

Procesos de Evaluación y Selección de Personal en Crezcamos S.A Compañía de
Financiamiento

Crezcamos Compañía de Financiamiento S.A

Seminario de Profundización con Énfasis en Psicología Organizacional

Stefany Carrero Vega

ID: 337148

Asesor Académico

Ps. Sandra Salamanca Velandia

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

Sede Bucaramanga

Mayo 2020

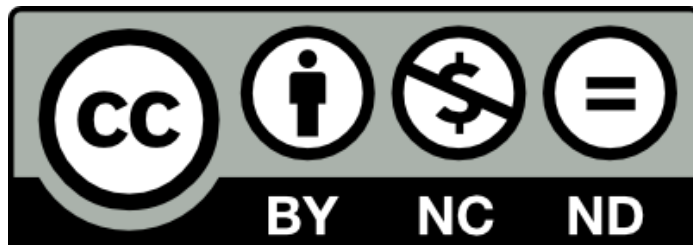


Tabla de contenido

1. Introducción	4
2. Descripción de la Institución.....	5
3. Justificación de la práctica	5
4. Objetivo General de la Práctica.....	6
5. Programas	6
5.1 Selección de personal	7
5.1.1.1 Actividad 1: convocatoria y preselección de candidatos.....	10
5.2. Evaluación de candidatos	14
5.2.1. Actividades del programa	16
5.2.1.1. Actividad 1: Entrevistas de selección.....	16
5.2.1.2. Actividad 2: Aplicación de pruebas	20
5.2.1.3. Actividad 3: Verificación de referencias y antecedentes	21
6. Conclusiones.....	24
7. Discusión	25
8. Recomendaciones	27
9. Referencias	28

Procesos de evaluación y selección de personal en Crezcamos S.A compañía de financiamiento

1. Introducción

El contenido de este informe está basado en el desarrollo de diversos aspectos abordados durante la práctica en la institución Crezcamos Compañía de Financiamiento S.A, donde se trabajan principalmente las temáticas relacionadas con el proceso de selección y evaluación de personal llevando a cabo la entrevista y evaluación de candidatos, los cuales se interviene por medio de la ejecución de estrategias implementadas para garantizar la calidad del servicio prestado y del personal seleccionado para las diferentes solicitudes realizadas por los clientes internos.

Retomando las problemáticas identificadas en los procesos de selección dentro de la compañía se destaca la importancia de la psicología organizacional a lo largo de las fases que conlleva el desarrollo de los procesos de selección y el aporte del capital humano a la institución es importante que el profesional cuente con las competencias y habilidades de llevar a cabo un proceso de calidad brindando a los candidatos la garantía de ofrecer beneficios que logren mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

Por otra parte, dentro de las funciones que complementan el proceso como la aplicación de pruebas psicotécnicas con el fin de evaluar aspectos destacados del comportamiento y personalidad propios de los candidatos que permitan medir las diferentes habilidades; adicionalmente el proceso de verificación de referencias y antecedentes esto para validar información del desempeño laboral de los candidatos y demás aspectos que garanticen la seguridad al cliente interno de que el personal evaluado por el área de selección es aquel que ha cumplido satisfactoriamente con los filtros realizados, logrando así finalizar el proceso.

2. Descripción de la Institución

La empresa Crezcamos Compañía de Financiamiento S.A es una empresa de carácter privado, su principal actividad es desarrollar soluciones de inclusión financiera y redes de productividad a través de la cercanía y el conocimiento profundo de la población de menores ingresos para contribuir a su progreso y resiliencia económica. Se encuentra ubicada a nivel nacional y su dirección general desde la localidad de Bucaramanga, en el departamento de Santander, el domicilio social de esta es carrera 23 N 28 - 27, teléfono 6450500

La empresa fue fundada el 1 de abril de 2008 en Aguachica y actualmente cuenta con más de mil seiscientos empleados para las diferentes zonas que requieren el servicio de suministro de talento humano por medio del área de selección.

3. Justificación de la práctica

Durante el desarrollo del plan de trabajo es de destacar la importancia que tiene la empresa Crezcamos Compañía de Financiamiento S.A en el servicio que presta a toda la población de escasos recursos para realizar inclusión financiera, ofreciendo todo un portafolio de servicios muy amplio para lo cual requiere contar con talento humano capacitado, con las competencias necesarias para desempeñar el cargo que se requiera.

