevista, test de conocimiento, test de tics y la base de datos de la información, esta herramienta será tenida en cuenta para las futuras convocatorias que se presenten en la microempresa, y se anexa al presente trabajo.

1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 TEMA

Reclutamiento y selección del talento humano.

1.2 TITULO

Propuesta para realizar el reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, en el municipio Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023.

1.3 LÍNEA

Estudios Organizacionales.

1.4 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.4.1 Descripción del Problema

La microempresa OR ING Software e Ingeniería que ha venido funcionando desde el año 2021 presenta inconvenientes a la hora de atraer y seleccionar el talento humano que formará parte de su equipo de trabajo, en este periodo de tiempo la rotación de sus líderes de equipo ha sido una constante, cuatro cambios drásticos durante los procesos de diseño de los proyectos y en la implementación de los mismos, generó inconvenientes como: atraso en la entrega del producto final y errores que no fueron fácil identificar. Para una microempresa de software, y en general todo tipo de empresa, si se desea mantener en el mercado y crecer en el mediano plazo, se debe procurar disminuir la rotación, problema que como la afirma la (Revista Nuevo Siglo, 2018) citada por (MARTÍNEZ SEGURA, 2021) “que desde el año 2013 al 2017 la desvinculación laboral tuvo un incremento que llega hasta el 140 % en el 2017” y según

(MARTÍNEZ SEGURA, 2021) “genera efectos como asignación de presupuesto para el reemplazo del colaborador, perjudica la imagen de la compañía, impacta la productividad en el área donde se encuentra el cargo y se dificulta constantemente la generación de experticia en los procesos de la organización”; se hace muy importante trabajar con un equipo que este coordinado, que se sienta parte del mismo y por supuesto con expectativas a futuro como los de la microempresa, por tal razón buscar el talento adecuado debe ser un proceso que se realiza basado en la ciencia y no como una elección de tan solo una entrevista, es necesario tener un sistema planificado de reclutamiento y selección, para que los equipos de trabajo sean tan bien formados que se reduzca las inconsistencias que se han presentado como son los atrasos en entrega y errores en el producto final.

Si bien como se comentó la microempresa realiza un proceso para la elección de su talento como es una entrevista, esta no tiene el rigor y profesionalismo que una empresa de este tipo del mercado debe tener; es de destacar que las empresas de tecnología en la actualidad se caracterizan por contar un talento humano comprometido y con gran capacidad de adaptación a los cambios constantes del mercado, es así como el reclutamiento y selección debe ser tomado con seriedad, y no solo como una entrevista, que en muchas ocasiones son solo por protocolo, porque la vacante ya se encuentra asignada, para (CARRASCO MULLINS & GÓMEZ HERRERA, 2023) “Las organizaciones tienen un gran reto al enfrentarse a una competencia cada vez mayor en la captación y atracción de talentos, por tales razones el capital humano debe aprovechar los beneficios y ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías en el ámbito de la selección”; una de las rotaciones que ha sufrido la microempresa es haber asignado un cargo de líder de proyectos a un familiar cercano de equipo, y que en última instancia tuvo que ser retirado por su falta de compromiso en los proyectos, problemas que se pudieron identificar si existiera un sano plan de reclutamiento y selección; problema no solo presente en esta microempresa, sino en muchas que han surgido y no han adoptado practicas estandarizadas para formar los equipos de trabajo.

Por otro lado es de esperar que sin buenas prácticas de reclutamiento y selección, la microempresa continuará en sus malas prácticas de asignación a sus equipos de trabajo con colaboradores que no se encuentre con las capacidades tanto técnicas como blandas para formar parte de estos, y se hace necesario implementar estrategias las cuales mencionan

(RUSSI RUGE, VARGAS CRUZ, MARTÍNEZ ROBLES, & BARAJAS ROA, 2022) que son: “implementar el programa de contratación, tener manual de funciones por cargo para facilitar el proceso de selección, estandarizar el programa de inducción...”, entre otros; así las cosas la propuesta para realizar el reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, buscó que se estandaricen prácticas en procura del mejor talento, para el cumplimiento de objetivos estratégicos de la microempresa y así cumplir su misión y visión en el mercado tecnológico; estructural bien la microempresa con un talento acorde a sus objetivos y por supuesto que se mantenga en el largo y mediano plazo y haga parte de su crecimiento.

Finalmente, la propuesta buscó erradicar esas prácticas de entrevistas que se realizan solo por cumplir un protocolo; el reclutamiento y selección debe ser transparente, malas prácticas hacen que la microempresa se vea comprometida en su actividad económica, la pérdida de clientes por entregas en desface de tiempos y con errores de los productos, y es algo que ninguna microempresa en proceso de crecimiento puede darse el lujo de hacer, más bien con un buen equipo de trabajo se puede esperar el mejor crecimiento tanto como microempresa, como económico, y además ese reconocimiento como un buen proveedor de productos de software.

1.4.2 Formulación del Problema

¿Cómo realizar el reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, en el municipio Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023?

1.5 JUSTIFICACIÓN

La siguiente propuesta para el reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, pretendió poner en práctica los conocimientos adquiridos en el desarrollo de la Especialización en Gerencia del Talento Humano, y así optar al título de especialista.

Es de destacar la importancia que tiene para todo tipo de empresa sea esta pequeña, mediana o grande la correcta planificación para sus procesos de reclutamiento y selección, y así tener el talento humano para el éxito de la empresa, de acuerdo a (GARCÍA-TENORIO Y SABATER, 2005), citado por (RODRÍGUEZ SANCHEZ & CALCERRADA SERRANO, 2020) “una de las claves del éxito de cualquier empresa es disponer del personal adecuado, en el momento preciso y con la motivación suficiente para poder desarrollar su función de la mejor manera posible”, el éxito se debe no solo a la capacidad económica que se tenga en las organizaciones, sino a su talento dentro de la misma, ese talento que con la correcta incorporación ayudara a que la organización pueda cumplir con sus objetivos estratégicos, que cumplan las metas asignadas y por supuesto que cumplan el desarrollo de su actividad económica a satisfacción de su razón de ser que son los clientes, sin importar a que sector de la económica se dedique.

Para la microempresa OR ING Software e Ingeniería es de gran importancia y además urgente desarrollar prácticas de reclutamiento y selección de una forma estandarizada, basadas en la ciencia de la gestión del talento humano, poniendo en práctica como lo dice (CHIAVENATO, I., 2011) citado por (FRACICA OVALLE & ROZO BEJARANO, 2022) “un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”, ¿y porqué urgente?, esto debido a que sus antecedentes de desfases de tiempo en la entrega de proyecto y errores en el producto, no la han dejado bien parada frente a sus clientes, y esto provocará más fallas que afectan la reputación de su trabajo, y como una parte de la visión es crecer en el mediano plazo, no puede ser posible si sus equipos de trabajo continúan con talento equivocado, con talento poco comprometido que en cualquier momento abandona los proyectos o toca terminar con sus servicios para la microempresa.

El reclutamiento y la selección no es solo una entrevista, ni el hecho de que el puesto de trabajo ya está asignado para alguien a quien no se le ha hecho ningún proceso solo por vínculos familiares o personales, para (IGLESIAS GUTIERRÉZ & SÁNCHEZ BARAHONA, 2022) “el reclutamiento y la selección de personal constituyen procesos psicosociales que las empresas deben realizar con el reto de gestionar adecuadamente sus recursos humanos”, precisamente el plan de reclutamiento y selección es para que se adopten dentro de la microempresa las buenas prácticas para formar equipos de trabajo acordes a los objetivos de la microempresa;

incluir un plan en los procesos de incorporación procura evitar errores en la asignación de talento a los equipos de trabajo; si bien el candidato puede tener las mejores habilidades técnicas, pero no cuenta con habilidades blandas acordes al ser de la microempresa, este no se adaptará adecuadamente, o también puede ocurrir alguien con las mejores habilidades blandas, pero con nada de técnicas para el desarrollo de software, por tal motivo un plan estandarizado ayuda a reducir errores, y a formar equipos más fuertes, con mejores resultados y procurando disminuir la rotación.

Esta propuesta para realizar un plan de reclutamiento y selección para la microempresa OR ING Software e Ingeniería, procuró que sea el punto de partida para que con sus resultados se pueda continuar en labores de seguimiento y mantenimiento del talento humano, pero también como detalla (IGLESIAS GUTIERRÉZ & SÁNCHEZ BARAHONA, 2022) “Teniendo esto en cuenta y para responder a todas las exigencias en los mercados, las empresas necesitan hacer más eficientes sus procesos de reclutamiento y selección, por lo que deben apoyarse de las diferentes herramientas tecnológicas disponibles para llevar a cabo dichas actividades”, para el futuro diseño e implementación de un sistema de gestión del talento humano, todo esto de acuerdo al avance y desarrollo de la microempresa dentro del mercado de la tecnología, de su visión al mediano plazo de convertirse en proveedor reconocido en la región; la propuesta busca generar en la microempresa un comienzo también a la creación de una cultura organizacional, problemas que con los resultados de la propuesta se esperan sean tomados en cuenta para su pronta solución.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo general

Proponer un plan para el reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, en el municipio Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023.

1.6.2 *Objetivos específicos*

Realizar un diagnóstico de las prácticas actuales de reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, en el municipio Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023.

Identificar las prácticas de reclutamiento y selección del talento humano que requieren ser ajustadas en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, en el municipio Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023.

Elaborar la propuesta para el reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, en el municipio Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023.

1.6.3 *Operacionalización de variables o categorías*

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Objetivo	Variable	Operación de Variable	Técnicas	Fuentes
Realizar un diagnóstico de las prácticas actuales de reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, en el municipio Valle	Prácticas <ul style="list-style-type: none">• Reclutamiento• Selección Actuales	Recolección de prácticas de reclutamiento y selección utilizadas en la microempresa	Entrevista Encuesta Observación	Primarias.

del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023.				
Identificar las prácticas de reclutamiento y selección del talento humano que requieren ser ajustadas en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, en el municipio Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023.	Prácticas <ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección Que se deben ajustar	Depuración de prácticas de reclutamiento y selección a prácticas con carácter científico.	Análisis documental	Primarias, secundarias
Elaborar la propuesta para el reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, en el municipio Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023.	Prácticas <ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección Que harán parte de la propuesta	Diseño de los formatos de reclutamiento y selección con los datos obtenidos.	Análisis de contenido	Primarias, secundarias

Nota: Fuente Propia

1.7 DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1 *Delimitación espacial*

Datos de la microempresa OR ING Software e Ingeniería.

- Empresa: OR ING Software e Ingeniería.
- Fecha Inicio: septiembre 2021
- Sede: Valle del Guamuez – Putumayo
- Representante Legal: Guillermo Arturo Rios Tonguino
- Nit: 1085270756-7
- Contactos: 3122665445

1.7.2 *Delimitación temporal*

La investigación de la propuesta se llevó a cabo en el municipio del Valle del Guamuez (La Hormiga), del departamento del Putumayo, durante los meses de septiembre a noviembre de 2023.

La siguiente propuesta para la realización del reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, comprendió el levantamiento de información primaria de la microempresa, en el mes de octubre de 2023, donde se realizó una entrevista al representante legal, quien se encarga de las prácticas de selección, y una encuesta física con los colaboradores que se encuentran distribuidos en: líderes de equipo (programadores), líderes de proyectos (diseñadores y evaluadores) y auxiliares externos; además de la información propia de la empresa como son sus objetivos estratégicos, valores, misión, visión, matriz DOFA y demás. Por otro lado, la información secundaria proveniente de revistas científicas, monografías de grado, libros académicos y páginas web también se consultaron durante este periodo de tiempo, con el fin de apoyar las teorías sobre el tema de reclutamiento y selección del talento humano, metodologías y herramientas, que sirvieron de apoyo para la presentación del informe final.

El análisis de la información obtenida, como el desarrollo de resultados, se planificó para el mes de noviembre de 2023, periodo en el cual se realizaron la categorización de datos, tablas de resultados, diagramas de resultados, interpretación de la información, creación de las herramientas propuestas para el reclutamiento y selección del talento humano; durante este periodo de tiempo se trabajó con el responsable del talento humano de la microempresa y con los líderes de equipo, para que las herramientas se ajusten a sus necesidades.

1.8 ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN

El siguiente trabajo de investigación, tuvo como objetivo la propuesta para realizar el reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING software e Ingeniería, es así como después de realizar el levantamiento de la información tanto primaria (en la microempresa) y secundaria (revistas científicas, monografías, libros y otros), el foco principal fue elaborar la propuesta directamente para las necesidades dentro de la microempresa, que como se mencionó presenta problemas de rotación del talento, fallas en tiempos de entrega y errores en los productos finales, la propuesta se enfocó a reducir estos problemas a un margen casi imperceptible, ya que el reclutamiento y selección del talento humano debe ser un proceso científico y no a tendencias tradicionales como lo es una simple entrevista, o asignación de personal por apegos familiares o amistades.

También se tuvo en cuenta que la microempresa pertenece al sector económico de la tecnología, por lo que los perfiles de los puestos de trabajo que se proponen están enfocados al talento humano con características técnicas y habilidades blandas propias a la programación de software, además por tratarse de la ubicación de la microempresa en el municipio del Valle del Guamuez (La Hormiga) en el departamento del Putumayo, se tuvo en cuenta que es una región con menor crecimiento tecnológico que en otras regiones de Colombia, y por lo tanto las exigencias a los cargos deben ser ajustadas.

La propuesta de reclutamiento y selección se enfocó en que los candidatos a ser elegidos deben adaptarse al equipo de trabajo, a identificar los posibles colaboradores con compromiso hacia la microempresa, y las ganas de continuar en el desarrollo de la misma, que en el mediano plazo tiene como propósito crear más equipos de trabajo, y ser reconocido en la

región como proveedor de productos software, entonces las herramientas producto del trabajo de investigación son de ayuda para incorporar el mejor talento humano disponible.

1.9 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Esta parte de la investigación propone los marcos que se tuvieron en cuenta para la creación de la propuesta de reclutamiento y selección en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, todo con el propósito de tener un apoyo muy importante en cuanto a trabajos presentados con anterioridad en otras instituciones educativas, en revistas científicas, metodologías y teorías incluidas en libros o páginas web académicos, y así los resultados están soportados en un proceso arduo de investigación, haciendo uso correcto de la bibliografía y por su puesto respetando los derechos de autor con la correcta utilización de referencias.

1.9.1 Marco Referencial

Los trabajos de grado que instituciones educativas dejan a disposición de la comunidad académica en el mundo entero son de gran ayuda para todo tipo de investigación, por lo que para esta propuesta de reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, se escogió investigaciones de la Universidad Jorge Tadeo Lozano, de instituciones reconocidas a nivel a nacional e instituciones internacionales, además de un artículo científico, todas relacionadas a temas de gerencia del talento humano y más específicamente a apartes que involucran la investigación como lo es el reclutamiento y selección del talento humano.

1.9.1.1 Artículos de la Universidad.

Tendencias de la gestión del talento humano.

Autor: Carlos David Cruz Manjarres

Institución: Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano

Año: 2023

Ciudad: Bogotá D.C.

Resumen:

De acuerdo a (CRUZ MANJARRES, 2023) “La presente monografía tiene por objeto contribuir a la gestión del talento humano en la actualidad, mediante el uso de investigaciones, búsqueda de información y herramientas referentes a la gestión del talento humano, entre otros. Para ello se indagó en distintas fuentes de información que se mencionaran más adelante en las que se puede verificar el sustento teórico de la presente monografía. En este trabajo se pretende comprobar la importancia y utilidad tanto para colaboradores como para organizaciones de una buena gestión del talento humano en las organizaciones, teniendo en cuenta las tendencias y demás factores hacia los que se está dirigiendo el talento humano en el año 2023. Para ello se contextualizará sobre los conceptos relacionados a la gestión del talento humano, se mencionarán y explicarán algunos casos de éxito y por último se darán conclusiones y recomendaciones respecto al tema.”

Conclusiones:

Y concluye (CRUZ MANJARRES, 2023) “En la actualidad se evidencia un cambio constante del mundo laboral y las tendencias de la gestión del talento humano, obligando a las organizaciones a adaptarse y tomar acciones frente a los diferentes cambios y transformaciones que se hacen presentes en su entorno y dentro de sí mismas. El conocimiento y aplicación dentro de la empresa de las tendencias en gestión del talento humano son indispensables para los procesos de esta área de la organización, brindándole unas posibilidades más amplias para la adaptación, atracción y retención de talento humano, junto con una mejora en el desempeño de la organización y la competitividad de forma innovadora, logrando la consecución de los objetivos organizacionales.”

Aporte a la investigación

Este trabajo de grado ayudó para ser un guía en cuanto a teoría relacionada con la gestión del talento humano, y subtemas como lo son: reclutamiento y selección, como parte del objetivo principal de la investigación, además a tener en cuenta las tendencias actuales que se pueden desarrollar dentro de la microempresa OR ING Software e Ingeniería. Las definiciones que se encuentran en esta monografía ayudaron a ser parte de los diferentes marcos que se deben desarrollar en el proceso de investigación, y por supuesto dando el reconocimiento a los autores que se citan.

1.9.1.2 Artículos Universidades Nacionales.

Las TIC en los procesos de reclutamiento y selección de talento humano: un estudio sobre su impacto, avances y perspectivas.

Autor: Camila Iglesias Gutiérrez, Laura Sánchez Barahona

Institución: Estudios Superiores de Administración.

Año: 2022

Ciudad: Bogotá D.C.

Resumen:

Para (IGLESIAS GUTIERRÉZ & SÁNCHEZ BARAHONA, 2022) “En un contexto empresarial tan competitivo y globalizado como el actual, las organizaciones se han visto obligadas a reestructurar muchos de sus procesos y diseñar nuevas estrategias que les permitan mantenerse relevantes en el mercado. La gestión del recurso humano es uno de estos ámbitos en los que, por exigencia del mercado, las empresas han tenido que hacer importantes transiciones, dados los irreversibles cambios en la visión del ser humano en las organizaciones. Así, no sólo se ha revolucionado por completo el papel y la importancia del trabajador para la

empresa, sino que también se evidencian cambios significativos en todos los procesos involucrados en la gestión del talento humano dentro de la misma. En esta transición, las TIC han jugado un rol esencial, debido a que han dado respuesta a algunos de los dolores que previamente afectaban la adecuada gestión del talento humano. Además, los continuos y recurrentes avances de la tecnología permiten que rápidamente se solventen los problemas identificados en la tarea de reclutar, seleccionar y gestionar el talento humano en las empresas de este siglo. En este trabajo, se estudia el impacto del uso de las TIC en los procesos de reclutamiento y selección de personal, por medio de una revisión de literatura, con el fin de alcanzar un entendimiento más profundo de la utilidad de las TIC y de su alcance.”

Conclusiones:

Finalmente, (IGLESIAS GUTIERRÉZ & SÁNCHEZ BARAHONA, 2022) concluyen “Según la literatura revisada y los resultados obtenidos en la presente investigación, el reclutamiento y la selección de personal hoy en día son dos de los procesos más relevantes en la gestión del talento humano, e, incluso, son dos de los primordiales en toda la organización. Al ser tan importantes sus impactos para las empresas, estas deben hacer que estos sean supremamente eficientes, ágiles y que respondan tanto a las necesidades planteadas por la estrategia corporativa, como a las expresadas por el mercado laboral, de manera que se obtengan los resultados esperados. Por esto, las TIC se han convertido en un aliado clave para las empresas en estos procesos, no solo por los resultados positivos en cuanto a agilidad, sino también en cuanto a eficiencia, precisión, y costos. Debido a que, permite captar más talento, acompañar a los candidatos durante todos sus procesos, y automatizar los procesos. El covid-19 es un claro ejemplo de la necesidad de adaptación a un entorno virtual sumado de la constante expansión e internalización de las empresas. Las redes sociales, el reclutamiento móvil, los portales digitales de empleo, las plataformas de pruebas, los bots y las videoconferencias, son solo algunas de las herramientas tendencias tecnológicas aplicadas en la actualidad por las empresas para reclutar con un alcance más amplio y seleccionar con mayor precisión y de forma más rápida. Específicamente en Colombia las herramientas más utilizadas por los profesionales de recursos humanos de las empresas entrevistadas son las siguientes: LinkedIn, Softwares de pruebas psicotécnicas y de trazabilidad del proceso, WhatsApp, Hirevue, Pie Metrics, Hirescore y Jira.”

Aporte a la investigación

Este trabajo de grado permitió reconocer herramientas tecnológicas adecuadas para utilizar en los procesos de reclutamiento y selección dentro de la microempresa OR ING Software e Ingeniería, estas herramientas ayudaran a que los procesos sean más ágiles, acordes y con los resultados más fieles al incorporar el talento humano a los equipos de trabajo. Por otro lado, al contar con opiniones de expertos en la materia y sus experiencias en los procesos de incorporación del talento humano, se tomó un referente muy importante para confiar en este tipo de investigaciones académicas.

Evaluación del proceso de reclutamiento y selección implementando inteligencia artificial.

Autor: Natalia Fracica Ovalle, Andrés Felipe Rozo Bejarano

Institución: Universidad Santo Tomas

Año: 2022

Ciudad: Bogotá D.C.