Las solicitudes de personal dentro de la organización se realizan de acuerdo las necesidades que surgen en cada una de las zonas a nivel nacional que abarca Crezcamos Compañía de Financiamiento S.A en la gestión del talento humano y procesos de selección; ya que confían sus procesos en el área porque les garantiza la consecución de personal idóneo para las necesidades de su oficina, y se asegura de cumplir con todos los compromisos legales que esto conlleva, garantiza que los ejecutivos que llegan a conformar equipo y cubrir cada vacante cumplen con el perfil del cargo establecido y se rige bajo los parámetros de seguridad. Esto

genera la satisfacción de cada una de las zonas distribuidas a cada profesional con los procesos realizados por el área de selección.

Es por esto que se requiere el psicólogo organizacional para dar cumplimiento a los resultados propuestos desde la estrategia del área, ejecutando la labor desde el proceso que permita medir el mayor impacto y agregar un plus diferencial en la organización que logre resaltar el desempeño de la labor realizada detrás de cada proceso de selección y no solo llevar a cabo actividades operativas; desarrollando la capacidad de identificar el ejecutivo comercial o capital humano de acuerdo a los atributos culturales de la organización de lo contrario se estaría solo cubriendo vacantes que no perduran en el tiempo y generan retroceso en la selección de personal.

De igual forma se realiza la gestión de desarrollar estrategias con el fin de mejorar la calidad de los procesos de selección que se llevan a cabo, y las herramientas con las que cuenta la institución para ofrecer la calidad de su servicio a los clientes, la calidad del personal seleccionado y la agilidad en los procesos.

4. Objetivo General de la Práctica

Brindar apoyo al área de selección de la empresa Crezcamos Compañía de Financiamiento S.A en el proceso de consecución de personal, por medio de la ejecución de estrategias implementadas durante el desarrollo del periodo de práctica, generando una efectiva productividad que permitan el cumplimiento de resultados.

5. Programas

A continuación los programas que abarca la presente practica durante todo el desarrollo del proceso de selección son el reclutamiento de personal desde el cual se logra realizar la atracción del mayor número de candidatos interesados en pertenecer a la compañía por medio de

las fuentes de reclutamiento con las que cuenta Crezcamos para llevar a cabo la evaluación de los candidatos que cumplen con el perfil requerido y todo lo que esto conlleva desde el proceso estructurado para llevar el modelo de selección.

5.1 Selección de personal

Justificación

Dentro de los principales aspectos a trabajar se encuentra el reclutamiento de personal ya que es un servicio con gran impacto que presta la organización a todas las áreas que lo requieren, y es por ello que abarca procesos que permiten llegar a cumplimiento del objetivo trazado, es indispensable realizar un buen reclutamiento ya que es de allí donde se escoge al personal idóneo para participar y realizar todo el proceso de selección que esto conlleva.

De igual forma abarca diferentes aspectos previos a la evaluación de los candidatos, tales como la publicación de las ofertas laborales en las plataformas que implementan, teniendo en cuenta todos los requisitos para el cumplimiento del perfil del cargo, preselección de los candidatos que se ajustan a las condiciones de la vacante y a su vez cumplen con el perfil requerido.

Objetivo

Garantizar la consecución de personal idóneo por medio del proceso de evaluación, con el fin de que el candidato seleccionado cumpla a cabalidad todos los requerimientos establecidos.

Metodología

Se da inicio al programa de reclutamiento de personal con la convocatoria y la preselección en cuanto es recibido el requerimiento por parte del cliente, principalmente se realiza la publicación de la oferta laboral con los criterios que deben cumplir los candidatos seleccionados en todas las plataformas implementadas por la empresa para la consecución de hojas de vida, seguidamente se lleva a cabo un filtro para seleccionar a las personas que cumplen

con todos los requerimientos de la publicación, se hace una revisión y clasificación de las hojas de vida en cuanto a formación y experiencia para proceder a la comunicación con los candidatos con el fin de garantizar su interés en la oferta y que se ajusta a todas las condiciones que ofrece la misma y finalmente la programación de las pruebas matemáticas, de campo y entrevistas.