Resumen:

El resumen de la investigación de (FRACICA OVALLE & ROZO BEJARANO, 2022) es “El proceso de reclutamiento y selección de personal, es tramitado en el área de Gestión de Talento Humano (GTH), y es considerado un factor crítico de éxito organizacional, encaminado a la gestión por competencias, roles y responsabilidades definidas en las denominaciones de cargo y bajo un enfoque de necesidades operativas dentro de los procesos de negocio, de igual manera, bajo la nueva era digital de la cuarta revolución industrial el territorio relacionado con las habilidades y competencias del talento humano bajo los formatos T-shaped¹ son el punto inicial para la consolidación de los cambios de paradigmas organizacionales, es por ello que implementar un software como Genoma.work, basado en IA, permitiría incrementar la calidad

de la contratación, seleccionando candidatos con el mejor fit para el cargo requerido, ya que, ayuda a eliminar sesgos a través de la gamificación, así mismo los candidatos tendrán una experiencia grata con un feedback de mejora, y como punto clave se minimizarán los tiempos de respuesta maximizando los recursos, puesto que, sin importar la cantidad de candidatos el sistema realizará la preselección de candidatos elegibles por igual, es decir, sin importar si son 5 o 1.000, de acuerdo a los parámetros definidos. La necesidad de contar con un perfil que cubra las competencias requeridas tanto académica como empíricamente, bajo un target profesional orientado a la calidad de servicio y la era ágil, requiere mejorar tanto la captación de candidatos valiosos como los tiempos de gestión para la selección de la terna de elegibles, para ello el proceso requiere evolucionar y adaptarse tanto a la agilidad como a la tecnología, ya que, la inversión de tiempo excesivo puede generar un riesgo de pérdida del candidato idóneo para cubrir la vacante o necesidad generada en la organización. Por tanto, este trabajo de consultoría tiene como propósito fundamental, presentar la evaluación y viabilidad de la aplicabilidad de inteligencia artificial para la optimización del proceso de reclutamiento y selección en el área de GTH en AF SERVICIOS DE INGENIERIA, identificando tanto las necesidades reales como las falencias del proceso, bajo una evaluación del impacto, la criticidad a nivel operativo, así como el valor y beneficios aportados a la organización con la implementación de una herramienta automatizada bajo IA. Para lograr cumplir con el propósito definido, aplicamos una evaluación basada en la investigación documental descriptiva, utilizando el procedimiento administrativo actual As Is2, para crear un prototipo To Be3 con las mejoras determinadas con la automatización del proceso, partiendo del análisis de datos e información, sobre la línea de acciones secuenciales y cronológicas que deben ejecutarse, así como los tiempos de gestión por acción, siendo la principal herramienta para la obtención de los resultados esperados. Dentro de las estrategias de análisis utilizadas, se encuentran organigrama estructural, procedimiento As Is y registros documentales sobre la automatización bajo IA de la tecnología consultada, así como los niveles de seguridad de la información que aplica, lo cual permite obtener una descripción de los resultados con mayor claridad, concluyendo que la implementación de IA en el proceso de reclutamiento y selección de talento humano genera valor a la organización a través de la maximización de recursos y minimización de tiempos y costos, así como permitirá lograr una selección de candidatos elegibles de forma objetiva.”

Conclusiones:

Así pues, (FRACICA OVALLE & ROZO BEJARANO, 2022) concluyen “El uso de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección en las organizaciones seguirá revolucionado la forma en la cual se realiza el proceso para maximizar la contratación de personal cualificado de acuerdo con sus responsabilidades. Lo harán más eficiente y permitirá que los reclutadores y expertos en selección dejen de invertir tiempo en los procesos mecánicos, subjetivos y se concentren en fases de mayor valor, potenciando los análisis y valoración de puestos. Los procesos de reclutamiento y selección de personal en las empresas han evolucionado, partiendo de las nuevas necesidades en las organizaciones, que se enfocan en la tendencia de la revolución 4.0. Por esto, ya no son las mismas, como tampoco la forma en que se realizan los procesos de reclutamiento, ya que, se utilizan medios digitales para la promoción de vacantes. Así mismo, los métodos de reclutamiento de talento humano en las empresas se han transformado gracias a elementos basados en la tecnología como el internet y las redes sociales, los cuales han permitido que las empresas cuenten con una cantidad mayor de candidatos, en tiempos más rápidos y se crea una mejor y más empática conexión, más conocimiento, menos costes y más personalización. Los equipos de gestión humana que utilizan sistemas basados en la nube pueden ofrecer a los miembros del equipo una mayor flexibilidad para realizar las actividades desde cualquier lugar, parte del mundo o momento, ya que, cuentan con datos fiables en tiempos cortos, facilitando el proceso de transformación de la organización.”

Aporte a la investigación

Para la propuesta del plan de reclutamiento y selección en la microempresa, se utilizaron tecnologías actuales, por tal razón fue muy importante identificar estudios anteriores sobre herramientas como lo es la inteligencia artificial, este trabajo además ayudó a estudiar sus resultados y ver las fortalezas y debilidades que puede tener la microempresa en caso de utilizar este tipo de herramientas, además de analizar sus costos, y demás.

1.9.1.3 Artículos Universidades Internacionales

Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal de Sepronac Cía. Ltda. Quito

Autor: Ítalo Jefferson Sánchez Zambrano,

Institución: <Universidad Andina Simón Bolívar

Año: 2020

Ciudad: Quito

Resumen:

La investigación de (SÁNCHEZ ZAMBRANO, 2020) se resumen en: “Partiendo desde una visión sistemática y de que todo proceso o procedimiento se interrelaciona con otro, posibilitando la articulación y éxito de un sistema en general; por lo tanto, la gestión del talento humano constituye la columna vertebral de cualquier empresa, y las acciones que se adopten o se mantengan respecto al personal, puede afectar a toda la estructura organizacional de manera positiva o negativa. En este sentido, es importante, analizar la incidencia que tiene el proceso de reclutamiento y selección en la rotación de personal de Sepronac Cía. Ltda. situada en la ciudad de Quito. Investigación que posibilitara corregir las practica actuales e implementar procedimiento e instrumentos formales, con el único fin de atraer y retener al personal cualificado. Sepronac Cía. Ltda., es una organización cuyo objeto social es la prestación de servicios complementarios de seguridad y vigilancia armada fija y/o móvil. La muestra estuvo constituida por 25 jefes de área y 250 colaboradores que estuvieron dentro del periodo de prueba entre los meses julio, agosto y septiembre del año 2018. El proyecto de investigación tiene un enfoque descriptivo ya que, se analizará la el proceso de reclutamiento y selección, poniendo a prueba la fundamentación teórica y determinar si existe una relación entre ambas variables de estudio. Las herramientas que se utilizaron para obtener información necesaria fueron; una entrevista y una encuesta, la misma que se aplicó a toda la población

entre los meses de julio, agosto y septiembre y determinó aspectos relacionados con las dos variables de estudio, además se manejó información histórica de la empresa para el cálculo de la rotación de personal, utilizando la fórmula propuesta por Idalberto Chiavenato y la plantilla del Lic. Luis Torres. Al término de la investigación y con la presentación e interpretación de los datos obtenidos entre el proceso de selección y rotación de personal, se concluye que en Sepronac Cía. Ltda. los procesos y practicas asociadas a la selección de personal son realizadas de manera tradicional, es decir, empírica y aislada, lo cual tiene una relación significativa con la rotación de personal.”

Conclusiones:

(SÁNCHEZ ZAMBRANO, 2020) concluye “La presente investigación se llevó a cabo en la empresa Sepronac Cía. Ltda. de la ciudad de Quito, de acuerdo a la investigación realizada se concluye que, el proceso de reclutamiento y selección de la empresa si influye en los índices de rotación de personal. Se evidencio que, los procesos utilizados en la selección de personal de la empresa son tradicional, pues no utilizan las técnicas establecidas para estos fines, a pesar, que la empresa invirtió en un paquete de baterías psicológicos, es insuficiente, si no cuentan con un instructivo o manual de reclutamiento y selección por competencias, dejando a la herramienta obsoleta o simplemente como un paquete de pruebas. El índice de rotación de personal del primer semestre del año 2018 según la formula planteada por el Lic. Torres tiene un promedio del 6.89%, que corresponde alrededor de 120 personas mensuales entre personal desvinculado y personal contratado, a comparación con el primer semestre del año 2019, en donde los índices de rotación de personal disminuyeron en un 4.03% dando como resultado un índice del 2.87%, para este primer semestre del año 2019 la empresa ya contaba con un modelo de reclutamiento y selección por competencias. Al aplicar el modelo propuesto, se podrá aligerar el proceso de reclutamiento y selección, utilizando el instructivo de competencias se podrá ejecutar los procesos de una manera ordenada y estructurada. En conclusión, con la implementación de un proceso de reclutamiento y selección por competencias disminuirá los índices de rotación de personal, convirtiéndole a la empresa en una fuente de trabajo estable y agradable para los clientes internos y externos.”

Aporte a la investigación

Precisamente el artículo fue de interés para la propuesta de reclutamiento y selección en la microempresa, ya que parte del análisis a los procesos actuales que tienen en la empresa, y buscando reconocer si estos tienen relación con los problemas de la misma en relación al talento humano y su rotación, si bien la microempresa objeto de estudio lleva dos años en el mercado, su rotación es un problema que se ha identificado y la investigación presente que fue la propuesta de reclutamiento y selección procuró que esas prácticas sean tecnificadas con tendencias actuales y no con herramientas tradicionales que no han dado buenos resultados.

1.9.1.4 Artículos de Revistas Científicas.

Evolución del reclutamiento y la gamificación como herramienta de selección del capital humano en las organizaciones

Autor: Roberto Carrasco Mullins, Juan Antonio Gómez Herrera

Institución: Revista Colon Ciencia, Tecnología y Negocios. Universidad de Panamá

Año: 2023

Ciudad: Panamá

Resumen:

Para (CARRASCO MULLINS & GÓMEZ HERRERA, 2023) “Las organizaciones han tenido que aceptar los nuevos retos con respecto a la preparación de sus colaboradores los cuales requieren mayores habilidades y destrezas que garanticen el posicionamiento de la organización en el mercado. La gamificación se convierte en una estrategia que permite fortalecer las habilidades técnicas y blandas que potencian el nivel laboral de los individuos dentro de las empresas. Mediante juegos lúdicos, recreación de casos o hasta juegos de roles, los colaboradores son recreados en escenarios que les permiten fortalecer sus capacidades de integración y trabajo en equipo, incluso la toma de decisiones y solución de problemas. El

propósito de este documento es realizar una revisión de la literatura que aborda el reclutamiento y la gamificación como una herramienta para la selección de capital humano en las organizaciones.”

Conclusiones:

De su investigación (CARRASCO MULLINS & GÓMEZ HERRERA, 2023) concluyen: “Se evidencia que la gamificación como técnicas operativas de inserción en el proceso administrativo, resulta ser beneficiosa su aplicación en las organizaciones y el éxito alcanzado va a depender de la atinada selección del capital humano. Las organizaciones tienen un gran reto al enfrentarse a una competencia cada vez mayor en la captación y atracción de talentos, por tales razones el capital humano debe aprovechar los beneficios y ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías en el ámbito de la selección. La relación a los costos beneficios y riesgos en la adopción de la gamificación. nos lleva a concluir que independientemente del tamaño de las organizaciones, ha sido utilizada en otras regiones como una herramienta para ganar competitividad y crecimiento en las organizaciones que la implemente.”

Aporte a la investigación

Este artículo permitió identificar temas muy importantes como son: evolución del reclutamiento y selección del capital humano que es parte del objetivo general de la investigación; la gamificación en el proceso de selección que se podría adaptar en la microempresa para la inserción de los nuevos colaboradores y finalmente las tendencias actuales en las organizaciones para el proceso de reclutamiento y selección, procurando que la propuesta final sea lo más actualizada posible para estar a la vanguardia de las demás organizaciones tecnológicas del mercado.

Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas.

Autor: José María Salinas Rodríguez, Jorge Nelson Malpartida Gutiérrez.

Institución: Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri

Año: 2020

Ciudad: Perú

Resumen:

Para (SALINAS RODRÍGUEZ & MALPARTIDA GUTIÉRREZ, 2020) “El reclutamiento de personal en la actualidad ha dejado de ser un proceso tradicional para convertirse en un proceso activo y moderno. El objetivo del presente estudio es conocer la evolución del reclutamiento de personal en las empresas Latinoamericanas en los últimos 10 años. Para el desarrollo del estudio se utilizaron base de datos que permitieron la búsqueda de información las cuales son EBSCOHOST, PROQUEST, REDALYC Y SCIELO, en los cuales se tomaron en cuenta criterios para su delimitación: entre los años 2010- 2020, solo revistas científicas y el idioma español e inglés. Este estudio se realizó bajo la metodología de revisión sistemática PRISMA. Los resultados determinaron 30 artículos que respondían a la pregunta de investigación. Se concluyó que la evolución del reclutamiento se originó en el siglo XX cuando se identificó al personal como un talento que necesita cuidarse y dejar de lado el pensamiento productivo en el cual al hombre se le denomina máquina de producción, es ahí donde se establece los primeros procedimientos de reclutamiento de personal y se toman enfoques clásicos.”

Conclusiones:

La investigación de (SALINAS RODRÍGUEZ & MALPARTIDA GUTIÉRREZ, 2020) concluye que “Haciendo una síntesis de las conclusiones de los artículos encontrados, se identifica que el proceso de reclutamiento de personal ha cambiado, las 38 empresas necesitan utilizar nuevos métodos y enfoques de reclutamiento para lograr sus objetivos y contar con personal calificado para sus necesidades, así mismo, este procesos ha evolucionado desde sus aspectos técnicos, requerimientos y prioridades, lo que busca es que la empresa cuente con los mejores candidatos que aporten valor y habilidades en la consecución de los objetivos organizacionales y personal, es así que la inclusión de plataformas digitales han dejado de lado a prácticas

clásicas. Así mismo se identificó que las empresas Pymes que son las unidades empresariales que conforma la economía Latinoamérica carecen de estructuras organizacionales, en la cual no existen departamentos exclusivos para las prácticas de reclutamiento y selección, lo que les dificulta encontrar mano de obra calificada, así mismo, su capacidad tecnológica no les permite utilizar nuevas herramientas o canales de búsqueda. En consecuencia, existen diversos modelos que las empresas deben de tomar en cuenta para mejorar sus procesos de reclutamiento, es así que la actualización y uso de tecnología es fundamental para lograr obtener el mejor talento humano.

Aporte a la investigación

Este artículo permitió identificar el nuevo proceso de reclutamiento y selección basados en tendencias actualizadas para Latinoamérica, además de tener una referencia actualizada a otras investigaciones que se han dedicado a actualizar la forma en que la gerencia del talento humano ha realizado el proceso de incorporación de una forma científica y adecuada en beneficio de las empresas. Precisamente para la propuesta de reclutamiento y selección en la microempresa se pretendió que esta sea lo más actualizada y científicamente posible.

1.9.2 Marco contextual

“El Municipio Valle del Guamuez. Su cabecera municipal, La Hormiga, se localiza aproximadamente a 100 km de Mocoa, desde donde se llega por vía terrestre en un trayecto que se recorre en cerca 4 h 15 m. El Municipio del Valle del Guamuez fue creado por medio del Decreto 3293 del 12 de noviembre de 1985; posteriormente sus límites cambiaron al crearse el Municipio de San Miguel por la Ordenanza 045 de 1994” (CORPOAMAZONIA, 2023).

“Este Municipio cuenta con un área aproximada de 876 km², de los cuales 129 km² pertenecen a los resguardos indígenas Santa Rosa del Guamuez, Yarinal-San Marcelino-Amarón, Nuevo Horizonte, La Argelia, Santa Rosa de Sucumbios y Santa Rosa del Guamuez, de las etnias Kofán, Inga, Pastos y Embera Chami, principalmente. Además, todo el territorio del Municipio se encuentra reservado por el Estado para adelantar actividades de exploración y

explotación de hidrocarburos. Limita por el norte con el Municipio de Orito, por el oriente con el Municipio de Puerto Asís, por el sur con el Municipio de San Miguel y la República de Ecuador, y por el occidente con el Departamento de Nariño y el Municipio de Orito” (CORPOAMAZONIA, 2023).

“Según los datos conciliados del Censo de población realizado por el DANE en el año 2005, la población del Municipio de Valle del Guamuez ascendió a 44.959 personas, de las cuales 51,7% son hombres y el 48,3% mujeres. De este total, 17.341 personas viven en el área urbana y 27.618 en el área rural. La población está integrada en un 88,4% por mestizos, 9,0% por indígenas de las etnias Kofán, Inga, Pastos y Embera Chami, principalmente, y 2,5% por mulatos y afrodescendientes. El 38,5% de la población censada reporta haber nacido en el mismo municipio” (CORPOAMAZONIA, 2023).

“El sector primario está representado por actividades agrícolas entre las que sobresalen los cultivos de productos tradicionales y frutales como Plátano, Yuca, Maíz, Caña Panelera, Chontaduro y Palmito, principalmente; las actividades pecuarias se relacionan básicamente con la cría de ganado vacuno que para el 2005 reportó una población de 6.092 cabezas de ganado establecidas en 6.640 ha de pasto, y en menor proporción con porcicultura (1.120 animales), avicultura (4.900 animales) y piscicultura (452 estanques con 244.373 m² de espejo de agua)” (CORPOAMAZONIA, 2023).

“En relación con las actividades productivas del sector secundario, a nivel familiar funcionan pequeñas empresas que desarrollan procesos de transformación de materias primas en diferentes aspectos de este sector de la economía” (CORPOAMAZONIA, 2023).

“El sector terciario se reduce a algunas actividades comerciales, complementadas con la prestación de servicios relacionados con salud, saneamiento básico, registro, educación, banca, transporte de carga y pasajeros, etc. El sector cuaternario o de Investigación y Desarrollo (R&D) no presenta una actividad significativa. (CORPOAMAZONIA, 2023).

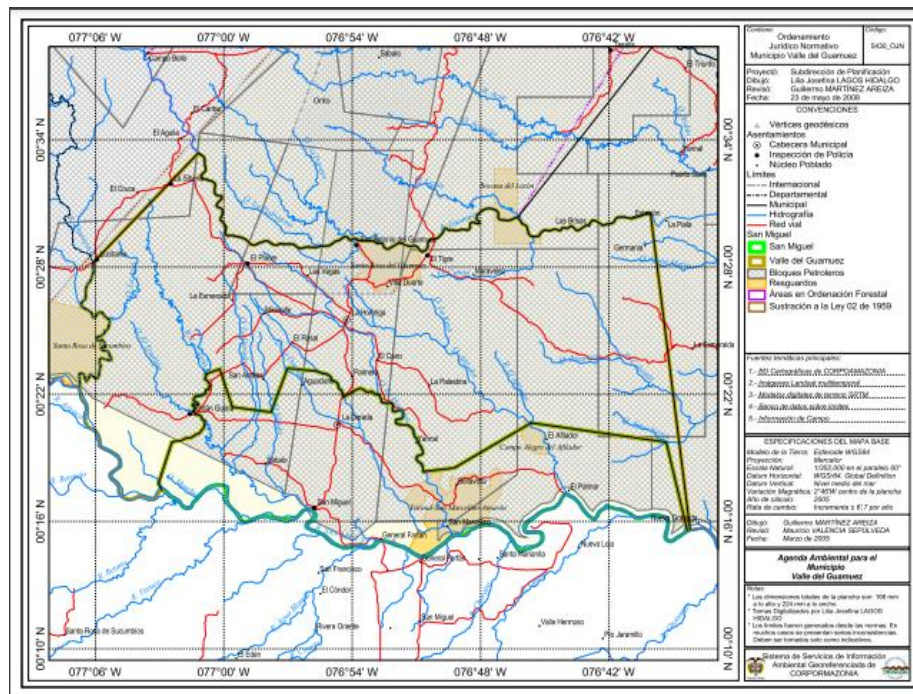
“El equipamiento educativo está representado por el jardín infantil Mi Pequeño Mundo; por el Instituto Empresarial Surcolombiano; por las instituciones educativas Valle del

Guamuez, La Concordia, José Asunción Silva, Jordán Güisía, El Tigre, El Cairo y Ciudad La Hormiga; por el Gimnasio Bilingüe María Montessori; por el colegio Antonio Nariño; por los centros etnoeducativos Santa Rosa del Guamuez y Tierra Linda; y por los centros educativos San Isidro Miravalle, Maravelez, Las Palmeras, Las Malvinas, La Esmeralda, El Venado y El Rosal. Estos funcionan a través de tres escuelas urbanas, 87 rurales, cuatro colegios y un centro educativo” (CORPOAMAZONIA, 2023).

“El equipamiento en salud está representado por el Hospital de primer nivel Sagrado Corazón de Jesús y los Puestos de Salud de El Tigre, El Placer y Jordán Güisía. Además, cuenta con un centro médico, un centro de imágenes diagnosticas, un centro Médico Quirúrgico y una Clínica particulares. Los escenarios deportivos, recreativos y culturales están representados por unas placas polideportivas al interior de la cabecera municipal y por algunas placas polideportivas en diferentes veredas” (CORPOAMAZONIA, 2023).

Figura 1

Mapa Municipio Valle del Guamuez



Nota: Fuente tomada de (CORPOAMAZONIA, 2023), enlace:

https://www.corpoamazonia.gov.co/region/putumayo/municipios/19_5220_vguamuez_ojn.pdf

La microempresa OR ING Software e Ingeniería desde sus inicios en el 2021 se ha comprometido por ser una entidad de carácter regional, que presta sus servicios en el desarrollo de software a la medida en entidades tanto pública como privada, asesoramiento en proyectos y mantenimiento técnicos de equipos de computación; tiene como firme objetivo continuar creciendo a nivel regional y ser reconocido como proveedor destacado en el campo tecnológico, en el mediano plazo a nivel regional y a largo plazo a nivel nacional.

Cuenta con un equipo formado académicamente a nivel profesional, con documentación al día, comprometido en la legalidad, aportando en temas fiscales, y participando en eventos sociales de la región, por lo que su compromiso ante todo es la comunidad y el desarrollo de su talento humano dentro de la microempresa.