Población

Aspirantes a ofertas laborales hombres y mujeres entre 25 y 35 años

Referente conceptual

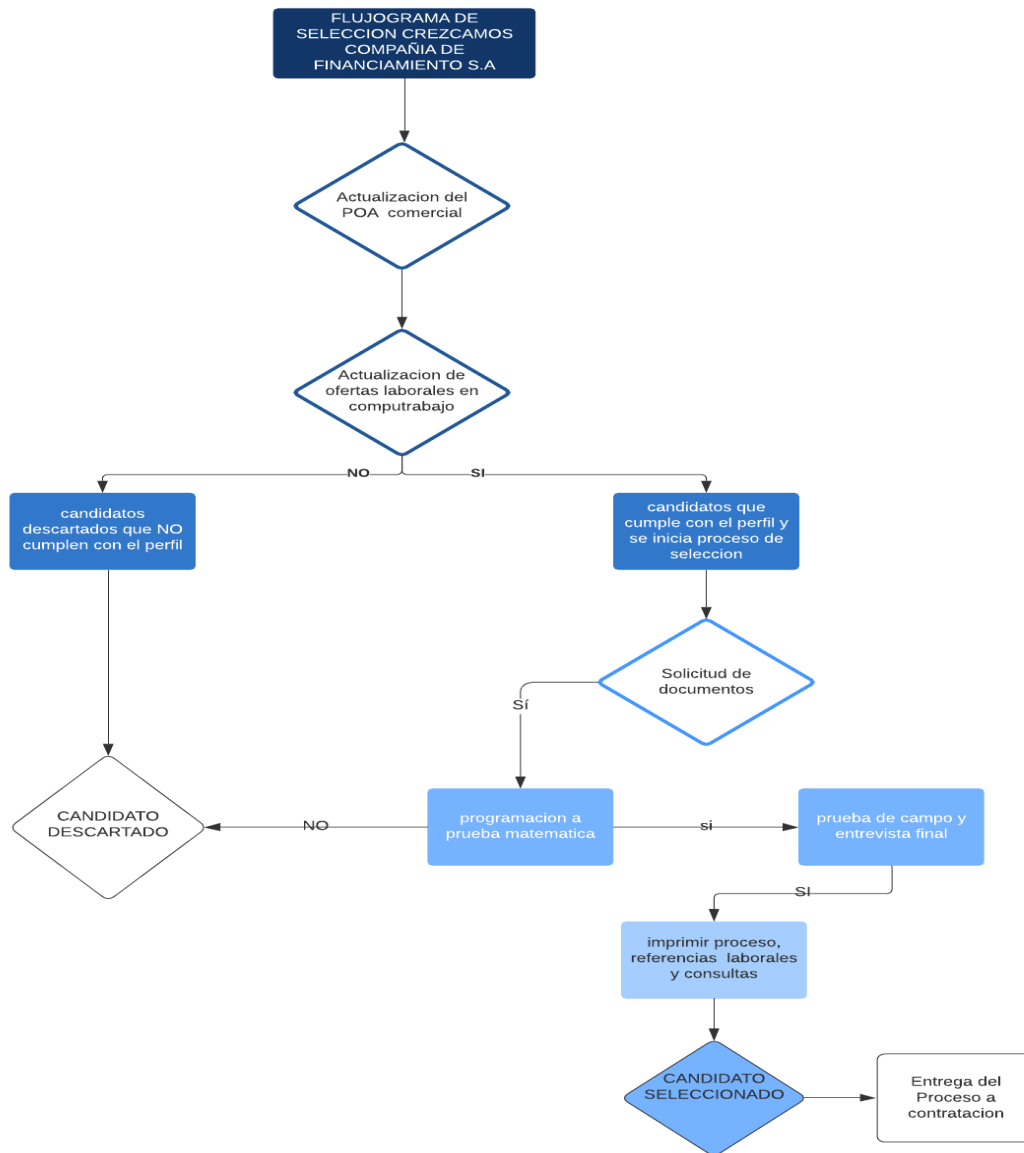
Según Peiró, (1986) Podemos definir el reclutamiento como “aquel proceso mediante el cual una organización trata de detectar empleados potenciales que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo y atraerlos en número suficiente para que sea posible una posterior selección de algunos de ellos, en función de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos”.