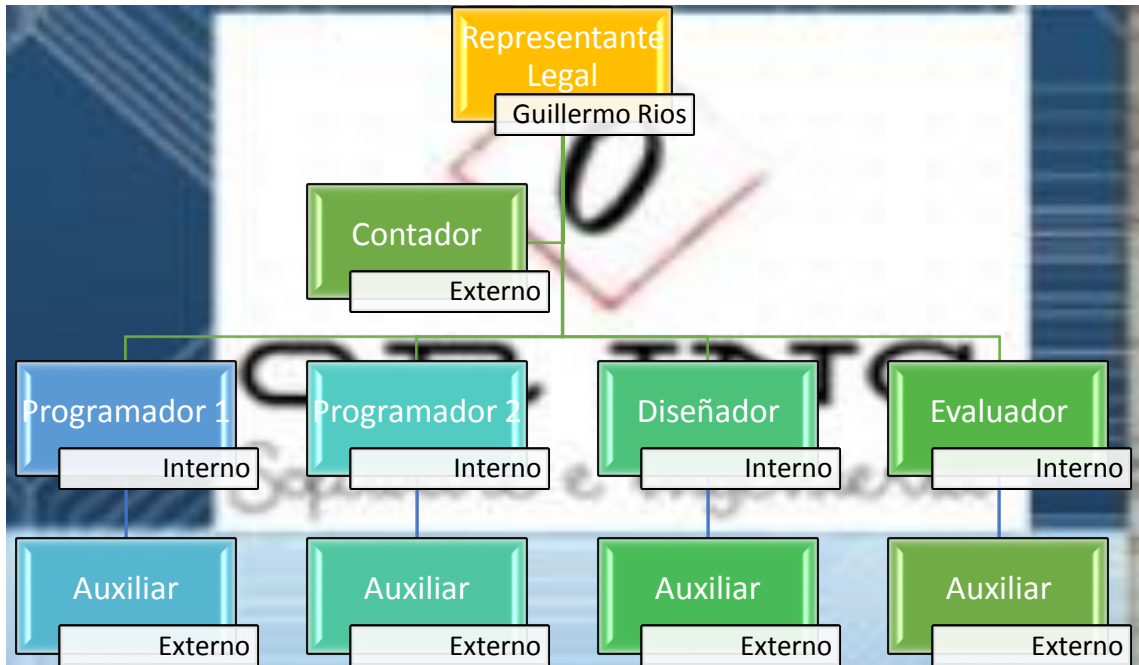
1.9.2.1 Información de la microempresa

- Empresa: OR ING Software e Ingeniería.
- Fecha Inicio: septiembre 2021
- Sede: Valle del Guamuez – Putumayo
- Representante Legal: Guillermo Arturo Rios Tonguino
- Nit: 1085270756-7
- Contactos: 3122665445

1.9.2.2 Organigrama

Figura 2

Organigrama OR ING Software e Ingeniería



Nota: Fuente tomada de documentación institucional.

1.9.2.3 Logo

Figura 3

Logo OR ING Software e Ingeniería



Nota: Fuente tomada de documentación institucional.

1.9.2.4 ¿Quién es la empresa?

OR ING Software e Ingeniería somos un equipo comprometido en ofrecer soluciones en software a la medida, con estándares de calidad basados en la innovación y motivados por la pasión en la tecnología de nuestros colaboradores. Desde el 2021 funcionando en el suroccidente colombiano, somos reconocidos por nuestra innovación en soluciones para los clientes de esta región, enfocados en la constante actualización de desarrollo del software y tendencias tecnológicas de alta calidad.

1.9.2.5 Historia

En el 2021 nace la idea de conformar un equipo de trabajo con profesionales en el área de la programación, arrancando con pequeños proyectos de software en empresa privadas como: parqueaderos, supermercados, panaderías, farmacias y otros, que permitían llevar un control de sus actividades diarias de comercio.

En 2022 se comenzó a incursionar en el sector público gracias a los contactos del actual representante legal, y fue así como se realizaron proyectos con instituciones educativas, alcaldías, y constructoras del sector mixto, implementando software para el control de personal, vigilancia e inventario.

En este 2023 se ha continuado trabajando con proyectos tanto en el sector privado como público, se continua en ese proceso de expansión, ofreciendo lo mejor de cada integrante del equipo de trabajo, y procurando obtener más clientes.

1.9.2.6 Misión

OR ING Software e Ingeniería nace por la pasión en el desarrollo del software de calidad, y por brindar soluciones a la medida del cliente. Con nuestras soluciones de software es posible agilizar los procesos tecnológicos, brindando confiabilidad y seguridad de la información a través de procesos actualizados de programación con metodologías ágiles y fáciles de usar.

1.9.2.7 Visión

Ser en 2025 un proveedor reconocido en el suroccidente colombiano en el campo de soluciones de software a la medida de calidad e innovador, que represente la pasión de nuestros colaboradores por la tecnología actualizada.

1.9.2.8 Valores Corporativos

La pasión por el desarrollo de software nos permite identificar valores como son:

- Innovación
- Trabajo en Equipo
- Creatividad
- Compromiso
- Responsabilidad social y empresarial

1.9.2.9 Lemas Institucionales

En OR ING Software e Ingeniería el requisito especial para nuestros colaboradores es disfrutar y tener pasión por la programación, un buen desarrollo de software no es solo un

algoritmo plano y frío, sino más bien se presenta cuando el programador coloca su genialidad en cada línea de código.

Tomar decisiones es una característica de cada colaborador, pero cada decisión va acompañada de un levantamiento de información y análisis de las necesidades de nuestros clientes, proponiendo de forma ágil y segura alternativas de software de calidad.

El trabajo tanto en equipo de nuestros colaboradores, como la constante comunicación con el cliente son una herramienta poderosa para que el desarrollo del software alcance los objetivos planteados, es por eso que para nosotros un buen control del desarrollo se relaciona estrechamente con la comunicación.

1.9.3 Marco Teórico

Toda investigación debe basarse en la ciencia, en este caso la gestión del talento humano tiene su historia y a través del tiempo grandes pensadores han permitido con sus estudios del tema dejar un legado de teoría y metodologías para que sean aplicados en la empresa, para (CUESTAS SANTOS, 2010) “Gestionar a las personas que trabajan, como ciencia, buscando optimizar la manera en que colaboran en aras de los objetivos principales de su organización laboral, es tarea que exige estudio, dedicación, persistencia y sensibilidad.”, es así como por medio de referencias a artículos científicos, libros académicos y sitios web, se recupera las teorías y metodologías de este campo en especial en temas relacionados al reclutamiento y selección del talento humano, para que la propuesta de reclutamiento y selección en la microempresa arroje los mejores resultados.

Pero todo tipo de teoría tiende a cambiar o evolucionar en el tiempo, por lo que las nuevas tendencias de la gestión del talento humano también se han tenido en cuenta, y son en definitiva a donde apunta la propuesta de reclutamiento y selección para la microempresa OR ING Software e Ingeniería, con la cual se pretende presentar teorías novedosas, como afirma (CUESTAS SANTOS, 2010) “la gestión humana o GRH, superadora de la clásica y tradicional administración o dirección de personal. Esa clásica administración de personal que continúa haciéndose en no pocas instituciones sigue centrada en el tratamiento meramente

administrativo de las personas que trabajan, limitada fundamentalmente al contrato, a ubicarles como altas o bajas en nóminas, intervenir en las relaciones con el sindicato y las condiciones de trabajo, y orientar los trámites de seguridad social. A la GRH de hoy, en especial a la estratégica, corresponde mucho más como esencia de la actual gestión empresarial”, que hagan del proceso de incorporación de talento humano mucho más ágil y efectiva para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

1.9.3.1 Gestión del Talento Humano

Gestionar el talento humano permite satisfacer los objetivos organizacionales de las empresa, y para ello se requiere que el talento humano que haga parte de ella, sea comprometido y con las competencias adecuadas, además la empresa debe satisfacer las necesidades del talento humano, para que este se mantenga en el tiempo, ofreciendo lo mejor de sus capacidades, una buena gestión beneficia a ambos actores, para (VALLEJO CHÁVEZ, 2016) la gestión del talento humano “Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales: un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.; por ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones.” Y por tanto las empresas actuales deben prestar atención a la gestión del talento humano, para que su funcionamiento no se vea afectado por falta de la esencia principal, es decir ese talento humano que esté conectado con el ser de la empresa.

Gestionar un talento humano va más allá del control que se le debe llevar, busca entre otras cosas que la organización le brinde los recursos necesarios para su correcta labor, procurando de espacios y herramientas para su trabajo, y de beneficios que le permitan satisfacer sus necesidades no solo económicas, sino emocionales, Según (VALLEJO CHÁVEZ, 2016) “La administración del talento humano analiza varios aspectos como: la cultura que existe en cada organización, la estructura organizativa, características del contexto ambiental, la misión y la visión del negocio en la organización, la tecnología que utiliza, sus procesos

internos, el estilo de administración, factores que son analizados en beneficio de la organización.”, estos aspectos a tener muy en cuenta por quien ejerza la labor de gestión del talento humano, se deben diseñar correctamente, implementarlos de formas oportunas y llevar un control y realimentación de manera constante, solo así se podrá asegurar una efectiva gestión.

1.9.3.2 Conceptos sobre administración de talento humano.

Según (CHIAVENATO, 2009) CITADO POR (VALLEJO CHÁVEZ, 2016) “La administración del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño”, se puede observar que estos aspectos deben ser planificados de la mejor manera, además de realizar un ciclo adecuado que ayude a estandarizar el proceso de la gestión del talento humano.

Figura 4

Proceso de la Gestión del Talento Humano



Nota: Fuente propia

Pero, ¿qué es un talento? para (VALLEJO CHÁVEZ, 2016) “Un talento es un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento. Para tener talento, la persona debe

poseer cualidades diferenciadoras y competitivas que la valoren.” Estas cualidades diferenciadoras y competitivas deben estar alineadas con la empresa, y ningún talento por más excelentes cualidades que tenga puede ser considerado para la empresa útil, sino está conforme con las políticas, no es solo encontrar el mejor talento, es el talento que la empresa necesita para continuar en marcha, donde la empresa y el talento se vean beneficiados.

1.9.3.3 Aspectos esenciales del talento humano.

Son cuatro aspectos que para (VALLEJO CHÁVEZ, 2016) son considerados debe tener un buen talento humano para la empresa y estos son:

(VALLEJO CHÁVEZ, 2016) “**Conocimiento.** - Es el saber, es el resultado de aprender a aprender de forma continua.” Un talento adecuado es aquel que siempre se mantiene actualizado en su profesión, destaca sobre los demás que solo se han apropiado de los conocimientos básicos.

(VALLEJO CHÁVEZ, 2016) “**Habilidad.** - Se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el conocimiento en resultado.” Poner en practica ese conocimiento adquirido en el tiempo ayuda al talento humano a ser mas reconocido y por tal razón a ser tenido en cuenta en los procesos de selección.

(VALLEJO CHÁVEZ, 2016) “**Juicio.** - Se trata de saber analizar la situación y el contexto, es tener el análisis crítico, juzgar los hechos, establecer un equilibrio y definir prioridades.” La característica de analizar y dar soluciones efectivas permite que ese talento sea tenido en cuenta en toma de decisiones para la empresa, y en cargos que requieren liderazgo.

(VALLEJO CHÁVEZ, 2016) “**Actitud.** - Se trata de saber hacer que ocurran las cosas. Actitud positiva y emprendedora, permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, dar valor agregado, llegar a la excelencia y enfocarse a los resultados, es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización.” La actitud es una parte tan diferenciadora entre los tantos talentos, que se puede tener la habilidad, el conocimiento y

juicio, pero si no pones en práctica todos juntos, difícilmente ese talento destacará, en definitiva, la mejor actitud permitirá al talento crecer y seguir siendo parte de la empresa que demandas sus servicios.

Tabla 2

Aspectos del talento humano

Aspectos	Características		
Talentos	Conocimiento	Saber	<i>Know how</i> Aprender a aprender. Aprender continuamente Ampliar el conocimiento. Transmitir conocimiento. Compartir conocimiento
Habilidades	Saber hacer	Aplicar el conocimiento Visión global y sistémica Trabajo en equipo Liderazgo Motivación Comunicación	
Juicio	Saber analizar	Evaluar la situación Obtener datos e información Tener espíritu crítico Juzgar los hechos Ponderar con equilibrio Definir prioridades	
Actitud	Saber hacer que ocurra	Actitud emprendedora Innovación Agente de cambio	

		Asumir riesgos Enfoque en resultados Autorrealización	
Contexto	Arquitectura organizacional	Diseño organizacional	División de trabajo, organización, políticas, prácticas administrativas, procesos, flujos de trabajo, aplicaciones tecnológicas, comunicación con las personas.
Cultura organizacional	Cultura y comportamiento	Modos de pensar, sentir y hacer, valores, ética, confianza, espíritu de equipo, adaptabilidad, democracia participativa, familiaridad, innovación, satisfacción, compromiso	
Estilo de administración	Estilo de gestión	Estilos de liderazgo y <i>coaching</i> , descentralización del poder, toma de decisiones, delegación de confianza en las personas y atribución de facultades (<i>empowerment</i>)	

Nota: Fuente tomada de Aspectos del capital humano, (CHIAVENATO, 2016) citado por (VALLEJO CHÁVEZ, 2016)

Tabla 3

Talentos / Competencias

Talentos de las personas dotadas de competencias			
Conocimientos	Habilidad	Juicio	Actitud
Saber	Saber hacer	Saber analizar	Saber hacer que ocurra
<ul style="list-style-type: none"> • Know how • Aprender a aprender • Aprender continuamente • Ampliar el conocimiento • Transmitir conocimiento • Compartir conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar el conocimiento • Visión global y sistémica • Trabajo en equipo • Liderazgo • Motivación • Comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la situación • Obtener datos e información • Tener espíritu crítico • Juzgar los hechos • Ponderar con equilibrio • Definir prioridades 	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud emprendedora • Innovación • Agente de cambio • Asumir riesgos • Enfoque en los resultados • Autorrealización

Nota: Fuente tomada de Talentos vs. Competencias según (VALLEJO CHÁVEZ, 2016)

1.9.3.4 Reclutamiento del Talento

Cuando una empresa requiere talento para formar parte de esta, debe realizar un proceso de incorporación el cual inicia con el reclutamiento, para (CHIAVENATO, 2011) *“Reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización.”* Es decir, no es el simple hecho de atraer cualquier tipo de talento, sino aquel que se ajuste a las necesidades, que ofrezca los resultados esperados y por supuesto que tenga las características técnicas y capacidades que requieren el cargo que se va a suplir. En el mercado laboral existen múltiples talentos, es por eso que con la ayuda de las herramientas adecuadas se puede reclutar el talento justo para el cargo adecuado.

Suplir una vacante no es cosa de todos los días para la empresa, ya sea por renuncia de una persona o por crear nuevos cargos, existe un momento donde la demanda de talento es necesaria, como lo afirma (CHIAVENATO, 2011) “El reclutamiento se hace a partir de las necesidades de recursos humanos presentes y futuras de la organización.”, para lo cual se debe hacer una planificación correcta, procurando que el reclutamiento llegue a las personas acordes para los cargos, además esta planificación de tener los mejores resultados, podría adaptarse y tomarse como un estándar para futuros reclutamientos, con resultados no solo adecuados sino también ágiles para ahorrar dinero y costos.

Se comento sobre la planificación correcta, o lo que para (CHIAVENATO, 2011) es: “La planeación de personal es el proceso de decisión respecto a los recursos humanos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo.” El talento humano es parte esencial para el funcionamiento de la empresa, y atraerlo requiere de definir como se llevará a cabo este proceso, quienes serán los encargados de realizarlo, el tiempo que llevará el mismo, y por supuesto a que talento irá dirigido, fuera de la empresa, en la empresa o una combinación de ambos, por lo cual el reclutamiento se puede dividir de la siguiente manera:

Reclutamiento Interno

Es indudable que en las empresas se puede conseguir el talento necesario que se demanda, esto debido a que las personas que trabajan ya llevan el tiempo suficiente, conocen los procesos, y por supuesto conocen a las personas al interior, la primera opción que se debe tener en cuenta es el talento que ya hace parte de la empresa, esto para (CHIAVENATO, 2011) es el reclutamiento interno y lo define “cuando, al haber una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados, los cuales pueden ser promovidos (*movimiento vertical*) o transferidos (*movimiento horizontal*) o transferidos con promoción (*movimiento diagonal*).” Esto ayuda a agilizar el proceso de incorporación, y es una ayuda para minimizar los costos de reclutamiento externo, donde se deben hacer convocatorias por medios impresos o digitales.

Parafraseando a (CHIAVENATO, 2011) se tienen ventajas y desventajas al utilizar el reclutamiento interno y podemos destacarlas a continuación:

Ventajas del reclutamiento interno según (CHIAVENATO, 2011)

- Es más económico, ya que se evitan costos relacionados a anuncios de la convocatoria, pagos por servicios de empresas que realicen el reclutamiento, realizar nueva documentación, integración del talento al equipo y otros.
- Es más rápido, al tener que eliminar tiempos en los que se debe publicar la convocatoria al cargo, que se deban llenar la cantidad de candidatos para comenzar el proceso, demora en el proceso de documentación legal, e inclusive la espera para que el candidato deje su antiguo cargo si aún se encuentra en labores.
- Presenta un índice mayor de validez y de seguridad, más que todo por el conocimiento del candidato, su trayectoria en la empresa, su comportamiento con los equipos de trabajo y con los jefes directos, se posee menos margen de error debido al historial que se tiene del candidato.
- Es una fuente poderosa de motivación para los empleados, el talento interno releja en este reclutamiento interno la posibilidad de crecer dentro de la empresa, de formar una carrera y por tal razón se encontrarán más motivados para continuar trabajando en la empresa con la mejor disponibilidad, y por supuesto ofreciendo lo mejor en beneficio de los objetivos institucionales.
- Aprovecha las inversiones de la empresa en la capacitación del personal. si el candidato ha sido capacitado con recursos de la empresa, es una gran oportunidad para recuperar esa inversión, y obtener los beneficios por los que en un principio se ofreció brindarle nuevos conocimientos.
- Desarrolla un saludable espíritu de competencia entre el Personal. El talento humano dentro de la empresa procurara ser mejor cada vez, capacitarse y destacarse dentro de la misma, para ser tenido en cuenta en futuras convocatorias internas.

Desventajas del reclutamiento interno según (CHIAVENATO, 2011)

- Exige que los nuevos empleados tengan cierto potencial de desarrollo para que puedan promoverlos a un nivel superior al del puesto con el que ingresan, además de motivación suficiente para llegar ahí. Esto requiere mayor compromiso por parte de la

empresa para que se sigan presentando convocatorias internas, ya que el talento estará a la espera de seguir creciendo y buscando beneficios, por lo que la empresa debe estar preparada económicamente para suplir cargos que ofrezcan mejores incentivos económicos y motivacionales.

- Puede generar conflicto de intereses, pues al ofrecer la oportunidad de crecimiento, crea una actitud negativa en los empleados que no demuestran tener las capacidades necesarias o no logran obtener aquellas oportunidades. Pero de igual manera la empresa debe preocuparse por que estos escenarios sean corregidos o al menos de forma reducida, todo esto en procura de que el talento sea aprovechado.
- Cuando se realiza continuamente, lleva a los empleados a limitarse cada vez más a las políticas y estrategias de la organización. Por lo que la autonomía del talento se reduce y por tanto no hay nuevas propuestas que beneficien a la empresa, el talento podría perder el rumbo y trabajar tan solo por los beneficios económicos y no por los objetivos organizacionales.
- No se puede hacer en términos globales en toda la organización. Ya que las convocatorias internas son solo donde se requiere por renuncia de otro talento o se han creado nuevos cargos, y esto no ocurre en toda la empresa, podría desmotivar a aquellos que pueden pensar no se han tenido en cuenta en las convocatorias.

Reclutamiento Externo

(CHIAVENATO, 2011) “El *reclutamiento externo* funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas extrañas, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de *reclutamiento*.”

Ventajas del reclutamiento externo

- Lleva “sangre nueva” y experiencia nueva a la organización.
- Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización
- Aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal hechas por otras empresas o por los mismos candidatos.

Desventajas del reclutamiento externo

- Por lo general es más tardado que el reclutamiento interno.
- Es más caro y exige inversiones y gastos inmediatos
- En principio es menos seguro que el reclutamiento interno.
- Cuando se monopolizan las vacantes y las oportunidades dentro de la empresa, esto puede frustrar al personal que ve barreras para su crecimiento profesional, las cuales están fuera de su control.
- Generalmente afecta a la política salarial de la empresa

Reclutamiento mixto

Ahora bien, para tener una mayor cobertura del talento humano las empresas pueden llegar a combinar ambos tipos de reclutamiento tanto interno como externo y así obtener mejores resultados, tal y como lo describe (CHIAVENATO, 2011) “En la práctica, las empresas no hacen sólo *reclutamiento interno* o sólo *reclutamiento externo*. Ambos se complementan.” Por obvias razones si el reclutamiento es interno y se cubre esa vacante con talento de la misma empresa, ese cargo quedará disponible, generando una cadena como la que describe (CHIAVENATO, 2011) “Al hacer un *reclutamiento interno* el individuo que se desplaza a la posición vacante necesita que se cubra su posición actual. Si es sustituido por otro empleado, este otro desplazamiento produce, a su vez, una vacante que necesita ser ocupada. Cuando se hace *reclutamiento interno*, en algún punto de la organización surge siempre una plaza que deberá ser llenada mediante *reclutamiento externo*, a menos que se cancele.” Es así como a pesar de realizar reclutamiento interno se vera la necesidad de incorporar talento de forma externa, que supla cargos que pueden quedar sin ocupar.

Para (CHIAVENATO, 2011), el reclutamiento mixto puede ser de tres formas.

- Inicialmente reclutamiento externo, seguido de reclutamiento interno. Cuando la empresa requiera de talento nuevo, con habilidades diferentes y que pueden ser de gran ayuda, en caso de no encontrarlo, ampliara su búsqueda dentro de la empresa.

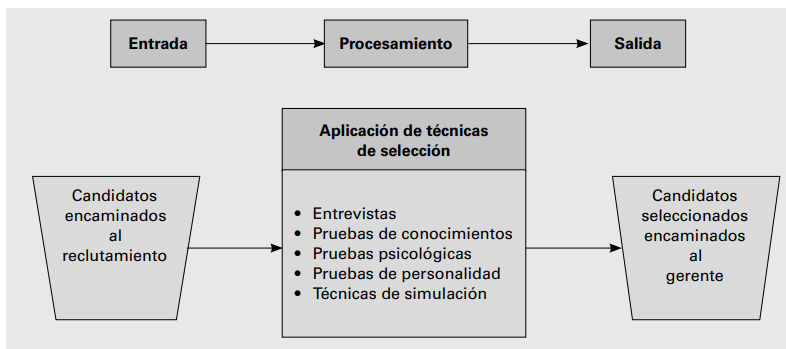
- Inicialmente reclutamiento interno, seguido de reclutamiento externo. La empresa ha decidido brindar la oportunidad a su talento interno, debido a que conoce sus habilidades dentro de los procesos organizacionales, de la misma forma al no encontrar talento interno, ampliara la búsqueda de forma externa para el talento que cumpla sus necesidades.
- Reclutamiento externo e interno concomitantemente. La empresa requiere urgentemente que se cubra la vacante, por tal razón al tiempo realizara la convocatoria interna y externa, por supuesto dando prioridad al talento interno, para prevenir que el talento se desmotive, además de procurar una sana competencia.

1.9.3.5 Selección del Talento

Después de realizar un reclutamiento adecuado, procurando que los convocados tengan las características para suplir el cargo, se realiza una selección que como lo define (CHIAVENATO, 2011) “la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.”. Es decir, el talento que se recluto, además de tener las características para el cargo, lo debe estar para la empresa, en beneficio de cumplir los objetivos, de sacar adelante la actividad económica que realiza y por supuesto de procurar estar en ella el mejor tiempo posible, tratando de formar una carrera en su interior.

Figura 5

El Proceso de Selección de Personal

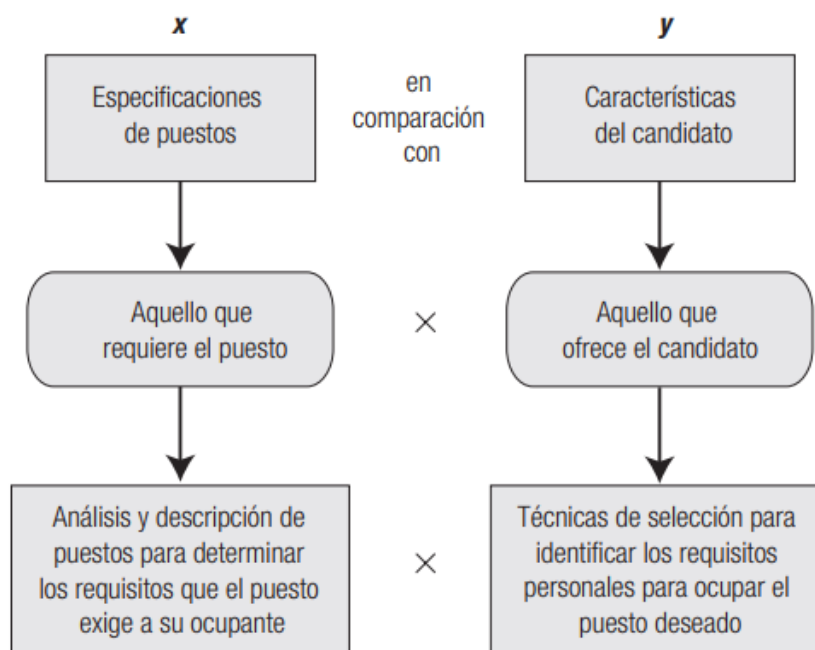


Nota: Fuente tomada de El proceso de selección de personal, (CHIAVENATO, 2019)

El proceso de selección requiere de una clara definición de los requisitos que debe tener la persona relacionados a la exigencia del cargo y a las características del candidato, es decir (CHIAVENATO, 2011) define una “comparación entre dos variables: por un lado los requisitos del puesto vacante (son los requisitos que exige el puesto a quien lo desempeñe) y, por otro lado, el perfil de las características de los candidatos presentados.” Se asigna como x a la primera variable y con y a la segunda, con la definición en la siguiente figura.

Figura 6

Selección de personal como comparación



Nota: Fuente tomada de selección de personal como comparación (CHIAVENATO, 2011)

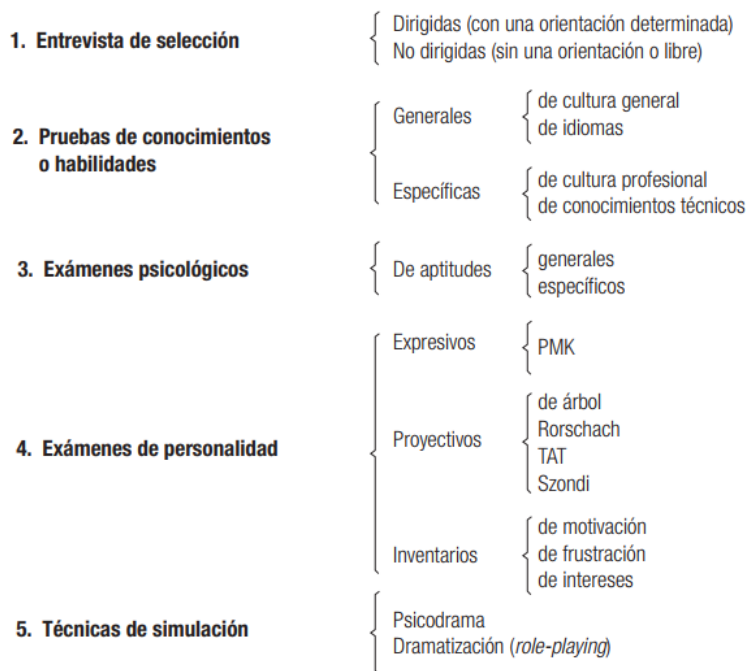
Para comparar las variables (CHIAVENATO, 2011) propone lo siguiente “Cuando x es mayor que y , se dice que el candidato no satisface las condiciones ideales para ocupar determinado puesto, por lo tanto, se le rechaza. Cuando x y y son iguales, se dice que el candidato reúne las condiciones, por lo tanto, se le emplea. Cuando la variable y es mayor que x , el candidato reúne más características de las exigidas para el puesto, por lo que resulta sobrecalificado para éste.”

Técnicas de selección

Para realizar la selección del candidato adecuado para el cargo, el responsable de hacerlo debe utilizar ciertas técnicas que le permitirán realizar su trabajo de manera acertada, para (CHIAVENATO, 2011) existen cinco técnicas de selección que se ilustran en la siguiente figura, y posteriormente se definen.

Figura 7

Clasificación de las técnicas de selección



Nota: Fuente tomada de clasificación de las técnicas de selección (CHIAVENATO, 2011)

Entrevista de selección: para (CHIAVENATO, 2011) “Es la técnica de selección más utilizada en las grandes, medianas y pequeñas empresas. A pesar de carecer de bases científicas y de considerarse como la técnica de selección más imprecisa y subjetiva, es la que mayor influencia tiene en la decisión final respecto al candidato.”. Lo que se pretenden en esta técnica es conocer más sobre el candidato, pues es innegable que hay cosas que en su currículo no pudieron ser identificadas, por lo que el entrevistador debe ser consciente de que es un espacio donde interactúan dos personas, la primera el entrevistador busca conocer más sobre sus características, y el entrevistado tratara de dar la información adecuada, u ocultara

información si la pregunta que se realiza no es la adecuada. También se pretende evaluar cómo actúa el candidato frente a situaciones donde se requiere información, su tiempo de respuesta, su habilidad para comunicarse, además de identificar si la información suministrada en la entrevista coincide con su documentación. Si bien puede considerarse una técnica algo anticuada, aún sigue siendo la más utilizada y la que más influye en la selección del talento humano.

Pruebas de conocimientos o habilidades: para (CHIAVENATO, 2011) “Las pruebas de conocimientos o de habilidades son instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, de la práctica o del ejercicio. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o *técnico* que exige el puesto (nociones de contabilidad, de informática, de ventas, de tecnología, de producción, etc.) o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas (destreza como chofer de camión, destreza como capturista, como telefonista, como operario de máquina, para utilizar una calculadora, etc.)”. Los conocimientos que tienen el candidato son de acuerdo al cargo que se está seleccionando, por lo que se pueden realizar pruebas orales, escritas o de ejecución donde se evalúan los conocimientos adquiridos durante su proceso de formación profesional, procurando identificar que sabe acerca de teorías, conceptos, regulación y otros temas que debe dominar con cierta perfección. Las habilidades se pueden identificar por medios de pruebas de ejecución, donde se mide las técnicas para solucionar un problema relacionado al cargo que el candidato aspira obtener.

Exámenes psicológicos: para (CHIAVENATO, 2011) “El término *test* designa un conjunto de pruebas que se aplican a las personas para valorar su desarrollo mental, sus aptitudes, habilidades, conocimientos, etc. En realidad, el test es una medida de desempeño o de realización, ya sea por medio de operaciones mentales o manuales, de elecciones o de lápiz y papel. El test se utiliza para conocer mejor a las personas en decisiones de empleo, en orientación profesional, en la evaluación profesional, en el diagnóstico de la personalidad, etc.”. Aquí se pretende evaluar el comportamiento del candidato en ciertas situaciones que bien pueden ser en su parte laboral, social o familiar, las cuales se encuentran estandarizadas y pretenden que todos los candidatos tengan la oportunidad de medir su desempeño en estas situaciones. Por otro lado, los resultados de las pruebas psicológicas para (CHIAVENATO, 2019)

“se comparan con las pautas de los resultados de muestras representativas a efecto de obtener resultados en porcentajes. Por eso, las pruebas psicológicas presentan tres características que las entrevistas y las pruebas tradicionales u objetivas no tienen: pronóstico, validez y precisión”, además junto a la entrevista es una técnica muy utilizada y que influye bastante en los resultados de selección.

Exámenes de personalidad: para (CHIAVENATO, 2011) “Los tests de personalidad sirven para analizar los distintos rasgos de la personalidad, sean éstos determinados por el carácter (rasgos adquiridos o fenotípicos) o por el temperamento (rasgos innatos o genotípicos). Un rasgo de personalidad es una característica señalada del individuo capaz de distinguirlo de los demás.” Se pretende identificar rasgos únicos de cada candidato relacionados a su personalidad, equilibrio emocional, relaciones con los demás, motivaciones intrínsecas o extrínsecas, frustraciones o fobias a situaciones o cosas; lo anterior para conocer si es apto a las demandas del cargo, se debe tener en cuenta como dice (CHIAVENATO, 2019) “Tanto la aplicación como la interpretación de las pruebas de personalidad exigen la presencia de un psicólogo. “, ya que son características que deben ser identificadas de la mejor manera por un profesional capacitado, y no por apariencias que descubre el encargado de la selección, todo esto para que los resultados no sufran de desfases provocados por simple intuición.

Técnicas de simulación: para (CHIAVENATO, 2011) “Las *técnicas de simulación* tratan de pasar del estudio individual y aislado al estudio en grupo y del método exclusivamente verbal o de realización a la acción social. Su punto de partida es el drama, que significa reconstruir sobre un escenario (contexto dramático) en el momento presente, en el aquí y el ahora, el acontecimiento que se pretende estudiar y analizar de la manera más cercana a la realidad.”. Una evaluación grupal, pero con resultados individuales, donde se busca descubrir las capacidades del candidato que en ocasiones se encuentran escritas en su currículo como son: liderazgo, trabajo en equipo, responsabilidad, agilidad y solución de conflictos, entre otras. Se debe continuar la línea de la entrevista y la prueba psicológica, es decir la evaluación que se realizará en esta técnica debe estar completamente relacionada al cargo que el candidato aspira a ocupar, donde se espera tener un ángulo más claro de la actitud que tomará el candidato en su puesto de trabajo.

1.9.4 Marco conceptual

Se procuró aclarar, profundizar e incorporar a la microempresa los conceptos relacionados con reclutamiento y selección de personal, esto permitió entender en detalle cómo funcionan estos procesos, que beneficios se pueden obtener de su conocimiento y que errores el no aplicarlos oportunamente, estos conceptos se tomaron de libros académicos y por tal razón tiene mayor acogida en la gestión del talento humano.

Se eligió conceptos que sean más aceptados en la comunidad científica y que han permanecido en el tiempo, además su importancia radica en que la propuesta final está soportada por conceptos claves que ayudaron al cumplimiento del objetivo general de la investigación.

Los conceptos son los siguientes:

RECLUTAMIENTO: según el (COLEGIO DE PSICOLOGOS DE MADRID, 2011) “A partir del estudio del mercado de trabajo se inicia el proceso de Reclutamiento, en que se establecerán las fuentes a utilizar (internas, externas o ambas) para la localización y atracción de candidatos potencialmente válidos; y la tasa de candidatos preseleccionados estimada como conveniente para empezar el proceso de Selección. El proceso de reclutamiento de personal se puede definir como el *conjunto de procedimientos utilizados para la localización, atracción y captación de candidatos potencialmente válidos que participen libre y voluntariamente* en el proceso de selección de personas para cubrir una vacante dentro de una empresa u organización.”

SELECCIÓN: para el (COLEGIO DE PSICOLOGOS DE MADRID, 2011) “ La Selección comienza con el diseño del proceso definiendo, a partir del perfil de exigencias previamente clarificado con el empleador, los criterios a evaluar y los predictores o técnicas que se utilizarán para dicho fin. A la hora de elegir estos predictores se debe garantizar que son fiables y válidos.”

RECLUTADOR: en el informe del (COLEGIO DE PSICOLOGOS DE MADRID, 2011) “Los profesionales que participan en el reclutamiento deben recibir entrenamiento del

procedimiento a seguir. Se debe concretar por escrito qué información deben dar a los candidatos y en qué momentos. La información debe ajustarse a la realidad laboral ofertada para evitar falsas expectativas en los posibles candidatos. Los psicólogos son responsables de garantizarla calidad del proceso y las competencias de las personas que colaboran con ellos.”

EVALUADOR: la definición del (COLEGIO DE PSICOLOGOS DE MADRID, 2011) es “El evaluador debe tener la cualificación exigida y la competencia necesaria para aplicar, corregir e interpretar las pruebas utilizadas. Las evaluaciones pueden ser realizadas por profesionales con diferentes cualificaciones.”

DECISOR: según el (COLEGIO DE PSICOLOGOS DE MADRID, 2011) “El decisor debe tener competencia para interpretar toda la información disponible sobre la posición a cubrir, y sobre los candidatos. Debe, además disponer de independencia de juicio para exponer sus opiniones y valoraciones sin dejarse llevar por influencias de otras partes.”

GAMIFICACIÓN: Para (CARRASCO MULLINS & GÓMEZ HERRERA, 2023) citando a (ARDILA- Muñoz, 2019) “La técnica de la “gamificación” término que derivado del idioma inglés game que significa juego, ha sido empleada exitosamente en las organizaciones y consiste en juegos no lúdico para potenciar valores positivos relacionados, como lo son la motivación, la concentración, el trabajo en equipo o el esfuerzo por lo que se ha extendido en estos últimos años en el entorno del mundo empresarial como herramienta para incrementar la productividad del personal.”

REDES SOCIALES: en la investigación de (IGLESIAS GUTIERRÉZ & SÁNCHEZ BARAHONA, 2022) se las define como: “servicios que funcionan a través de internet y que le permiten al usuario generar un perfil público con información personal. Además, tienen un atributo importante y es que permiten la interacción entre usuarios y su localización en función de las características que publican en sus perfiles. Las redes sociales pueden ser generalistas, profesionales, verticales u otras.”

CHATBOTS: según (IGLESIAS GUTIERRÉZ & SÁNCHEZ BARAHONA, 2022) “Los chatbots son softwares que utilizan mensajes estructurados para emitir respuestas desde una máquina

hacia un interlocutor humano. Así, esta herramienta tecnológica permite simular conversaciones humanas por medio de una interfaz conversacional.”

INTELIGENCIA ARTIFICIAL: Para (IGLESIAS GUTIERRÉZ & SÁNCHEZ BARAHONA, 2022) “Se define como la capacidad de los computadores para realizar tareas que normalmente requieren de la inteligencia humana. La inteligencia artificial se ha utilizado para reclutar y seleccionar a los mejores talentos, teniendo como base los requerimientos de las empresas. Algunos algoritmos de inteligencia artificial pueden detectar rasgos de personalidad y habilidades cognitivas de los candidatos, y los compara con los mejores talentos de la compañía, con el objetivo de identificar variables que caracterizan a los mejores talentos en cada cargo.”

BOTS: (IGLESIAS GUTIERRÉZ & SÁNCHEZ BARAHONA, 2022) afirman que: “Los procesos de reclutamiento y selección pueden llevarse a cabo mediante la utilización de bots que perfilen y seleccionen hojas de vida en segundos, según la necesidad de la empresa. Los bots pueden enviar a los candidatos pruebas, juegos o procesos de gamificación por correo electrónico, en donde se califiquen competencias y habilidades requeridas para la vacante.”

1.9.5 Marco legal

La investigación debió estar acompañada y soportada en el marco legal de aplicación, así las cosas, en Colombia se tienen sustento en la Constitución Nacional de 1991, además de leyes como el código sustantivo del trabajo y de decretos que con el paso de las administraciones se han ido modificando o agregando términos legales. Su desconocimiento podría traer sanciones a las entidades, la propuesta de reclutamiento y selección para la microempresa va de la mano con la parte legal, para que su crecimiento se base en el respeto no solo a los temas sociales, económicos y ambientales, sino también en el respeto a la legalidad.

Los términos legales son de gran apoyo para controlar el cumplimiento de los mismo, es mejor conocerlo y no necesitarlo, a necesitarlo cuando ya se presentan sanciones o multas por su no aplicación, se aclara que los términos son tomados hasta la actualidad de la

presentación de la propuesta, y que por tal razón la modificación o anexos a las normas posteriores a esta investigación es una variable que se escapa del control del investigador.

1.9.5.1 Constitución Política de la Republica de Colombia, 1991.

En la (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, 1991) se encuentran temas relacionados a la gestión del talento humano y más específicamente al reclutamiento y selección del talento humano los cuales se analizan en los siguientes artículos.

(CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, 1991) “Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

(CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, 1991) “Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de estos deberán ser democráticos.”

(CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, 1991) “Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la

legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

(CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, 1991) “Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”

(CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, 1991) “Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.”

(CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, 1991) “Artículo 224. Los tratados, para su validez, deberán ser aprobados por el Congreso. Sin embargo, el Presidente de la República podrá dar aplicación provisional a los tratados de naturaleza económica y comercial acordados en el ámbito de organismos internacionales, que así lo dispongan. En este caso tan pronto como un tratado entre en vigor provisionalmente, deberá enviarse al Congreso para su aprobación. Si el Congreso no lo aprueba, se suspenderá la aplicación del tratado.”

(CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, 1991) “Artículo 226. El Estado promoverá la internacionalización de las relaciones políticas, económicas, sociales y ecológicas sobre bases de equidad, reciprocidad y conveniencia nacional.”

(CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, 1991) “Artículo 227. El Estado promoverá la integración económica, social y política con las demás naciones y especialmente, con los países de América Latina y del Caribe mediante la celebración de tratados que sobre bases de equidad, igualdad y reciprocidad, creen organismos supranacionales, inclusive para conformar una comunidad latinoamericana de naciones. La ley podrá establecer elecciones directas para la constitución del Parlamento Andino y del Parlamento Latinoamericano.”

(CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, 1991) “Artículo 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley. La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades. La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial. El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional. La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.”

1.9.5.2 Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950

Para la propuesta de reclutamiento y selección en la microempresa se tienen en cuenta artículos del (CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, 1950) que se deben tener en cuenta para el proceso de incorporación del talento humano y son:

(CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, 1950) “ARTICULO 5. DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.”

(CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, 1950) “ARTICULO 9. PROTECCION AL TRABAJO. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.”

(CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, 1950) “ARTICULO 22. DEFINICION CONTRATO DE TRABAJO. 1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o

subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.”

(CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, 1950) “ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; c) Un salario como retribución del servicio.”

(CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, 1950) “ARTICULO 37. FORMA. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario. “

(CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, 1950) “ARTICULO 38. CONTRATO VERBAL. Cuando el contrato sea verbal, el {empleador} y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos: 1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; 2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago; 3. La duración del contrato.”

(CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, 1950) “ARTICULO 39. CONTRATO ESCRITO. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos

de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.”

(CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, 1950) “ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.”

(CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, 1950) “ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”

(CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, 1950) “ARTICULO 145. DEFINICION SALARIO MÍNIMO. Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.”

1.9.5.3 Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo

Esta legislación permitió para la propuesta de reclutamiento y selección de la microempresa OR ING Software e ingeniería conocer en detalle temas importantes como lo son: renovación de contratos, sanciones al colaborador, teletrabajo, riesgos laborales,

seguridad y salud en el trabajo. Lo anterior debido a que el proceso de incorporación debe estar correctamente enlazado con la legislación colombiana para prevenir sanciones por su mal cumplimiento.

(MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA, 2015) “ARTÍCULO 2.2.1.1.1. Renovación automática contratos mayores a 30 días. Los contratos de trabajo cuya duración fuere superior a treinta (30) días e inferior a un (1) año se entenderán renovados por un término igual al inicialmente pactado, si antes de la fecha del vencimiento ninguna de las partes avisare por escrito a la otra la determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta (30) días. Estos contratos podrán prorrogarse hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente.”

(MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA, 2015) “ARTÍCULO 2.2.1.1.2. Contratos iguales o inferiores a 30 días. Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso alguno para su terminación. No obstante, las partes, de común acuerdo, podrán pactar su prórroga en los términos previstos en el ordinal 2 del artículo 3 de la Ley 50 de 1990.”

(MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA, 2015) “ARTÍCULO 2.2.1.1.7. Sanción disciplinaria al trabajador. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe oír al trabajador inculpado, directamente, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido de dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación de este trámite.”

(MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA, 2015) “ARTÍCULO 2.2.1.5.2. Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente capítulo el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente,

utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.”

(MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA, 2015) “ARTÍCULO 2.2.1.5.4. Igualdad de trato. El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.”

(MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA, 2015) “ARTÍCULO 2.2.4.1.1. Entidades Administradoras de Riesgos Laborales. Para adelantar las labores de prevención, promoción, y control previstas en el Decreto Ley 1295 de 1994, las ARL deberán acreditar semestralmente ante la Dirección de Riesgos Laborales: 1. Organización y personal idóneo con que se cuenta su departamento de Riesgos Laborales. 2. Relación de equipos, laboratorios e instalaciones, propios o contratados, que serán utilizados para la prestación de los servicios de Promoción, Prevención e Investigación. 3. Infraestructura propia o contratada, que garantice el cubrimiento para sus afiliados de los servicios de rehabilitación, de prevención, de promoción y de asesoría que les compete. 4. Proyección y ampliación de los servicios a que se refieren los numerales anteriores, relacionada con cálculos de incremento de cobertura durante el período fijado por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales. 5. Copia de los contratos vigentes que garanticen el cubrimiento para sus afiliados de los servicios asistenciales, de prevención, de promoción y de asesoría, con la EPS, personas naturales o jurídicas legalmente reconocidas para tal fin. 6. Relación de los programas, campañas y acciones de Educación, Prevención e Investigación que se acuerden desarrollar con la empresa al momento de la afiliación.”

(MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA, 2015) “ARTÍCULO 2.2.4.2.1.1. Selección. Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales. Departamento Administrativo de la Función Pública Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo 58 EVA - Gestor Normativo La selección de la entidad administradora de riesgos laborales es libre y voluntaria por parte del empleador.”

(MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA, 2015) “ARTÍCULO 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.”

(MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA, 2015) “ARTÍCULO 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.”

(MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA, 2015) “ARTÍCULO 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.”

(MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA, 2015) “ARTÍCULO 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos: 1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales. 2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización. 3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa. 4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos

los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y 5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.”

(MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA, 2015) “ARTÍCULO 2.2.4.6.7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso: 1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles. 2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y 3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.”

(MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA, 2015) “ARTÍCULO 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.”

1.9.5.4 Norma ISO 45001 2018. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso.

La microempresa no cuenta con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, sistema muy importante para atraer el talento adecuado, ya que una microempresa con un correcto SG-SST es atractiva para poder trabajar, por lo que esta normativa hace parte de las recomendaciones que se harán al directivo de la microempresa para su aplicación.

Temas importantes a tener en cuenta son: el objetivo, políticas, ciclo PHVA, revisión y mejora continua.

(ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE NORMALIZACIÓN (ISO), 2018) “0.2 Objetivo de un sistema de gestión de la SST. El propósito de un sistema de gestión de la SST es proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la SST. El objetivo y los resultados previstos del sistema de gestión de la SST son prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables; en consecuencia, es de importancia crítica para la organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la SST tomando medidas de prevención y protección eficaces.”

(ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE NORMALIZACIÓN (ISO), 2018) “0.4 Ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar. El enfoque del sistema de gestión de la SST aplicado en este documento se basa en el concepto de Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA). El concepto PHVA es un proceso iterativo utilizado por las organizaciones para lograr la mejora continua. Puede aplicarse a un sistema de gestión y a cada uno de sus elementos individuales, como: Planificar: determinar y evaluar los riesgos para la SST, las oportunidades para la SST y otros riesgos y otras oportunidades, establecer los objetivos de la SST y los procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de la SST de la organización; Hacer: implementar los procesos según lo planificado; Verificar: hacer el seguimiento y la medición de las actividades y los procesos respecto a la política y los objetivos de la SST, e informar sobre los resultados; Actuar: tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de la SST para alcanzar los resultados previstos.”

(ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE NORMALIZACIÓN (ISO), 2018) “4.4 Sistema de gestión de la SST. La organización debe establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de la SST, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo con los requisitos de este documento.”

(ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE NORMALIZACIÓN (ISO), 2018) “5.2 Política de la SST. La alta dirección debe establecer, implementar y mantener una política de la SST que: incluya un compromiso para proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la

prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo y que sea apropiada al propósito, tamaño y contexto de la organización y a la naturaleza específica de sus riesgos para la SST y sus oportunidades para la SST; proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de la SST; incluya un compromiso para cumplir los requisitos legales y otros requisitos; incluya un compromiso para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST (véase 8.1.2); incluya un compromiso para la mejora continua del sistema de gestión de la SST; incluya un compromiso para la consulta y la participación de los trabajadores, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores.”

(ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE NORMALIZACIÓN (ISO), 2018) “8.1.4.3

Contratación externa. La organización debe asegurarse de que las funciones y los procesos contratados externamente estén controlados. La organización debe asegurarse de que sus acuerdos en materia de contratación externa son coherentes con los requisitos legales y otros requisitos y con alcanzar los resultados previstos del sistema de gestión de la SST. El tipo y el grado de control a aplicar a estas funciones y procesos deben definirse dentro del sistema de gestión de la SST.”

(ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE NORMALIZACIÓN (ISO), 2018) “9.3 Revisión por la

dirección. La alta dirección debe revisar el sistema de gestión de la SST de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continuas.”

(ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE NORMALIZACIÓN (ISO), 2018) “10.3 Mejora

continua. La organización debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para: mejorar el desempeño de la SST; promover una cultura que apoye al sistema de gestión de la SST; promover la participación de los trabajadores en la implementación de acciones para la mejora continua del sistema de gestión de la SST; comunicar los resultados pertinentes de la mejora continua a sus trabajadores, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores; mantener y conservar información documentada como evidencia de la mejora continua.”

1.10 ASPECTOS METODOLÓGICOS Y ADMINISTRATIVOS

1.10.1 *Paradigma y enfoque de investigación*

Paradigma: Cuantitativo, para (HERRERA RODRÍGUEZ, 2018) “El paradigma positivista también llamado (cuantitativo, empírico-analítico, racionalista) busca explicar, predecir, controlar los fenómenos, verificar teorías y leyes para regular los fenómenos; identificar causas reales, temporalmente precedentes o simultáneas.”, que en la propuesta de reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa, se identificaron las causas del problema de investigación y se procuró buscar una explicación científica que permita dar solución a la misma.

Enfoque: empírico – analítico. Para (BALDEON CÓRDOVA, 2022) “Las ciencias de corte empírico analítico pretenden explicar los objetos de estudio, controlarlos, ejercer acción local sobre ellos y predecirlos. Para ello, han de apoyarse en cuerpos teóricos sistemáticos, generales, cuantitativos, nomológicos, a partir de los cuales se formulan hipótesis. Su carácter deductivo es evidente.”, en la propuesta de investigación se utilizó este método con el fin de identificar y explicar las variables de estudio que son el reclutamiento y selección del talento humano, a partir de los cuales formular una hipostasis que solucione el problema de investigación para la microempresa.

1.10.2 *Tipo y método de estudio*

Tipo: descriptivo, según (COMUNICARE, 2023) “Este tipo de análisis utiliza estadísticas para describir un fenómeno. Un estudio descriptivo intenta identificar las características de un fenómeno que son comunes a una variedad de datos.”, de acuerdo a la investigación realizada basada en teorías y conceptos científicos, se pretendió que los resultados de la investigación se basen en esos estudios y además sean lo más acorde a la realidad.

Método de estudio: Deductivo (de lo general a lo particular), como se mencionó anteriormente partiendo de la identificación de las características de los resultados de otras investigaciones que se han tomado como referencia, este método pretende que en la

microempresa esos resultados obtenidos sean similares y den solución al problema de investigación.

1.10.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Fuentes primarias: Se tomó documentación de la microempresa OR ING Software e ingeniería como son: actas de constitución, documentación institucional, cámara de comercio, Rut, contratos de trabajo, hojas de vida del talento humano. También hará parte la información recolectada en entrevista y encuestas.

Fuentes secundarias: Para obtener el soporte teórico, conceptual y legal se tomaron trabajos de grado de instituciones regionales, nacionales e internacionales, también se tiene en cuenta artículos científicos de revista reconocidas en el campo de la gestión humana, guías de reclutamiento y selección de personal y libros relacionados a la gestión del talento humano, tomando como capítulos principales el reclutamiento y selección; por otro lado en la parte legal se tuvo en cuenta la legislación Colombia como ley de leyes la Constitución Política, como también leyes y decretos relacionadas con el derecho laboral.

1.10.4 Tratamiento de la información

Las fuentes primarias de la documentación de la microempresa buscan identificar prácticas de reclutamiento y selección que se están trabajando en la actualidad. La entrevista que se realizó al representante legal de la microempresa se utilizó para identificar las prácticas de reclutamiento y selección realizadas para la incorporación del talento humano. Las encuestas con los colaboradores internos y externos, se tuvieron en cuenta para la identificación de las prácticas que se incorporaron a la herramienta de reclutamiento y selección. Así se dio solución al objetivo específico No. 1 realizar un diagnóstico de las prácticas actuales de reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, en el municipio Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023., y No. 2 identificar las prácticas de reclutamiento y selección del talento humano que requieren ser ajustadas en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, en el municipio Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023.

Las fuentes secundarias se utilizaron para el desarrollo del objetivo específico No. 3 elaborar la propuesta para el reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, en el municipio Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023., esto teniendo en cuenta las prácticas que se identificaron de las fuentes primarias y las que se ajustaron a la propuesta.

1.10.5 Población y muestra

Población: Equipos de trabajo de la microempresa OR ING Software e ingeniería.

Tabla 4

Equipos de trabajo OR ING Software e Ingeniería

Equipo de Trabajo o Área	Cargos
Programación sector Publico	<ul style="list-style-type: none"> • Programador 1 • Diseñador • Evaluador • Auxiliar Externo
Programación sector Privado	<ul style="list-style-type: none"> • Programador 2 • Diseñador • Evaluador • Auxiliar Externo
Mantenimiento general	<ul style="list-style-type: none"> • Programador 1 • Programador 2 • Auxiliar Externo • Auxiliar Externo

Nota: Fuente tomada de documentación institucional

Tabla 5

Cargos

Cargo	Cantidad
Representante Legal	1

Programador 1	1
Programador 2	1
Diseñador	1
Evaluador	1
Contador Externo	1
Auxiliares Externos	4

Nota: Fuente tomada de documentación institucional

Muestra: Censo

Se realizo de la siguiente manera

- **Entrevista:** Al representante legal.
- **Encuesta:** 4 colaboradores internos y 4 colaboradores externos.

2. RESULTADOS

2.1 Objetivo 1: Diagnóstico de las prácticas actuales de reclutamiento y selección.

Para el cumplimiento del objetivo: Realizar un diagnóstico de las prácticas actuales de reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, en el municipio Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023, se realizó una entrevista al representante legal de la microempresa, y ocho encuestas a los colaboradores.

2.1.1 Entrevista

El 17 de octubre de 2023 siendo las 10:30 a.m. se realiza la entrevista al señor Guillermo Arturo Rios, representante legal de la microempresa OR ING Software e Ingeniería del municipio del Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo, quien a la vez realiza la gestión del talento humano. Se realizaron 20 preguntas, y su objetivo fue: obtener información relacionada a las prácticas de reclutamientos y selección de la microempresa OR ING Software e Ingeniería, su estructura, cargos y funciones, para el desarrollo de la “Propuesta Para Realizar El Reclutamiento Y Selección Del Talento Humano En La Microempresa OR ING Software E Ingeniería, En El Municipio Valle Del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023”.

Las preguntas y respuesta de la entrevista son las siguientes:

1. ¿Cuál es la actividad económica de la microempresa?

Respuesta: De acuerdo a nuestro registro único tributario, actualizado en el año 2023, la actividad de nuestra microempresa es la No. 6201, correspondiente a Actividades de desarrollo de sistemas informáticos (planificación, análisis, diseño, programación, pruebas).

2. ¿Cuánto tiempo lleva la microempresa en el mercado?

Respuesta: La actividad económica se encuentra inscrita en el RUT desde el 28 de julio de 2020, en el departamento del Putumayo, se inició actividades desde el 29 de septiembre de setiembre de 2021.

3. ¿A qué tipo de clientes va dirigido sus servicios o productos?

Respuesta: En la actualidad realizamos proyectos de software con entidades privadas de los municipios del Bajo Putumayo como son: ferreterías, parqueaderos, farmacias, supermercados; y con entidades del sector público como Alcaldías, Instituciones educativas. Además, también se presta el servicio de mantenimiento de equipos informáticos en entidades privadas y personas naturales.

4. ¿En qué ciudades y/o municipios realiza la actividad económica?

Respuesta: Nuestra actividad económica la realizamos principalmente en el municipio del Valle del Guamuez (La Hormiga) - Putumayo, también realizamos proyectos en Puerto Asís, Mocoa, Villagarzón, San Miguel, Orito, Puerto Caicedo. Se está trabajando en un proyecto en Pasto e Ipiales.

5. ¿Cómo estás conformado el organigrama de la microempresa?

Respuesta: Como representante legal me encuentro yo Guillermo Rios, dos programadores, un diseñador, un evaluador, y auxiliares externos, que dependiendo de los proyectos pueden ser 2 a 4; y el contador público quien es externo.

6. ¿La microempresa cuenta con un área de talento humano?

Respuesta: Actualmente los procesos de talento humano son realizados por mí y los programadores, quienes son los fundadores de la microempresa, se tiene pensado a futuro con el crecimiento de la misma ir asignando estas áreas dependiendo de las necesidades.

7. ¿Quién realiza las prácticas de reclutamiento y selección?

Respuesta: Los programadores se encargan de realizar la convocatoria, el proceso de entrevistas y pruebas, para elegir al personal más adecuado para el proyecto.

8. ¿Qué prácticas de reclutamiento y selección puede nombrar?

Respuesta: En reclutamiento se abre las convocatorias en la radio local del municipio, se utilizan carteleras con avisos, o se solicita recomendaciones de personal que ha trabajado con los programadores, diseñadores y evaluadores.

En la selección: tenemos entrevistas, pruebas de conocimiento de acuerdo al cargo, un test de programación y herramientas ofimáticas.

9. ¿Considera que las practicas mencionadas han sido efectivas al incorporar el talento humano requerido?

Respuesta: Han sido efectivas por que permiten conocer las habilidades y conocimientos de los interesados en el cargo. Se está trabajando en aplicar pruebas psicológicas, pero todo dependerá del crecimiento de la microempresa, en cuanto a nuevos proyectos.

10. ¿Qué tan frecuente es la rotación del talento humano?

Respuesta: Durante 2022 se hizo cambio del diseñador tres veces, por inconvenientes en las fechas de entrega de sus trabajos, los cuales provocaron inconsistencias en los tiempos de entrega. En el 2023 el diseñador renunció en marzo, por cambio de residencia, y se debió realizar una nueva convocatoria. También se han presentado inconveniente con algunos auxiliares, que por falta de compromiso renuncian en el desarrollo del proyecto.

11. ¿Qué tipo de prácticas de inducción tiene definidas?

Respuesta: Se realiza la presentación y asignación del grupo de trabajo, donde se identifican los cargos de cada integrante, su lugar de trabajo, equipos y herramientas asignadas, programas que se utilizará para el desarrollo, además de la asignación de sus funciones, derechos y deberes dentro de la microempresa.

12. ¿Tiene definidas prácticas de accenso?

Respuesta: Actualmente no se encuentran definidas, al ser una microempresa familiar que está en desarrollo, nuestra prioridad es enfocarnos en el crecimiento. Aunque en las convocatorias que se ha realizado se da la oportunidad a los auxiliares de presentarlas, pero hasta el momento no han podido cubrir los requisitos en estudios y experiencia.

13. ¿Tiene definidas prácticas de salida del talento humano?

Respuesta: Se tiene definida una entrevista de salida quien la realiza el líder del equipo de trabajo al cual pertenecía el trabajador, que se enfoca específicamente en conocer sus resultados y su punto de vista en relaciona a los compañeros de trabajo, jefes y alguna sugerencia.

14. ¿Qué documentación reglamentaria les exige a sus colaboradores?

Respuesta: En cumplimiento de la ley 842de 2003, se busca que todos nuestros servicios sean prestados de la manera más legal y profesionalmente posible, por lo cual indispensable para todos los cargos estar inscritos en el COPNIA (Consejo Profesional Nacional de Ingeniería), y haber tramitado su matrícula o tarjeta profesional, como primer requisito:

- Para programadores, diseñadores y evaluadores: carrera profesional en ingeniería de programación, ingeniería de sistemas, ingeniería en telecomunicaciones, o afines. Especialización en desarrollo, diseño o calidad de software. 3 años de experiencia en el campo.
- Para auxiliares: carrera tecnológica relacionada a programación o afines. 1 año de experiencia en el campo.

15. ¿Qué cargos tiene definidos en su microempresa?

Respuesta: Son: Programadores para cada equipo de trabajo, evaluador, diseñador y auxiliares (Externos).

16. ¿Tiene definidas las funciones de los cargos?

Respuesta: Si están comprendidas de acuerdo a las responsabilidades y basada en la Clasificación Nacional de Ocupaciones del Sena, y se adicionan a cada contrato de trabajo.

17. ¿Cuáles son los rangos salariales a esos cargos?

- Auxiliares corresponde a 1 salario básico mensual legal.
- Diseñador y evaluador \$3.000.000.
- Programadores \$3.500.000
- Contador, por honorarios.

18. ¿Qué tipo de contratos maneja en su microempresa?

- Con los programadores se fijó un contrato indefinido.
- Diseñador y evaluador termino fijo a un año.
- Auxiliares contrato obra labora.
- Contador, prestación de servicios

19. ¿Tiene establecido un SG -SST?

Respuesta: La microempresa aún no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, pero cumplimos con la parte legal de riesgos profesionales, y se espera trabajar a futuro con la aseguradora para su implementación, todo de acuerdo al crecimiento en el mediano plazo de la microempresa.

20. ¿Qué planes de beneficios van dirigido al talento humano?

Se encuentran definidos beneficios como:

- Bonificaciones por entregas a tiempo de los proyectos y por la calidad del mismo.
- El día libre en cumpleaños para el trabajador.
- La jornada laboral se ha establecido de lunes a viernes. Extraordinario un sábado al mes.

2.1.2 *Análisis de la entrevista.*

Con la información recolectada en la entrevista que se realizó al representante legal de la microempresa OR ING Software e Ingeniería, se logró identificar que la actividad económica está registrada en la DIAN como: desarrollo de sistemas informáticos (planificación, análisis, diseño, programación, pruebas), actividad inscrita el 28 de julio de 2020 y que oficialmente inicia el 29 de septiembre de 2021 en el departamento del Putumayo, es decir la experiencia en el sector económico en este departamento es de dos años, tiempo que le ha permitido obtener clientes tanto en el sector privado como Público, especialmente en economías como farmacias, ferreterías, parqueaderos en lo privado, y en lo público alcaldías e instituciones educativas, cabe destacar que también parte de su actividad económica está dirigida al mantenimiento de equipos informáticos en entidades públicas y personas naturales. Todos sus clientes están ubicados en el departamento del Putumayo, con presencia en siete (7) de los trece (13) municipios, según la información recolectada, la microempresa tiene proyectos a mediano plazo de dirigir sus servicios en el departamento de Nariño, específicamente en los municipios de Pasto e Ipiales, con el fin de procurar ser reconocidos en otras regiones.

La microempresa tiene definido un organigrama de acuerdo a su tamaño y actividades, conformando en la parte superior por el representante legal, de forma externa el contador público, y 2 áreas que se denominan equipos de trabajo, cada uno de los cuales es dirigido por un programador, responsables de los proyectos de la microempresa, también se identifica un evaluador y un diseñador, que están presenten en los dos equipos de trabajo aportando sus

conocimientos, finalmente cada equipo de trabajo puede necesitar entre uno y dos auxiliares dependiendo de las características de cada proyecto.

Si bien por la trayectoria de la microempresa, su tamaño y tipo de gerencia, hasta el momento no se ha implementado área u oficina de talento humano, se logra identificar que, para los procesos de reclutamiento y selección del talento humano, los cuales están a cargo de los encargados en cada equipo de trabajo, es decir los programadores, cuyas funciones están en realizar la respectiva convocatoria, además de las entrevistas y pruebas para el cargo que se encuentre disponible. Para este propósito la microempresa tiene diferentes formas de comenzar la convocatoria como lo es: el pago de espacios radiales del municipio, carteleras con los avisos de la vacante o en múltiples ocasiones se procede a las recomendaciones de personal que haya trabajado con los programadores, diseñadores e incluso los auxiliares externos. En lo relacionado a la selección la microempresa tienen practicas definidas como lo son: la entrevista tradicional con los encargados de cada equipo de trabajo, las pruebas de conocimiento según el cargo que se desea suplir, además de los test de programación y herramientas ofimáticas con el fin de identificar las características técnicas del candidato.