“El reclutamiento por búsqueda directa de candidatos deberá contemplar con toda naturalidad las exploraciones de páginas particulares y/o profesionales de candidatos potencialmente valiosos, que podrían recibir ofertas por parte de la organización. La cantidad y calidad de la información que se podría encontrar en esas páginas web facilitarían mucho ese tipo de contactos. Al fin y al cabo, internet es un lugar de encuentro, en el que determinadas claves permiten encontrar lo que se busca. Ya están apareciendo empresas mediadoras en este sentido, cuya localización no es difícil” (Chapman, Webster, 2003)

Según estas posturas es el reclutamiento de personal el proceso mediante el cual la organización logra reconocer el personal calificado que pueda desempeñarse en las funciones específicas que requiere para el cargo de ejecutivo comercial que desea reclutar. Por medio de las diferentes herramientas actuales que permiten identificar información de los aspirantes a los procesos de selección, ya que es el medio que logra acercar los candidatos a las organizaciones.

Resultados

- Se identificó personal idóneo que pudiera participar en el proceso de selección cumpliendo con los criterios de requerimiento realizado por el cliente interno.
- Implementación de herramientas adquiridas para facilitar la consecución del personal calificado.



5.1.1 Actividades del programa

5.1.1.1 Actividad 1: convocatoria y preselección de candidatos

Objetivo

Identificar los candidatos idóneos por medio de la implementación de herramientas de reclutamiento para su consecución seleccionando los mejores candidatos.

Población

Aspirantes a ofertas laborales hombres y mujeres entre 25 y 35 años

Referente conceptual

“Una vez transcurrido un tiempo prudencial para la recepción de currículum, según la técnica de reclutamiento que hayamos empleado, debemos preseleccionar a aquéllos que cubren los requisitos de acuerdo con los criterios que emanan del análisis del puesto. Antes de proceder a la clasificación de los candidatos, será conveniente repasar los criterios establecidos, lo cual nos permitirá detectar entre los currículos recibidos aquellos que poseen todos o algunos de los criterios” (Díaz, 2008)

Es por ello que los candidatos preseleccionados se clasifican de acuerdo a los criterios a tener en cuenta en cada uno de los procesos de selección requeridos por el cliente según la solicitud de la zona a la cual corresponda, en todos aquellos que cumplen con la totalidad de aspectos que se buscan y aquellos que cumplen solo con algún criterio, pero no es su totalidad;

asimismo como los que se postulan, pero no cumplen con el perfil requerido. Teniendo en cuenta esta clasificación se procede a continuar el proceso con aquellos que cumplen con los criterios y reservar las otras clasificaciones para futuras ofertas donde se pueda tener en cuenta dichos candidatos que no cumplieron con el proceso en mención.