Las anteriores prácticas dentro de la microempresa le han dado buenos resultados en cuanto a la recolección de información en habilidades y conocimientos de cada candidato, y procurar que estén sean lo más actualizadas posibles, pero hasta el momento no se realizan pruebas del tipo psicológico, especialmente por el tamaño de la empresa, y los cargos que existen, de igual forma este tipo de prácticas se espera ponerlas en funcionamiento para próximas convocatorias, teniendo en cuenta que una parte de la visión de la microempresa, es su crecimiento en el mediano plazo. Es así que, con un buen conjunto de prácticas de reclutamiento y selección bien definidas, se pueden ir disminuyendo la rotación del personal que en el 2022 afecto la entrega de proyectos, lo mismo que ha sucedido con los auxiliares que renuncian por falta de compromiso, es así como se realizara la propuesta enfocada a que esa practicas sean más tecnificadas, y procurando que los problemas de rotación tengan un índice más bajo.

La microempresa también ha implementado prácticas de inducción para que el talento humano se adapte lo más adecuadamente posible, por tal razón se realiza la presentación y

asignación al equipo de trabajo del cual hará parte, dando a conocer funciones, deberes y derechos dentro de la microempresa, el material que utilizara en su trabajo tanto físico como lógico. Si bien no están definidas prácticas de acceso debido a que es una microempresa familiar, las convocatorias que ha realizado brindan la oportunidad a los auxiliares para su presentación, pero no han sido seleccionados por falta de algunos requisitos. Por otro lado, las prácticas de salida del talento humano han definido una entrevista final con el encargado del equipo de trabajo al que pertenece el talento, donde se trata de identificar los resultados y la opinión del equipo de trabajo, algunas sugerencias para tener en cuenta en otras convocatorias.

También la microempresa está pendiente de la documentación legal de sus colaboradores, por lo que en cumplimiento de la ley 842 de 2003, procura que el trámite de la tarjeta profesional, tanto en cargos profesionales como técnicos este realizada y cargada en la plataforma del COPNIA. Tiene catalogada tanto el perfil profesional como la experiencia para profesionales y técnicos, logrando identificar que se preocupa por que su talento humano este en las capacidades necesarias para el desarrollo de su actividad económica, y más específicamente en los proyectos de diseño y programación de software.

Como se mencionó en la parte del organigrama de la microempresa, se encuentran definidos adecuadamente los cargos para el desarrollo de cada proyecto asignado a los equipos de trabajo, además las funciones están completamente asignadas de acuerdo a las responsabilidades, las cuales han sido tomadas y/o identificadas según la Clasificación Nacional de Ocupaciones del Sena, están son mencionadas en cada contrato de trabajo para que el colaborador las tenga presente durante todo el desarrollo de su labor. Si bien a pesar de tener definidos los cargos y las funciones no se logra identificar un formato en el cual se guarde el archivo, parte que se debe tener en cuenta para la propuesta de reclutamiento y selección; de igual forma si bien está definido un rango salarial para los cargos, estos no se identifican en ningún tipo de formato. En relaciona los contratos de trabajo, se han definido y están en un formato digital, la sugerencia es que estos puedan relacionarse con la propuesta para los formatos de perfil de cargos.

La microempresa no ha definido un SG-SST, pero cabe destacar que en relación al pago de Riesgos Laborales se identifica un cumplimiento, se identifica un compromiso de trabajar con la aseguradora para la propuesta de un SG-SST.

Finalmente, en la microempresa se identificaron beneficios para el talento humano como son: bonificaciones por la entrega oportuna de los proyectos para los colaboradores, el día libre para el colaborador en su cumpleaños, y la jornada laboral que incluye solo de lunes a viernes; así pues se observa que la microempresa tiene un compromiso claro con sus colaboradores a pesar de su tamaño y su poco tiempo en el mercado de tecnología, si bien hay varias cosas en las que se debe seguir trabajando, la microempresa cuenta con la información necesaria para realizar la propuesta de reclutamiento y selección, con el fin de procurar que sus procesos sean más tecnificados y ofrezcan mejores resultados, en procura de cumplir la visión de crecimiento en el mediano plazo.

2.1.3 Encuestas

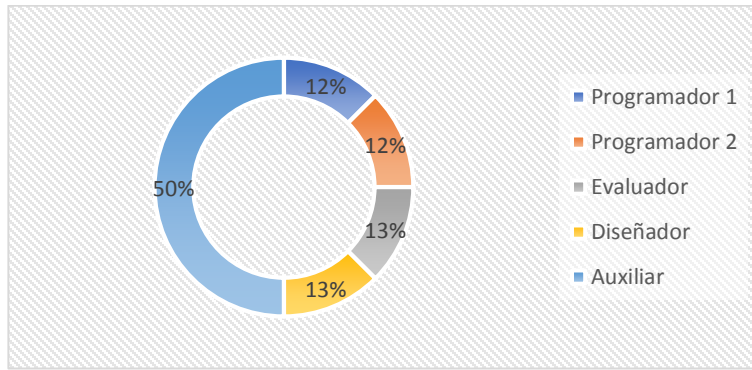
El 18 de octubre de 2023 siendo se realiza la entrega de las encuestas a los colaboradores de la microempresa OR ING Software e Ingeniería del municipio del Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo, las cuales se recogen el 19 de octubre de 2023, y su objetivo fue: obtener información relacionada a las prácticas de reclutamiento y selección de la microempresa OR ING Software e Ingeniería, su estructura, cargos y funciones, para el desarrollo de la “Propuesta Para Realizar El Reclutamiento Y Selección Del Talento Humano En La Microempresa OR ING Software E Ingeniería, En El Municipio Valle Del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023”.

Las preguntas y respuesta de las encuestas son las siguientes:

1. ¿Cuál es su cargo en la microempresa?

Figura 8

Porcentaje respuesta encuesta pregunta No. 1



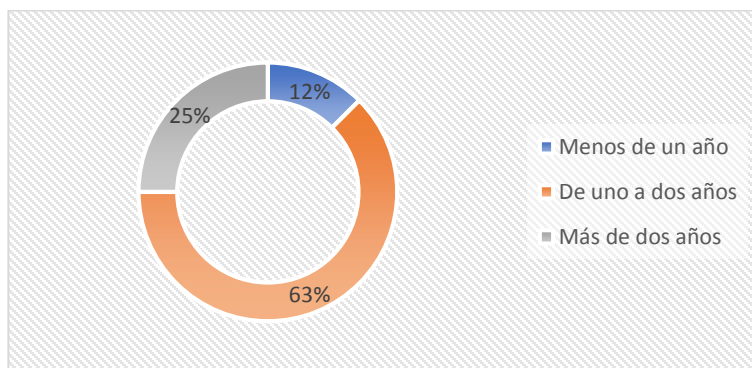
Nota: Fuente propia

Pregunta 1: De los encuestados se identificó, dos programadores (24%), un evaluador (13%), un diseñador (13%), cuatro auxiliares (59%), que actualmente están trabajando en proyectos dentro de la microempresa, de acuerdo al organigrama, las encuestas no se realizaron al representante legal, quien colaboro con la entrevista y al contador público, quien es externo a la empresa, y no estuvo presente al momento de realizar las encuestas.

2. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la microempresa?

Figura 9

Porcentaje respuesta encuesta pregunta No. 2



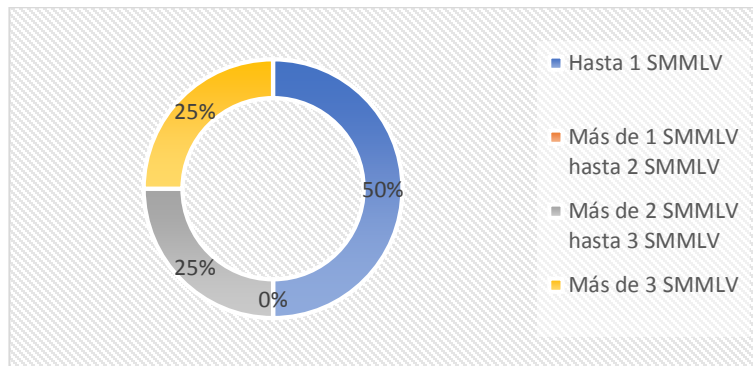
Nota: Fuente propia

Pregunta 2: en la encuesta el 12% ha trabajado menos de un año, de acuerdo a la información recolectada correspondería a la última rotación correspondiente al diseñador, de uno a dos años el 63% correspondiente al evaluador y auxiliares, finalmente el 25% es para los programadores quienes han mantenido su labor, además por ser fundadores de la microempresa.

3. ¿Cuál es su escala salarial?

Figura 10

Porcentaje respuesta encuesta pregunta No. 3



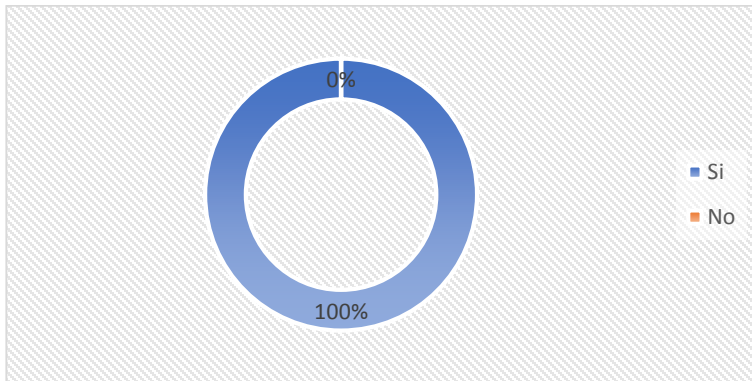
Nota: Fuente propia

Pregunta 3: de las 4 escalas salariales consultadas, se identificó que solo aplican tres, la primera correspondiente hasta 1 SMMLV con el 50%, la segunda de dos a tres SMMLV correspondiente al 25% y la tercera de más de 3 SMMLV al otro 25%, la microempresa no contempla escalas mayores a 1 SMMLV hasta 2 SMMLV.

4. ¿Conoce la estructura jerárquica de la empresa?

Figura 11

Porcentaje respuesta encuesta pregunta No. 4



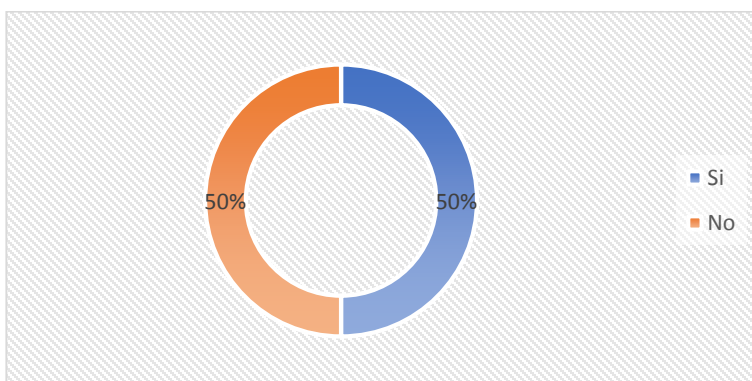
Nota: Fuente propia

Pregunta 4: El 100% de los encuestados respondieron conocer la estructura jerárquica de la empresa, y esto debido a que en las prácticas de inducción a microempresa ha definido dejar en claro al momento de su incorporación no solo las funciones del colaborador, sino además sus deberes, y una de esas es conocer su equipo de trabajo.

5. ¿Sabe si la microempresa cuenta con área de talento humano?

Figura 12

Porcentaje respuesta encuesta pregunta No. 5



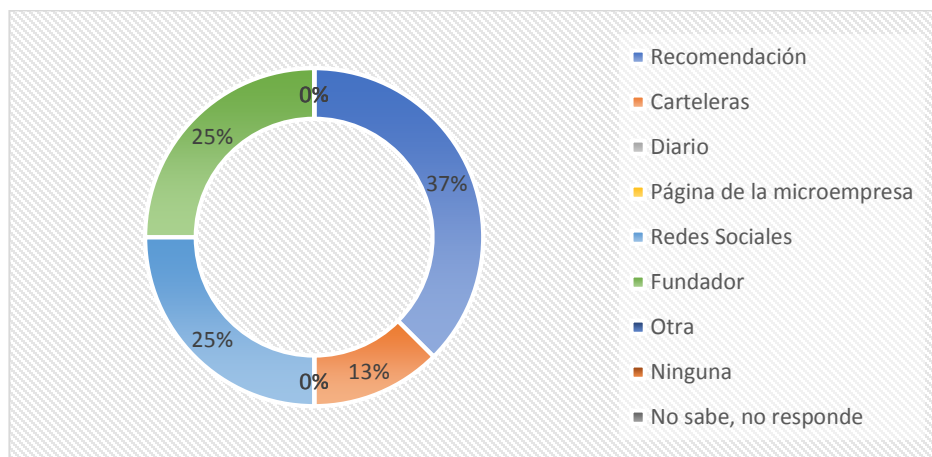
Nota: Fuente propia

Pregunta 5: Si bien en la entrevista se manifestó no tener área de talento humano, esta pregunta arroja un 50% de afirmación en conocer talento humano, se identificó que fue manifestado por el personal auxiliar quien para su incorporación vio reflejado algunas prácticas de selección y reclutamiento, si bien al momento de repartir las encuestas se aclaró que la pregunta estaba relacionada al área de talento humano, esta fue subrayada como afirmativa, ahora bien el otro 50% afirmo no conocer área de talento humano, y corresponde a los profesionales quienes conocen mejor este tipo de prácticas, y analizan en sí que esta área aún no está conformada en la microempresa de forma legal.

6. ¿Cómo se enteró de la convocatoria realizo la microempresa?

Figura 13

Porcentaje respuesta encuesta pregunta No. 6



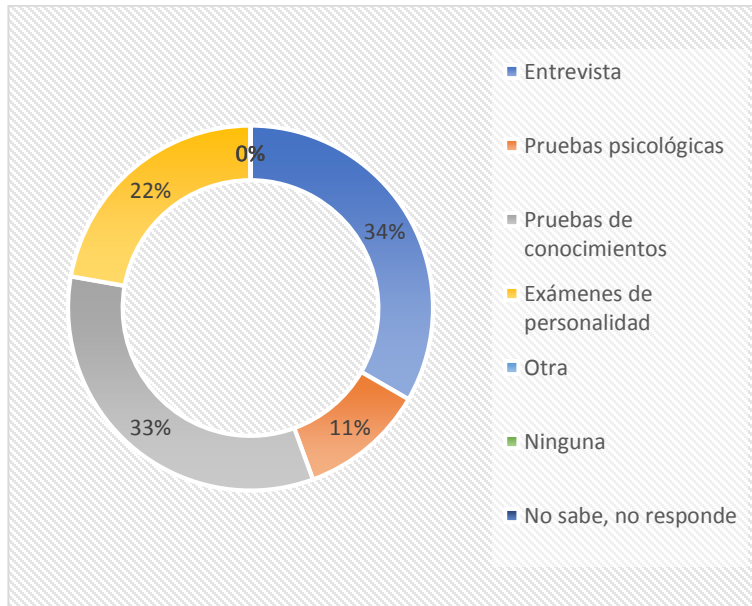
Nota: Fuente propia

Pregunta 6: Para el proceso de reclutamiento se identificó que el 37% se enteró de la convocatoria por medio de una recomendación, esta podría ser bien por alguien interno en la microempresa o directamente conocido, pero también hay prácticas de reclutamiento como son las redes sociales con el 25% y 13% carteleras, en las cuales la microempresa debe trabajar más, finalmente el 25% corresponde a fundadores de la microempresa, por lo que no han realizado prácticas de convocatoria.

7. ¿Para su incorporación de las siguientes pruebas cuál(es) presentó?

Figura 14

Porcentaje respuesta encuesta pregunta No. 7



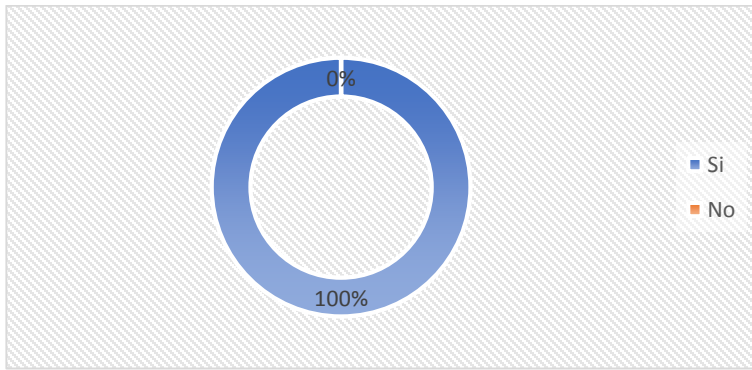
Nota: Fuente propia

Pregunta 7: Pregunta con opción de múltiple respuesta arroja que el 34% presentó una entrevista para su incorporación, el 33% pruebas de conocimiento, el 22% exámenes de personalidad y el 22% pruebas psicológicas, se observa que la microempresa ha implementado prácticas de selección para incorporar a sus colaboradores en los equipos de trabajo, por tal razón se trabajará sobre esta para la propuesta.

8. ¿Tiene definida las funciones de su cargo en forma documental?

Figura 15

Porcentaje respuesta encuesta pregunta No. 8



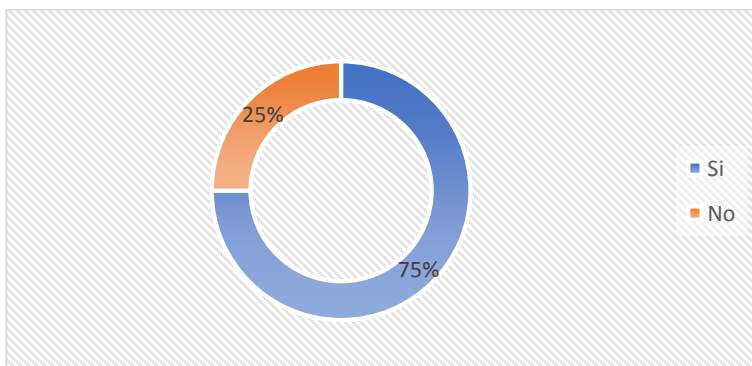
Nota: Fuente propia

Pregunta 8: El 100% de los encuestados respondió que las funciones de su cargo si están definidas, y como se puedo constatar con la entrevista, estas se encuentran en el contrato de trabajo, pero que no hay un formato como tal en el que se identifique cada cargo, por tal razón la propuesta debe contener el formato para la creación del perfil del cargo, sus funciones y demás contenidos necesarios para identificarlos correctamente.

9. ¿Ha desarrollado funciones diferentes a las asignadas?

Figura 16

Porcentaje respuesta encuesta pregunta No. 9



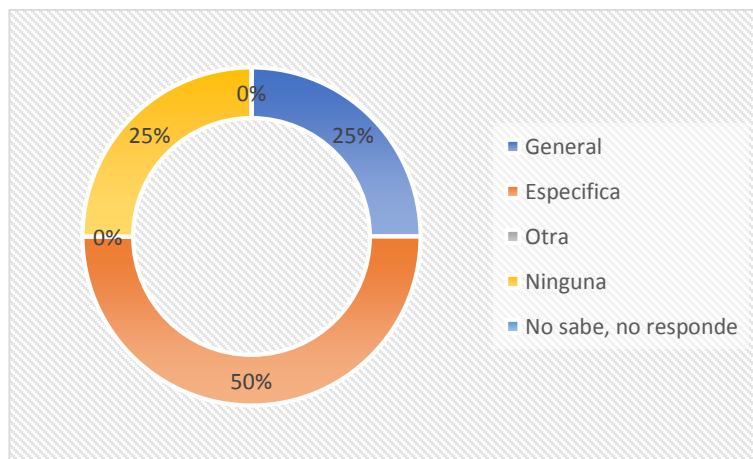
Nota: Fuente propia

Pregunta 9: el 75% afirma realizar funciones diferentes a las asignadas, por tal razón parte de la propuesta debe identificar algunas recomendaciones para que las funciones de cada colaborador no se vean en riesgo de cumplimiento por asignar tareas diferentes a las pactadas en un principio, el 25% respondió que sus funciones no han sido diferentes, es probable que se trate de aquellos encargados de los equipos de trabajo, cargos que si se identifican más funciones asignadas sin ningún tipo de inconveniente por ser además fundadores de la microempresa.

10. ¿Cuándo se incorporó a la microempresa que tipo de inducción recibió?

Figura 17

Porcentaje respuesta encuesta pregunta No. 10



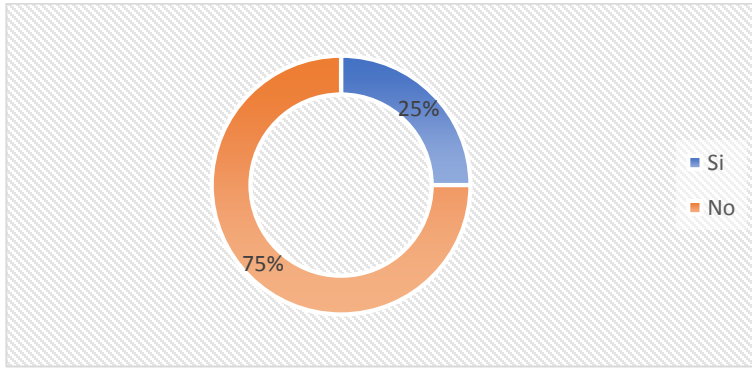
Nota: Fuente propia

Pregunta 10: el 50% respondió haber recibido inducción específica correspondiente a los cargos auxiliares quienes se les realiza la identificación de su cargo, las funciones, sus herramientas y puesto de trabajo; el 25% respondió haber recibido una inducción general, y es para aquellos cargos profesionales, realizadas por los programadores que asumen a su vez funciones de gestión del talento humano, y el 25% no recibió inducción, corresponde a los fundadores de la microempresa.

11. ¿Conoce de accensos dentro de la microempresa?