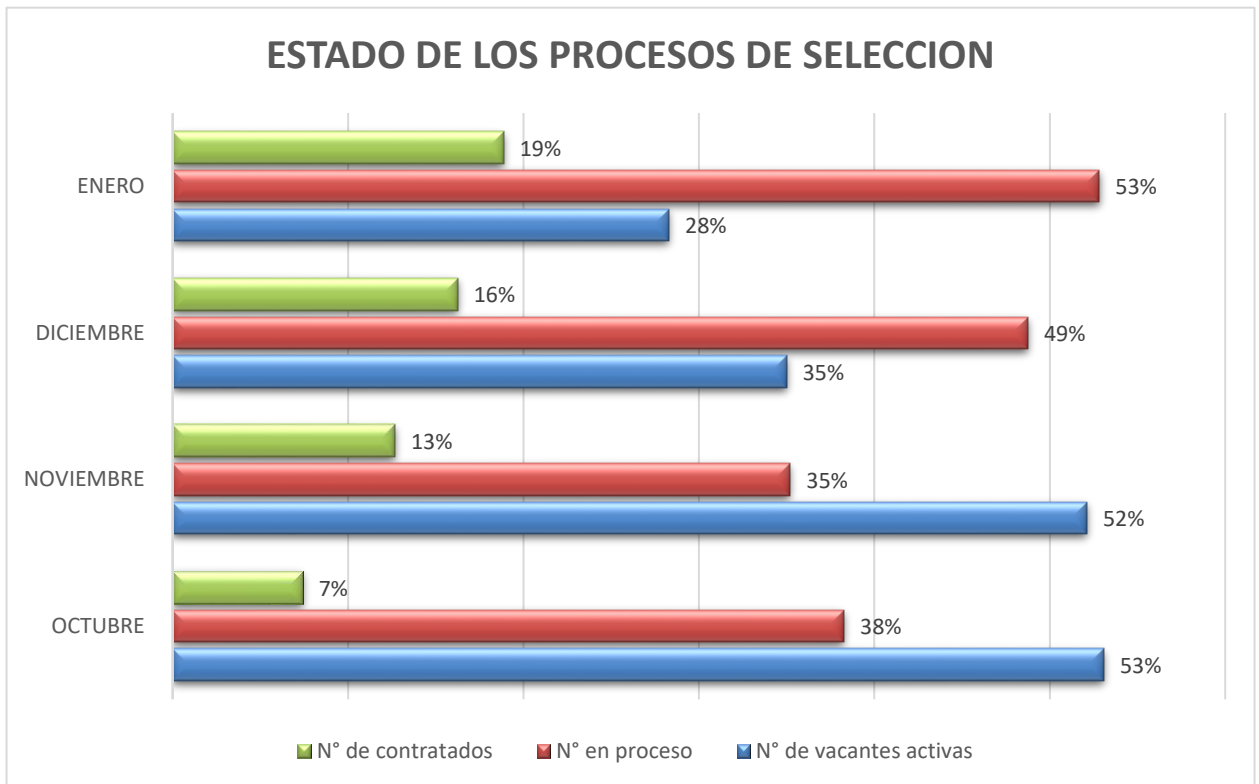
Metodología

Se dio inicio al proceso con la publicación de las ofertas laborales en las diferentes plataformas implementadas en la organización para garantizar la consecución oportuna de personal calificado que se ajuste a las condiciones de la oferta y cumpla con todos los criterios que requiere la vacante, para lo cual se tiene en cuenta el perfil del cargo. Seguidamente se procedió a realizar un filtro de preselección de los candidatos perfilados para la vacante en cuanto a los criterios de experiencia y formación; dichos candidatos que cumplieron con las condiciones anteriormente mencionadas son clasificados en categorías que permiten un fácil acceso a sus currículos, seguido de esto se entablo comunicación con los aspirantes a la oferta laboral y programar su asistencia a el siguiente paso que fue la entrevista de selección telefónica dado a la ubicación de los candidatos. Se dieron las indicaciones para que se presentara en las instalaciones de Crezcamos de acuerdo a la zona a cual aplico para iniciar con la prueba matemática que es el primer filtro del proceso de selección, donde se evaluaron conocimientos básicos en promedios, porcentajes y regla de tres.

Resultados.

A continuación de acuerdo al programa Procesos de Selección se evidencia que los requerimientos avanzaron progresivamente en el primer ciclo del proceso, la convocatoria y preselección de candidatos; ya que, es este donde se seleccionan los candidatos que se ajustan al perfil requerido. El ejercicio de la búsqueda de candidatos fue extenso ya que se realizó una

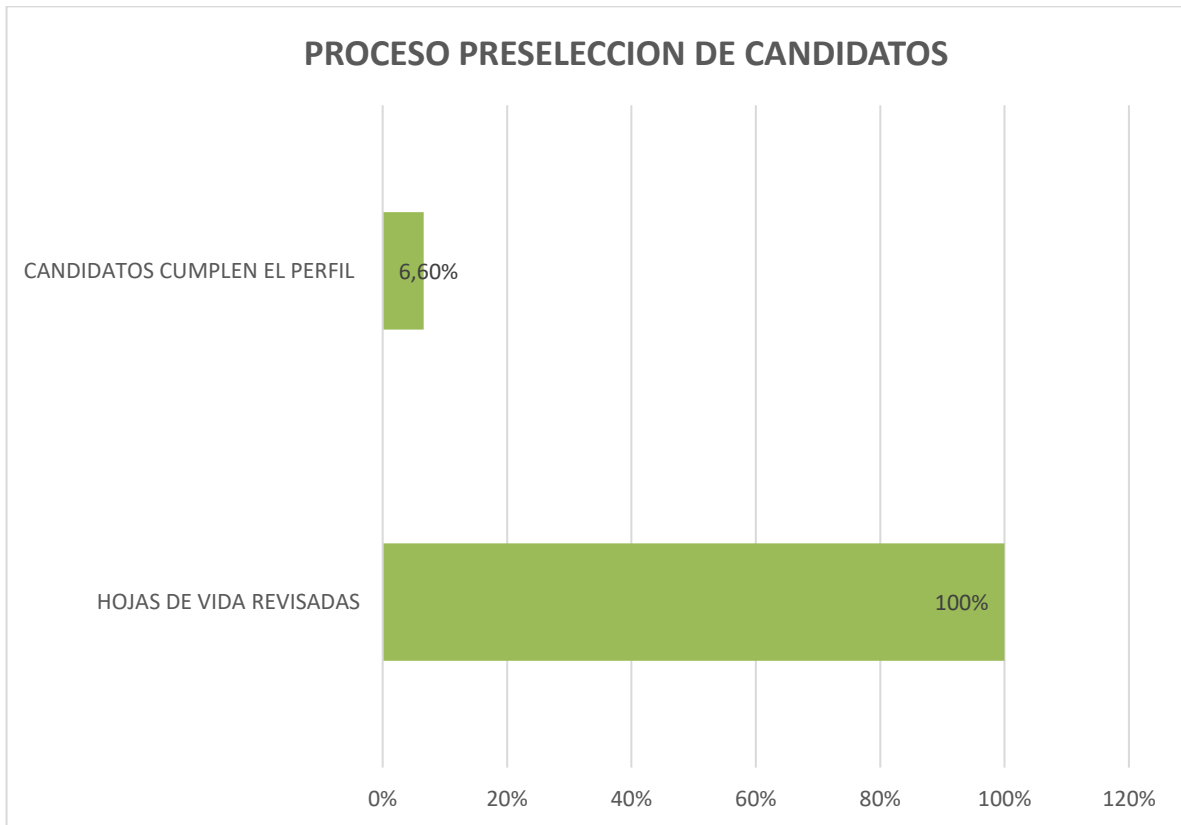
minuciosa revisión de los mismos y se seleccionaron todos aquellos que cumplían con el perfil requerido para dar continuidad con el proceso de acuerdo a las competencias y habilidades que requería el cargo.



Gráfica 1 Estado de los procesos de selección

En la gráfica 1 el estado actual de los procesos de selección según los meses están en constante cambio debido a la apertura de nuevas vacantes, las cuales se han logrado cubrir en un 19% a la fecha y se han contratado por la compañía para iniciar el periodo de formación; son aquellas personas que han desarrollado exitosamente un proceso de selección, el 53% de las vacantes actuales se encuentran en algún filtro del proceso de selección y de ser favorables serán tenidos en cuenta para la contratación del mes siguiente, en este estado de las vacantes es muy

probable que el número disminuya drásticamente porque es en el donde se descartan candidatos por no cumplir con las competencias y aptitudes para el cargo. Este patrón se repite constantemente todos los meses.



Grafica 2 Preselección de candidatos

En la gráfica 2 el estado actual del proceso de preselección de candidatos que se ha realizado durante el desarrollo de la práctica, donde el sesgo del proceso de selección se evidencia en la cantidad de candidatos que aplican a las ofertas y se revisan sus hojas de vida y el reducido porcentaje de candidatos que cumplen con el perfil requerido, se puede observar toda la gestión realizada en el proceso pero al momento de cuantificar los resultados no son muy favorables en comparación con la gestión que se realiza; se han logrado revisar un total 2.057

hojas de vida de las cuales solo el 6.6% cumplen con el perfil requerido por la empresa para iniciar proceso de selección, sin embargo, el número de ejecutivos comerciales contratados es menor dado que algunos candidatos no aprueban todos los filtros del proceso.

5.2. Evaluación de candidatos

Justificación

La evaluación de los candidatos es de vital importancia debido a que es el proceso mediante el cual se logra identificar diversos aspectos fundamentales que intervienen en la decisión. Este proceso abarca varios aspectos, el principal es la entrevista de selección donde se indagan aspectos personales y laborales de los candidatos participantes en el proceso, adicionalmente la aplicación de pruebas psicotécnicas como la verificación de antecedentes y referencias son aspectos complementarios para garantizar la calidad del personal que se envía a los clientes.

Objetivo

Evaluar a los candidatos por medio de la interpretación de su desempeño en el desarrollo de la entrevista y la aplicación de las pruebas psicotécnicas, escogiendo a la persona idónea para el cargo y que cumpla con los requerimientos de la oferta laboral.