Figura 18

Porcentaje respuesta encuesta pregunta No. 11



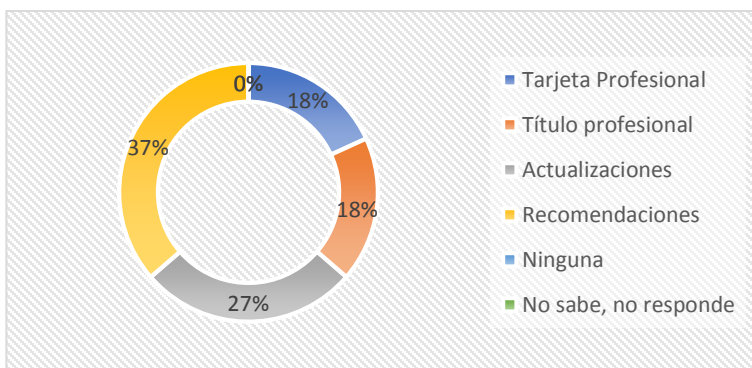
Nota: Fuente propia

Pregunta 11: el 75% manifiesta no conocer sobre accensos, solo el 25% afirma conocerlos, y esto debido que como se analizó en información anterior se ha realizado convocatorias, pero los auxiliares no cumplieron los requisitos, además el diseñador y evaluador se han mantenido ese cargo, finalmente, quienes conocen de accensos son los que realizan la convocatoria y las prácticas de reclutamiento y selección.

12. ¿Qué documentación le solicitaron en su proceso de incorporación?

Figura 19

Porcentaje respuesta encuesta pregunta No. 12



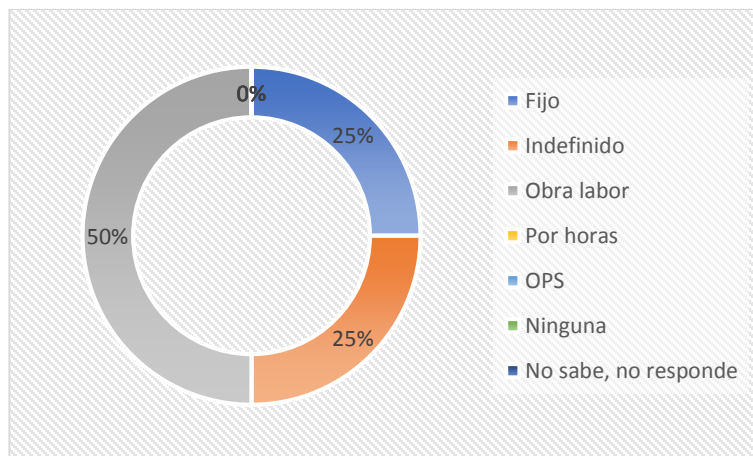
Nota: Fuente propia

Pregunta 12: Esta pregunta con múltiple respuesta arroja que el documento más solicitado son las recomendaciones de trabajos anteriores con un 37%, seguido de las actualizaciones con 27%, finalmente tanto los títulos profesionales, como la tarjeta profesional tienen un 18% respectivamente, esto hace ver que para todo proceso de incorporación se tienen definido los documentos mínimos para formar parte de la microempresa, y además para trabajar con cada equipo, toda esta documentación de acuerdo a las leyes establecidas por el COPNIA y el Ministerio de Telecomunicaciones.

13. ¿Cuál es su tipo de contrato?

Figura 20

Porcentaje respuesta encuesta pregunta No. 13



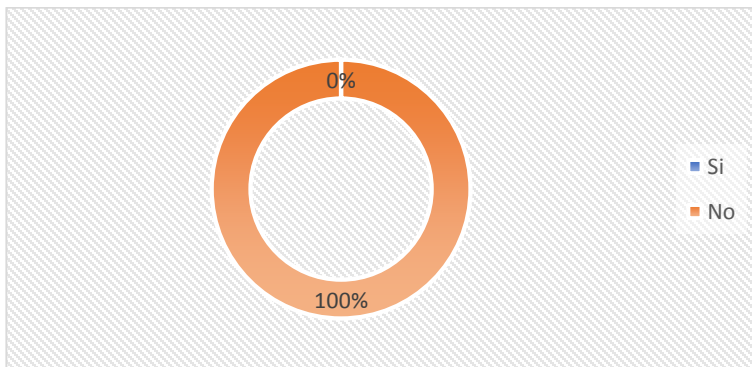
Nota: Fuente propia

Pregunta 13: El 50% dice tener un contrato por obra labor, representado en los auxiliares quienes son catalogados como personal externo a la microempresa, el 25% con un contrato fijo correspondiente al diseñador y evaluador, y por último los programadores con el 25% catalogados en un contrato indefinido, como fundadores de la microempresa. Lo anterior permite identificar que la microempresa está comprometida en llevar la parte legal al día con contratos laborales, todo esto con el firme propósito de prevenir sanciones por parte del Ministerio de Trabajo.

14. ¿Conoce si la empresa tiene definido un SG -SST?

Figura 21

Porcentaje respuesta encuesta pregunta No. 14



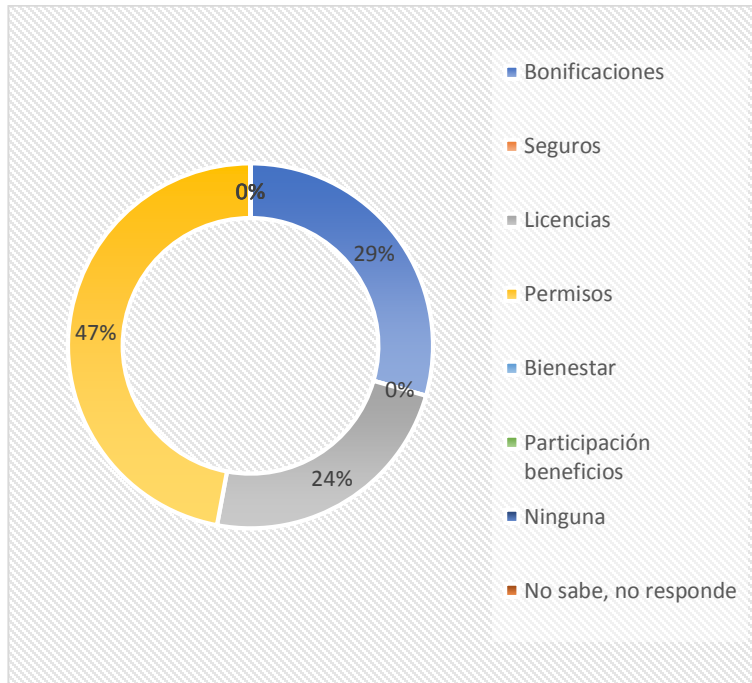
Nota: Fuente propia

Pregunta 14: El 100% no identifica un SG-SST, como se logró analizar en la entrevista realizada este no está implementado en la microempresa, por razones de tamaño y cantidad de colaboradores, sin embargo, hay un compromiso de trabajar con la aseguradora de riesgos laborales para implementarlo en el mediano plazo, conforme la microempresa aumente su tamaño.

15. ¿Qué planes de beneficios conoce?

Figura 22

Porcentaje respuesta encuesta pregunta No. 15



Nota: Fuente propia

Pregunta 15: Esta pregunta con opción múltiple de respuesta, permite analizar que los beneficios que se aplican en la microempresa están reconocidos en un 47% los permisos, 29% las bonificaciones y un 24% las licencias, para una microempresa que se encuentra en sus primeros años, existen claros algunos beneficios, pero es parte de las recomendaciones seguir aplicándolos e ir implementado nuevos, con el fin de generar en los colaboradores mayor sentido de pertenencia por la microempresa, y por su visión de seguir creciendo en el mediano plazo.

2.2 Objetivo 2: Identificar prácticas de reclutamiento y selección

Para dar cumplimiento del objetivo No. 2 identificar las prácticas de reclutamiento y selección del talento humano que requieren ser ajustadas en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, en el municipio Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023, se realiza el análisis de la información recolectada en las herramientas aplicada, correspondiente a la entrevista con el representante legal y las encuestas realizadas a los colaboradores.

2.2.1 Procedimientos actuales identificados

Las herramientas utilizadas en la microempresa OR ING Software e Ingeniería para la recolección de información permitieron identificar procesos de reclutamiento, selección, inducción, accenso y salida detallados en el siguiente cuadro.

Tabla 6

Procedimientos identificados en la microempresa

PROCESO	PRACTICA	¿HARÁ PARTE DE LA PROPUESTA?
Reclutamiento	Convocatoria en radio	No
	Carteras de información de la vacante	Si
	Recomendaciones de los colaboradores	No
Selección	Entrevistas	Si
	Pruebas de conocimientos	Si
	Test de programación y herramientas ofimáticas	Si
Inducción	Presentación y asignación del puesto de trabajo	No
	Asignación de funciones, derechos y deberes.	No

Accenso	No están definidas	No
Salida	Entrevista de salida	No

Nota: Fuente Propia

La propuesta incluye los perfiles de los cargos, teniendo en cuenta que estos ya están identificados, se procederá a su ajuste en cuanto a definición de cada cargo, evaluación de las funciones si están asignadas correctamente, y ajustes de ser necesario de la escala salarial. El siguiente cuadro identifica los 3 aspectos que se tendrán en cuenta al momento de ajustar los perfiles.

Tabla 7

Identificación de cargos, funciones y escala salarial

ÍTEM	¿DEFINIDO?	¿HARÁ PARTE DE LA PROPUESTA?
Cargos	Si	Si
Funciones	Si	Si
Escala salarial	Si	Si

Nota: Fuente Propia

2.3 Objetivo 3: Elaboración de la propuesta de reclutamiento y selección.

Para el cumplimiento del objetivo No. 3 elaborar la propuesta para el reclutamiento y selección del talento humano en la microempresa OR ING Software e Ingeniería, en el municipio Valle del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023, se realiza la propuesta para los perfiles de los cargos, propuesta para el reclutamiento del talento humano y propuesta para la selección del talento humano, son los formatos adecuados para su futura utilización dentro de la microempresa.

2.3.1 *Propuesta para los perfiles de cargos*

Se presenta a continuación el formato para los perfiles de los siete cargos que se identificaron en la microempresa.

Encabezado: Donde se identifica el título del formato, el código, versión y fecha de actualización. Además, el consecutivo del formato y fecha que corresponde a la última actualización de cada cargo.

Identificación del cargo: Se reconoce el nombre, código, nivel de jerarquía y área de cada cargo.

Descripción del cargo: Se describe las actividades que se asignan a cada cargo.

Objetivos: Identifican la finalidad del cargo, es decir las acciones y operaciones que se deben realizar.

Requisitos académicos: Requisitos sobre formación académica técnica, tecnológica, profesional o especialización, nivel de idiomas.

Experiencia laboral: Años de experiencia de conformidad al cargo.

Competencias básicas: Competencias técnicas y blandas necesarias para el cargo.


Funciones: Responsabilidades y tareas que se asignan a cada cargo.

Firmas: Responsables de la elaboración, revisión y aprobación del formato.

También se presenta la creación del cargo de programador de software 1, los demás cargos se encuentran en el documento Excel anexo a esta propuesta.

Figura 23

Formato perfil del cargo – página 1

		FORMATO PERFIL DEL CARGO	Código: ORING.001 Version: 1 Noviembre - 2023
No.			
Fecha:			
1. Identificación del Cargo			
Nombre del cargo:			
Código del cargo:			
Nivel de Jerarquía:			
Área:			
2. Descripción del cargo			
3. Objetivos			
4. Requisitos Académicos			
5. Experiencia Laboral			
6. Competencias Básicas			

Nota: Fuente Propia

Figura 24


Formato perfil del cargo – página 2

7. Funciones		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Ing. Oscar Rios Tonguino	Ing. Guillermo Rios Tonguino	Ing. Guillermo Rios Tonguino

Nota: Fuente Propia

Figura 25

Perfil del cargo programador de software 1 – página 1

		FORMATO PERFIL DEL CARGO	Código: ORING.001 Version: 1 Noviembre - 2023
No.	3		
Fecha:	06/11/2023		
1. Identificación del Cargo			
Nombre del cargo:	Programador de Software 1		
Código del cargo:	OR3		
Nivel de Jerarquía:	Administrativo		
Área:	Proyectos 1		
2. Descripción del cargo			
<p>Establece y analiza los requisitos del software informático. Diseña, desarrolla y prueba el software informático. Controla y evalúa el equipo de trabajo asignado.</p>			
3. Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer y analizar los requisitos técnicos y lógicos para el desarrollo de software informático en el sector privado. • Diseñar, desarrollar y probar el software informático de acuerdo a las especificaciones del sector privado. • Controlar y evaluar el equipo de trabajo asignado. • Realizar las evaluaciones de selección del talento humano. 			
4. Requisitos Académicos			
<ul style="list-style-type: none"> • Profesional en ingeniería de sistemas, ingeniería de software, ingeniería informática o afines. • Especialización desarrollo de software, aplicaciones web, diseño de sistema informáticos o afines • Inglés nivel A3. • Tarjeta Profesional Vigente 			
5. Experiencia Laboral			
<ul style="list-style-type: none"> • 2 años como desarrollador web, controlando equipos de trabajo. • 2 años como programador de software en entidades públicas o privadas. 			
6. Competencias Básicas			
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación efectiva. • Adaptación al cambio. • Responsabilidad. • Orientación a resultados. • Capacidad de dialogo. • Proactividad. 			

Nota: Fuente Propia

Figura 26

Perfil del cargo programador de software 1 – página 2

7. Funciones		
<ul style="list-style-type: none">•Evaluar los requisitos de las aplicaciones informáticas con metodologías ágiles.•Desarrollar aplicaciones informáticas a la medida del usuario.•Probar las aplicaciones informáticas para minimizar los errores.•Implementar aplicaciones informáticas con todos los requisitos de operación.•Coordinar al equipo de trabajo de acuerdo a procesos administrativos.		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Ing. Oscar Rios Tinguino	Ing. Guillermo Rios Tinguino	Ing. Guillermo Rios Tinguino

Nota: Fuente Propia

2.3.2 *Propuesta para el reclutamiento del talento humano*


2.3.2.1 Formato de reclutamiento.

Este formato permite evaluar la documentación presentada por los candidatos a la vacante, y verificar que está cumple los requisitos para el cargo y así continuar con el proceso de selección de talento humano, consta de cinco bloques:

- **Identificación del aspirante:** Se registra el nombre, documento, celular y correo del aspirante para la base de datos.
- **Identificación del cargo:** Se selecciona el nombre del cargo, y automáticamente se carga el código, nivel de jerarquía y área del cargo para calcular el puntaje de acuerdo a ese cargo.
- **Requisitos académicos:** Se registra la formación académica con puntajes de 0 a 5; el nivel de inglés de A1 a C3; y la tarjeta profesional con dos valores si o no.
- **Experiencia Laboral:** se registra años de experiencia laboral de 0 a 3; y si la experiencia es acorde al cargo con dos valores si o no.
- **Puntaje total:** Arroja el puntaje total y si el cargo según el puntaje calculado.
- **Resultado:** Se hace una comparación del cargo aspirado al cargo calculado con el puntaje y arroja el resultado si aplica o no a la vacante.

Figura 27

Reclutamiento cargo programador software 1 – página 1

	<p align="center">FORMATO RECLUTAMIENTO</p>	<p align="center"> Código: ORING.002 Version: 1 Noviembre - 2023 </p>
---	--	--

No.	1
Fecha:	16/11/2023

1. Identificación del Aspirante		
Nombre del Aspirante		
Documento de Identificación		
Celular		
Correo Electrónico		
2. Identificación del Cargo		
Nombre del cargo:	Programador de Software 1	
Código del cargo:	OR3	
Nivel de Jerarquía:	Administrativo	
Área:	Proyectos 1	
3. Requisitos Académicos		
ITEM	REQUISITO	PUNTAJE
Formación Académica	Especialización	5
Nivel de Inglés	A3	3
Tarjeta Profesional	Si	1
TOTAL PUNTUACIÓN		9
4. Experiencia Laboral		
Años de experiencia Laboral	3	3
Experiencia acorde al cargo	Si	1
TOTAL PUNTUACIÓN		4
5. Puntaje Total		
Puntaje Total		13
Cargo Según el Puntaje		Programador de Software 1
6. Resultado		
¿Aplica a la Vacante?		SI
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Ing. Oscar Rios Tonguino	Ing. Guillermo Rios Tonguino	Ing. Guillermo Rios Tonguino

Nota: Fuente Propia

2.3.3 *Propuesta para la selección del talento humano*

2.3.3.1 Formato de entrevista

Aquí se evalúan las características del aspirante en cuanto a su habilidad para el trabajo en equipo, forma de solucionar problemas, adaptación al cambio, experiencia en el trabajo relacionado a la programación de software y hardware, y su disponibilidad a cambios de ciudad por el trabajo, además de que le llamo la atención acerca de la vacante. Consta de cinco bloques.

- **Identificación del aspirante:** Se registra el nombre, documento, celular y correo del aspirante para la base de datos.
- **Identificación del cargo:** Se selecciona el nombre del cargo, y automáticamente se carga el código, nivel de jerarquía y área del cargo para calcular el puntaje de acuerdo a ese cargo.
- **Preguntas:** son quince (15) preguntas, cada una se divide en la sección de la pregunta, el espacio para llenar la respuesta del aspirante, rango de satisfacción que es de 1 a 5, grado de satisfacción que son porcentajes de 0% a 100%, estos valores son ingresados a criterio del evaluador, conforme a la satisfacción de la respuesta obtenida del aspirante, y finalmente el puntaje de la pregunta que es el producto de del rango y el grado de satisfacción, este último valor se calcula automáticamente.
- **Puntaje total:** Arroja el puntaje total, es decir la suma de todas las quince (15) respuestas.
- **Resultado:** Presenta si el aspirante aprobó o no la entrevista. Cada respuesta tiene un puntaje máximo de cinco puntos, para considerarse que la entrevista fue aprobada se espera que el aspirante consiga un puntaje de cuarenta (40) puntos en adelante, la máxima puntuación total es de setenta y con (75) puntos.

Figura 28

Entrevista cargo programador de software 1 – página 1

	FORMATO ENTREVISTA	Código: ORING.003 Version: 1 Noviembre - 2023
---	---------------------------	--

No.	1
Fecha:	16/11/2023

1. Identificación del Aspirante		
Nombre del Aspirante		
Documento de Identificación		
Celular		
Correo Electrónico		
2. Identificación del Cargo		
Nombre del cargo:	Programador de Software 1	
Código del cargo:	OR3	
Nivel de Jerarquía:	Administrativo	
Área:	Proyectos 1	
3. Preguntas		
Pregunta 1: ¿Puedes contarme sobre tu perfil profesional?		
Respuesta:		
Cumplimiento	Puntaje/Ponderación	Puntaje de la Pregunta
Rango de Satisfacción	5	5
Grado de Satisfacción	100%	
TOTAL PUNTUACIÓN DE LA PREGUNTA		
Pregunta 2: ¿Has hecho parte de un equipo de trabajo de desarrollo de software?		
Respuesta:		
Cumplimiento	Puntaje/Ponderación	Puntaje de la Pregunta
Rango de Satisfacción	5	5
Grado de Satisfacción	100%	
TOTAL PUNTUACIÓN DE LA PREGUNTA		
Pregunta 3: ¿Cuántos integrantes han hecho parte de estos equipos de trabajo?		
Respuesta:		
Cumplimiento	Puntaje/Ponderación	Puntaje de la Pregunta
Rango de Satisfacción	5	5
Grado de Satisfacción	100%	
TOTAL PUNTUACIÓN DE LA PREGUNTA		

Nota: Fuente Propia

Figura 29

Entrevista cargo programador de software 1 – página 2

4. Puntaje Total		
Puntaje Total		40
5. Resultado		
¿Aprueba la entrevista?		SI
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Ing. Oscar Rios Tinguino	Ing. Guillermo Rios Tinguino	Ing. Guillermo Rios Tinguino

Nota: Fuente Propia


2.3.3.2 Formato test de conocimientos

Se permite evaluar los conocimientos de acuerdo al cargo del aspirante, son diez (10) preguntas de opción. El formato consta de 5 bloques.

- **Identificación del aspirante:** Se registra el nombre, documento, celular y correo del aspirante para la base de datos.
- **Identificación del cargo:** Se selecciona el nombre del cargo, y automáticamente se carga el código, nivel de jerarquía y área del cargo para calcular el puntaje de acuerdo a ese cargo.
- **Preguntas:** Cada bloque consta de una sección donde se brinda la pregunta, 3 opciones de respuesta, de la cual solo debe seleccionar una en el checklist, el puntaje de esa respuesta que puede ser 0 o 1, y la puntuación total de la pregunta.
- **Puntaje total:** Arroja el puntaje total, es decir la suma de todas las diez (10) respuestas.
- **Resultado:** Presenta si el aspirante aprobó o no el test de conocimiento. Cada respuesta tiene un puntaje máximo de un punto, para considerarse que la entrevista fue aprobada se espera que el aspirante consiga un puntaje de ocho (8) puntos en adelante, la máxima puntuación total es de diez (10) puntos.