Metodología

Inicialmente se realiza la evaluación vía telefónica a los candidatos que fueron previamente filtrados y que cumplen con los requisitos mínimos del cargo, movilidad, formación y experiencia para realizar la entrevista con la finalidad de realizar evaluación de sus perfiles, seguidamente ofrece las condiciones de la vacante como salario, tipo de contrato, horarios y condiciones del mismo, se valida el medio de transporte, licencia de conducción, no contar con reportes en centrales de riesgo que se requiere por ser entidad financiera, posteriormente se hace

envió de las pruebas psicotécnicas al correo electrónico y las indicaciones necesarias para el desarrollo de las mismas; una vez finalizado este proceso se da paso a la citación a prueba de campo de cada uno de los candidatos con los gerentes de grupo de ventas de cada oficina a la cual se postulan los candidatos; la cual consiste en que el candidato logre identificar las funciones que desempeña el ejecutivo comercial en su día típico y logre replicarlas agregando el valor actitudinal, de servicio al cliente y habilidades comerciales; dicha prueba se lleva a cabo en compañía del gerente de la oficina el cual se encarga de evaluar las habilidades comerciales y comunicativas de los candidatos que se presentan para emitir su concepto sobre si continua o no en el proceso de selección.

Posteriormente se procede con las consultas en centrales de riego, interpretación y análisis de las pruebas psicotécnicas con la finalidad de garantizar que el personal enviado a los gerentes distritales y es este quien en última instancia autoriza la contratación del candidato y es el cierre del proceso de evaluación de candidatos. Finalmente, las referencias laborales y personales de la hoja de vida del aspirante a nuestro proceso.

Población

Aspirantes a ofertas laborales hombres y mujeres entre 25 y 35 años

Referente conceptual

“Las entrevistas estructuradas, a diferencia de las tradicionales, requieren un desarrollo específico para su utilización en un procedimiento de selección. La entrevista se ha mostrado como el mejor predictor del desempeño en el trabajo” Berges, A. (2011).

“La entrevista de selección puede definirse como una comunicación formalizada de interacción por medio del lenguaje, generalmente entre dos personas (entrevistado y entrevistador) donde se produce un intercambio de información a través de preguntas,

demostraciones, simulaciones o cualquier técnica que permita categorizar y evaluar la idoneidad de un candidato para un puesto de trabajo”.

La entrevista es una herramienta para la evaluación de los candidatos la cual permite identificar aspectos relevantes a través de una conversación con los candidatos para indagar aspectos fundamentales ya que es uno de los procesos con mayor validez para la toma de decisión de seleccionar o no un candidato evaluado.

- Contar con el personal evaluado y con las competencias del ser que promueve la compañía donde no solo se realice proceso de selección de candidatos comerciales si no también con los atributos necesarios para formar parte de la familia Crezcamos y de su cor de negocio.
- Lograr el cubrimiento de vacantes en el tiempo establecido validando que los candidatos seleccionados garanticen los requerimientos del perfil con la finalidad de disminuir la deserción en el periodo de formación

5.2.1. Actividades del programa

5.2.1.1. Actividad 1: Entrevistas de selección

Objetivo

Evaluar a los candidatos en los aspectos propios del cargo por medio de la entrevista estructurada eligiendo a la persona calificada con las competencias para el cargo.

Población

Aspirantes a ofertas laborales hombres y mujeres entre 25 y 35 años

Referente conceptual

“La selección de personal es un proceso psicosocial que se desarrolla en la organización, a través del cual se elige a unas personas para la realización de un trabajo. Por tanto, este proceso

comprende dos tipos de decisiones, tanto aquella orientada a incorporar a nuevos miembros a una organización, como aquella otra dirigida a cambiar de posición a las personas dentro de la propia empresa. El objetivo de la selección ha sido encontrar a los candidatos adecuados según el perfil requerido por la empresa, con la finalidad de optimizar su utilidad y lograr satisfacer así los intereses de la organización. En la actualidad se trata de negociar los intereses de ambos, persona y organización, aunque en dicha negociación la empresa mantiene una posición claramente dominante.”