Figura 30

Test de conocimientos cargo programador de software 1 – página 1

	FORMATO TEST DE CONOCIMIENTO	Código: ORING.004 Version: 1 Noviembre - 2023
---	-------------------------------------	--

No.	1
Fecha:	16/11/2023

1. Identificación del Aspirante		
Nombre del Aspirante		
Documento de Identificación		
Celular		
Correo Electrónico		
2. Identificación del Cargo		
Nombre del cargo:	Programador de Software 1	
Código del cargo:	OR3	
Nivel de Jerarquía:	Administrativo	
Área:	Proyectos 1	
3. Preguntas		
Pregunta 1: ¿De la siguiente lista, elige la que no es un tipo de dato?		
Respuesta	Seleccionar	Puntaje de la Pregunta
Int	<input type="checkbox"/>	
Float	<input type="checkbox"/>	
Single	<input checked="" type="checkbox"/>	1
TOTAL PUNTUACIÓN DE LA PREGUNTA		1
Pregunta 2: ¿Qué se imprime en pantalla? Int x=13; Int y=5; System.out.println(x%y);		
Respuesta	Seleccionar	Puntaje de la Pregunta
2	<input type="checkbox"/>	
3	<input checked="" type="checkbox"/>	1
1	<input type="checkbox"/>	
TOTAL PUNTUACIÓN DE LA PREGUNTA		1
Pregunta 3: ¿Qué función se utiliza en Java para generar el número PI?		
Respuesta	Seleccionar	Puntaje de la Pregunta
Const	<input checked="" type="checkbox"/>	0
Math	<input type="checkbox"/>	
Pi	<input type="checkbox"/>	
TOTAL PUNTUACIÓN DE LA PREGUNTA		0
Pregunta 4: ¿Qué tipo de estructura representa el siguiente código? While(incremento=15){ System.out.println ("Escala No. :" + incremento; incremento++; }		
Respuesta	Seleccionar	Puntaje de la Pregunta
Estructura repetitiva	<input checked="" type="checkbox"/>	1
Estructura secuencial	<input type="checkbox"/>	
Estructura selectiva	<input type="checkbox"/>	
TOTAL PUNTUACIÓN DE LA PREGUNTA		1

Nota: Fuente Propia

Figura 31

Test de conocimientos cargo programador de software 1 – página 2

Pregunta 6: ¿Qué línea de código es correcta para HTML5?		
Respuesta	Seleccionar	Puntaje de la Pregunta
<script type="text/javascript" src="fichero.js"></script>		
<script type="text/javascript1.5" src="fichero.js"></script>		
Ambas son correctas	✔	1
TOTAL PUNTUACIÓN DE LA PREGUNTA		1
Pregunta 7: ¿Cuál es el navegador de internet para Apple?		
Respuesta	Seleccionar	Puntaje de la Pregunta
Firefox		
Safari	✔	1
Chrome		
TOTAL PUNTUACIÓN DE LA PREGUNTA		1
Pregunta 8: ¿Qué realiza el siguiente código en CSS? border-width:10px 15px 5px 5px;		
Respuesta	Seleccionar	Puntaje de la Pregunta
Borde superior 10px, borde derecho 15px, borde inferior 5px y borde izquierdo 5px	✔	1
Borde superior 10px, borde izquierdo 15px, borde inferior 5px y borde derecho 5px		
Nada		
TOTAL PUNTUACIÓN DE LA PREGUNTA		1
Pregunta 9: ¿Qué propiedad se utiliza para cambiar el color del fondo?		
Respuesta	Seleccionar	Puntaje de la Pregunta
Color		
Background-color	✔	1
Bgcolor		
TOTAL PUNTUACIÓN DE LA PREGUNTA		1
Pregunta 10: ¿Qué es jQuery?		
Respuesta	Seleccionar	Puntaje de la Pregunta
Una librería Javascript con soporte multinavegador	✔	1
Un objeto que representa el documento Javascript		
No se encuentra relacionado con Javascript		
TOTAL PUNTUACIÓN DE LA PREGUNTA		1
4. Puntaje Total		
Puntaje Total		9
5. Resultado		
¿Aprueba el test de conocimiento?		SI

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Ing. Oscar Rios Tinguino	Ing. Guillermo Rios Tinguino	Ing. Guillermo Rios Tinguino

Nota: Fuente Propia


2.3.3.3 Formato test de TICS.

Se permite evaluar los conocimientos sobre herramientas ofimáticas e internet, son diez (10) preguntas de opción. El formato consta de 5 bloques.

- **Identificación del aspirante:** Se registra el nombre, documento, celular y correo del aspirante para la base de datos.
- **Identificación del cargo:** Se selecciona el nombre del cargo, y automáticamente se carga el código, nivel de jerarquía y área del cargo para calcular el puntaje de acuerdo a ese cargo.
- **Preguntas:** Cada bloque consta de una sección donde se brinda la pregunta, 3 opciones de respuesta, de la cual solo debe seleccionar una en el checklist, el puntaje de esa respuesta que puede ser 0 o 1, y la puntuación total de la pregunta.
- **Puntaje total:** Arroja el puntaje total, es decir la suma de todas las diez (10) respuestas.
- **Resultado:** Presenta si el aspirante aprobó o no el test de conocimiento. Cada respuesta tiene un puntaje máximo de un punto, para considerarse que la entrevista fue aprobada se espera que el aspirante consiga un puntaje de ocho (8) puntos en adelante, la máxima puntuación total es de diez (10) puntos.

Figura 32

Test de tics cargo programador de software 1 – página 1

	FORMATO TEST DE TICS	Código: ORING.005 Version: 1 Noviembre - 2023
---	----------------------	---

No.	1
Fecha:	16/11/2023

1. Identificación del Aspirante		
Nombre del Aspirante		
Documento de Identificación		
Celular		
Correo Electrónico		
2. Identificación del Cargo		
Nombre del cargo:	Programador de Software 1	
Código del cargo:	OR3	
Nivel de Jerarquía:	Administrativo	
Área:	Proyectos 1	
3. Preguntas		
Pregunta 1: ¿Una definición correcta de informática es?		
Respuesta	Seleccionar	Puntaje de la Pregunta
Ciencia que se encarga del estudio y tratamiento de la información de forma automática.	✓	1
Asignatura que estudia el manejo de word, excel y power point.		
Ciencia que estudia los datos de una computadora.		
TOTAL PUNTUACIÓN DE LA PREGUNTA		1
Pregunta 2: No es un dispositivo de almacenamiento		
Respuesta	Seleccionar	Puntaje de la Pregunta
Disco Duro	✓	0
USB		
Teclado		
TOTAL PUNTUACIÓN DE LA PREGUNTA		0
Pregunta 3: ¿Qué es internet?		
Respuesta	Seleccionar	Puntaje de la Pregunta
Un navegador para redes sociales		
Sistema de comunicación global que enlaza millones de redes individuales	✓	1
Programa que permite descargar información a la computadora.		
TOTAL PUNTUACIÓN DE LA PREGUNTA		1
Pregunta 4: ¿Qué es WWW?		
Respuesta	Seleccionar	Puntaje de la Pregunta
World.wide.web	✓	1
Web.wide.world		
World.web.web		
TOTAL PUNTUACIÓN DE LA PREGUNTA		1
Pregunta 5: ¿Qué dispositivos forman el hardware?		

Nota: Fuente Propia

3. Conclusiones

Se identificaron en la microempresa OR ING Software e Ingeniería prácticas de reclutamiento y selección que se han realizado en dos años de funcionamiento, pero se encontraban no tecnificadas, y tan solo para los cargos que han sido necesario realizar convocatoria, por tal razón se presentó la propuesta de reclutamiento y selección con una herramienta en Excel donde se actualizan las prácticas de la microempresa, creando los perfiles que actualmente están en funcionamiento, formatos de reclutamiento, entrevistas, test de conocimientos y test de tics, los cuales permiten agilizar los procesos de reclutamiento y selección, y así los colaboradores que se seleccionen tengan las capacidades y aptitudes propias a su cargo y a las necesidades de la microempresa.

Al realizar una convocatoria de antemano se debe tener definido un buen perfil para el cargo, este debe contener la identificación detallada del mismo, con un código único para evitar duplicidades, asignando su nivel jerárquico y área donde desempeñará sus funciones, también su correcta descripción que lo diferencia de los demás, objetivos, requisitos académicos que se ajusten, experiencia laboral, competencias básicas y funciones, todo lo anterior ayuda a identificar a los aspirantes que realmente cumplen los requisitos, evaluarlos y concluir si continúan en el proceso de selección del talento humano.

Una entrevista debe contener temas propios de cada cargo, esta además de identificar las capacidades del aspirante para ejercer un cargo, ayuda a evaluar sus habilidades para el trabajo en equipo, solución de conflictos, adaptación a cambios inesperados y por supuesto el por qué el aspirante ha decidido presentarse a la convocatoria, si bien las respuestas son cualitativas, el resultado se lo adapta a una calificación cuantitativa que permita identificar el rango de ubicación del aspirante para continuar con los demás procesos.

Los test de conocimientos y herramientas informáticas propios de la microempresa, permite descubrir las habilidades técnicas propias de cada cargo, estos test son de gran importancia porque permite hacer un comparativo de los resultados, con la experiencia y formación de cada candidato, y así saber si es adaptable a los propósitos de la microempresa en el mercado del desarrollo de software y tecnología.

Finalmente, una herramienta de reclutamiento y selección del talento humano, debe contar con las posibilidades de ampliar información y actualizarse a los cambios en los perfiles, preguntas de entrevista y test de conocimiento, ya que, así como cambia constantemente la tecnología, los perfiles necesitan ser ajustados a las necesidades de la microempresa, y a los requisitos que puedan cumplir los candidatos y futuro talento dentro de la microempresa.

4. REFERENCIAS

- CARRASCO MULLINS, R., & GÓMEZ HERRERA, J. A. (2023). Evolución del reclutamiento y la gamificación como herramienta de selección del capital humano en las organizaciones. *Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios. Universidad de Panamá, vol. 10*(núm. 1). Recuperado el 05 de 09 de 2023, de https://revistas.up.ac.pa/index.php/revista_colon_ctn/article/view/3596
- CHARRY VARGAS, S. (2020). Selección de personal. *Fundación Universidad de América*. Recuperado el 10 de 09 de 2023, de <https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/8066>
- CHIAVENATO, A. (2011). Administración de Recursos Humanos - El Capital Humano de las Organizaciones. En 9. ed. (Ed.). Mc Graw Hill. Recuperado el 15 de 09 de 2023, de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- CHIAVENATO, A. (2019). Gestión del Talento Humano. Madrid, España: Mc Graw Hill. Recuperado el 14 de 09 de 2023
- CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. (1950). *Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, Código Sustantivo del Trabajo*. Departamento Administrativo de la Función Pública, Bogotá D.C. Recuperado el 0915 de 2023, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=199983
- COLEGIO DE PSICOLOGOS DE MADRID. (2011). Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal (R&S). *Colegio Oficial de la Psicología de Castilla - La Mancha*. Recuperado el 16 de 09 de 2023, de <https://www.copclm.com/wp-content/uploads/2021/01/2011-Guia-Tecnica-y-de-buenas-practicas-en-reclutamiento-y-seleccion-de-personal-COP-Madrid.pdf>
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. (1991). *Constitución Política de la República de Colombia*. Departamento Administrativo de la Función Pública, Bogotá D.C. Recuperado el 18 de 09 de 2023, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=4125

- CORPOAMAZONIA. (2023). *Municipio Valle del Guamuez*. Recuperado el 04 de 09 de 2023, de https://www.corpoamazonia.gov.co/region/putumayo/municipios/Ptyo_Guamuez.htm#:~:text=El%20Municipio%20del%20Valle%20del,la%20Ordenanza%20045%20de%201994.
- CRUZ MANJARRES, C. D. (2023). *Tendencias de la gestión del talento humano*. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Bogotá D.C. Recuperado el 12 de 09 de 2023, de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/31606>
- CUESTAS SANTOS, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá D.C.: Ecoe Ediciones. Recuperado el 15 de 09 de 2023
- FRACICA OVALLE, N., & ROZO BEJARANO, Á. F. (2022). Evaluación del proceso de reclutamiento y selección implementando inteligencia artificial. *Universidad Danto Tomás*. Recuperado el 06 de 09 de 2023
- FRANCO GÓMEZ, S. J., & OQUENDO MOLINA, L. (2020). Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa ICE MAN SERVICE S.A.S. *Universidad Cooperativa de Colombia*. Recuperado el 10 de 09 de 2023, de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/19854>
- HANZE ANDRADE, E. (2020). El reclutamiento a través de redes sociales como una tendencia en la selección del personal y su aplicación en la empresa Tata Consultancy Services Ecuador. *Universidad Andina Simón Bolívar*. Recuperado el 10 de 09 de 2023, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7873>
- IGLESIAS CABARCAS, F. A. (2021). Diseño de procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal para el departamento de recursos humanos de la empresa Milcíades Antonio Iglesias Páez en el corregimiento de Sevilla – Zona Bananera. *Universidad Antonio Nariño*. Recuperado el 10 de 09 de 2023, de <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/4744>
- IGLESIAS GUTIERREZ, C., & SÁNCHEZ BARAHONA, L. (2022). Las TIC en los procesos de reclutamiento y selección de talento humano: un estudio sobre su impacto, avances y perspectivas. *Coleio de Estudios Superiores de Administración*. Recuperado el 06 de 09 de 2023, de <https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/4505>

- LLANOS HERRERA, A., & BARBOSA OSPINA, M. A. (2020). Diseño de cargos y estructura de procesos de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño en la organización Show On Time S.A.S. *Universidad del Valle*. Recuperado el 10 de 09 de 2023, de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/4184ffa6-9b14-4d7d-858b-bc4094ed484d>
- MARTÍNEZ SEGURA, C. C. (2021). Rotación laboral en las empresas privadas en Colombia. *Universidad Nacional Abierta y a Distancia*. Recuperado el 04 de 09 de 2023, de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/40461>
- MINISTERIO DEL TRABAJO DE COLOMBIA. (2015). *Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo*. Departamento Administrativo de la Función Pública, Bogotá D.C. Recuperado el 18 de 09 de 2023, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=72173
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE NORMALIZACIÓN (ISO). (2018). *Norma ISO 45001 2018. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso*. Unidad de Víctimas. Recuperado el 18 de 09 de 2023, de <https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/iso-45001-norma-internacional.pdf>
- RODRÍGUEZ SANCHEZ, J. L., & CALCERRADA SERRANO, S. (2020). La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito. *Revista Espacios*, vol. 41(núm. 3). Recuperado el 06 de 09 de 2023, de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p18.pdf>
- RUSSI RUGE, N. A., VARGAS CRUZ, E., MARTÍNEZ ROBLES, Y., & BARAJAS ROA, L. C. (2022). Diseño de los procesos de contratación e inducción para la empresa Papas Nacional S.A.S. de la ciudad de Bogotá. *Universidad Jorge Tadeo Lozano*. Recuperado el 05 de 09 de 2023, de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/31723>
- SALINAS RODRÍGUEZ, J. M., & MALPARTIDA GUTIÉRREZ, J. N. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*. Recuperado el 10 de 09 de 2023, de <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17>

SÁNCHEZ ZAMBRANO, I. J. (2020). Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal de Sepronac Cía. Ltda. Quito. *Universidad Andina Simón Bolívar*. Recuperado el 10 de 09 de 2023, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7763>

VALLEJO CHÁVEZ, L. M. (2016). Gestión del Talento Humano. Riobamba, Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Instituto de Investigaciones. Recuperado el 15 de 09 de 2023

YUNDA CAMPO, J. (2021). Caracterización de los métodos de reclutamiento y selección que utilizan las empresas de la ciudad de Santiago de Cali en el área de recursos humanos para el año 2021. *Universidad del Valle*. Recuperado el 10 de 09 de 2023, de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/7b58a974-4b3a-4769-b230-b88245fc1626>

5.1 Entrevista

UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO. FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS (FACEA).

Programa: Especialización en Gerencia del Talento Humano

Objetivo: Obtener información relacionada a las prácticas de reclutamientos y selección de la microempresa OR ING Software e Ingeniería, su estructura, cargos y funciones, para el desarrollo de la “Propuesta Para Realizar El Reclutamiento Y Selección Del Talento Humano En La Microempresa OR ING Software E Ingeniería, En El Municipio Valle Del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023”.

Dirigido a: Responsable de Talento Humano en la microempresa OR ING Software e Ingeniería del municipio del Valle de Guamuez (La Hormiga) – Putumayo.

Responsable de la entrevista: Oscar Antonio Rios Tonguino

Estudiante del postgrado de Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano y la Universidad de Nariño, Pasto.

Agradezco su colaboración y solicito la total sinceridad en las respuestas con el fin de obtener resultados acordes a la realidad de la microempresa en sus prácticas de reclutamiento y selección del talento humano.

Entidad: OR ING Software e Ingeniería

Ubicación: Valle del Guamuez (La Hormiga) - Putumayo

Representante legal: Guillermo Arturo Rios

PREGUNTAS

Encuesta preguntas abiertas, cerradas y opción múltiple

1. ¿Cuál es la actividad económica de la microempresa?

Respuesta:

2. ¿Cuánto tiempo lleva la microempresa en el mercado?

Respuesta:

3. ¿A qué tipo de clientes va dirigido sus servicios o productos?

Respuesta:

4. ¿En qué ciudades y/o municipios realiza la actividad económica?

Respuesta:

5. ¿Cómo estás conformado el organigrama de la microempresa?

Respuesta:

6. ¿La microempresa cuenta con un área de talento humano?

Si: _____ No: _____

7. ¿Quién realiza las prácticas de reclutamiento y selección?

Respuesta:

8. ¿Qué prácticas de reclutamiento y selección puede nombrar?

Respuesta:

9. ¿Considera que las practicas mencionadas han sido efectivas al incorporar el talento humano requerido?

Si: _____ No: _____

10. ¿Qué tan frecuente es la rotación del talento humano?

Hasta seis meses: _____ Entre seis meses y un año: _____ Mayor a un año

11. ¿Qué tipo de prácticas de inducción tiene definidas?

Respuesta:

12. ¿Tiene definidas prácticas de accenso?

Si.: _____ No: _____

13. ¿Tiene definidas prácticas de salida del talento humano?

Si: _____ No: _____

14. ¿Qué documentación reglamentaria les exige a sus colaboradores?

Respuesta:

15. ¿Qué cargos tiene definidos en su microempresa?

Respuesta:

16. ¿Tiene definidas las funciones de los cargos?

Si: _____ No: _____

17. ¿Cuáles son los rangos salariales a esos cargos?

Respuesta:

18. ¿Qué tipo de contratos maneja en su microempresa?

Respuesta:

19. ¿Tiene establecido un SG -SST?

Si: _____ No: _____

20. ¿Qué planes de beneficios van dirigido al talento humano?

Respuesta:

¡GRACIAS POR TU TIEMPO!

5.2 Encuesta

UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO. FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS (FACEA).

Programa: Especialización en Gerencia del Talento Humano

Objetivo: Obtener información relacionada a las prácticas de reclutamiento y selección de la microempresa OR ING Software e Ingeniería, su estructura, cargos y funciones, para el desarrollo de la “Propuesta Para Realizar El Reclutamiento Y Selección Del Talento Humano En La Microempresa OR ING Software E Ingeniería, En El Municipio Valle Del Guamuez (La Hormiga) – Putumayo 2023”.

Dirigido a: Los colaboradores de la microempresa ORG ING Software e Ingeniería del municipio del Valle de Guamuez (La Hormiga) – Putumayo.

Responsable: Oscar Antonio Rios Tonguino

Estudiante del postgrado de Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano y la Universidad de Nariño, Pasto.

Agradezco su colaboración y solicito la total sinceridad en las respuestas con el fin de obtener resultados acordes a la realidad de la microempresa en sus prácticas de reclutamiento y selección del talento humano.

Entidad: OR ING Software e Ingeniería

Ubicación: Valle del Guamuez (La Hormiga) - Putumayo

Representante legal: Guillermo Arturo Rios

PREGUNTAS

Encuesta preguntas cerradas y opción múltiple

1. ¿Cuál es su cargo en la microempresa?

Respuesta:

2. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en la microempresa?

Menos de un año: _____ De uno a dos años: _____ Mas de dos años: _____

3. ¿Cuál es su escala salarial?

Hasta 1 SMMLV: _____ Más de 1 SMMLV hasta 2 SMMLV: _____

Más de 2 SMMLV hasta 3 SMMLV: _____ Más de 3 SMMLV: _____

4. ¿Conoce la estructura jerárquica de la empresa?

Si: _____ No: _____

5. ¿Sabe si la microempresa cuenta con área de talento humano?

Si: _____ No: _____

6. ¿Cómo se enteró de la convocatoria realizo la microempresa?

Recomendación: _____

Cartelera: _____

Diario: _____

Página de la microempresa: _____

Redes sociales: _____

Fundador: _____

Otra: _____ ¿Cuál?: _____

Ninguna: _____

No sabe, no responde: _____

7. ¿Para su incorporación de las siguientes pruebas cuál(es) presentó?

Entrevista: _____

Pruebas psicológicas: _____

Pruebas de conocimientos: _____

Exámenes de personalidad: _____

Otra: _____ ¿Cuál?: _____

Ninguna: _____

No sabe, no responde: _____

8. ¿Tiene definida las funciones de su cargo en forma documental?

Si: _____ No: _____

9. ¿Ha desarrollado funciones diferentes a las asignadas?

Si: _____ No: _____

10. ¿Cuándo se incorporó a la microempresa que tipo de inducción recibió?

General: _____ Especifica: _____
Otra: _____ ¿Cuál?: _____
Ninguna: _____ No sabe, no responde: _____

11. ¿Conoce de accensos dentro de la microempresa?

Si.: _____ No: _____

12. ¿Qué documentación le solicitaron en su proceso de incorporación?

Tarjeta profesional: _____ Título profesional: _____
Actualizaciones: _____ Recomendaciones: _____
Ninguna: _____ No sabe, no responde: _____

13. ¿Cuál es su tipo de contrato?

Fijo: _____ Indefinido: _____ Obra labor: _____
Por Horas: _____ OPS: _____ Ninguna: _____
No sabe, no responde: _____

14. ¿Conoce si la empresa tiene definido un SG -SST?

Si: _____ No: _____

15. ¿Qué planes de beneficios conoce?

Bonificaciones: _____ Seguros: _____ Licencias: _____
Permisos: _____ Bienestar: _____ Participación beneficios: _____
Ninguna: _____ No sabe, no responde: _____

¡GRACIAS POR TU TIEMPO!

5.3 Herramienta de reclutamiento y selección

El archivo en formato Excel se anexa a este documento, denominado Herramienta de reclutamiento y selección, con clave de acceso Utadeo.

Enlace de la herramienta.

https://drive.google.com/file/d/1A46KOirfMVY2Kg0tGL_BVMb2TIFN6c8R/view?usp=sharing