La entrevista es la técnica más utilizada en selección de personal (Muchinsky, 1986), “muy por encima, con diferencia, del resto de herramientas (referencias, test, centros de evaluación, datos biográficos, grafología). Sin embargo, la técnica no es algo propio ni exclusivo de los procesos de selección teniendo múltiples aplicaciones en otros campos (procesos terapéuticos, investigación de mercado, etc.). La buena utilización de la entrevista confiere a esta, grandes ventajas (Hough y Osdwald, 2000), tales como la posibilidad de indagar en aspectos no medibles ni observables por otras técnicas, de conocer el tipo de relación que se da entre el candidato y su superior, así como la gran cantidad de información que podemos recoger, lo que redundara finalmente en la fiabilidad del proceso”

Por lo cual, es allí donde se logra evidenciar diferentes aspectos a tener en cuenta al momento de realizar informe de los candidatos, como su actitud, diferentes habilidades relacionadas con el cargo al cual se aplica. Este proceso es de vital importancia en la evaluación de los candidatos en la compañía ya que es el primer contacto cercano con los aspirantes. La fluidez verbal, la actitud, habilidad comercial son aspectos fundamentales a evaluar en este proceso.

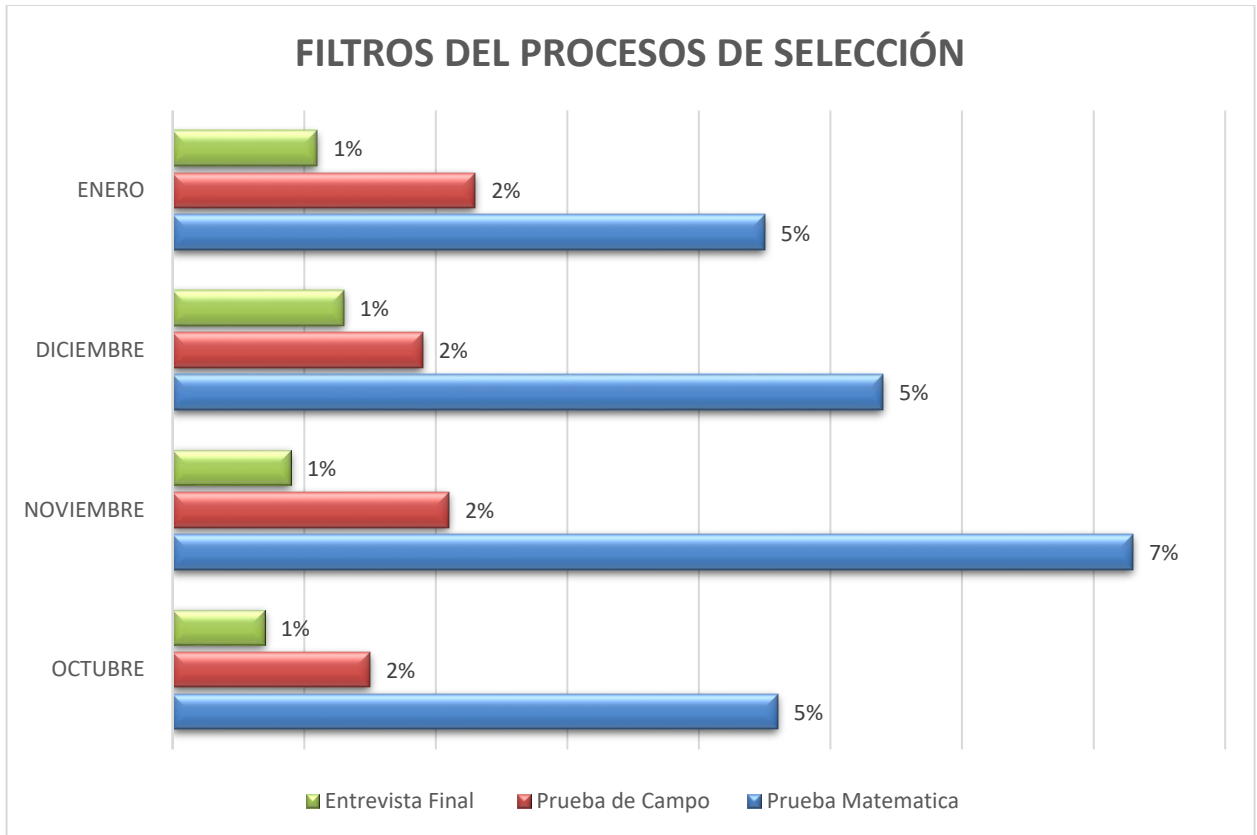
Metodología

Se dio inicio a el desarrollo de la entrevista con el saludo de bienvenida, se invitó a sentarse, se procedió a la toma de firmas del consentimiento informado de las pruebas aplicadas y el formato de autorización de tratamiento de datos personales, seguidamente se le comento al candidato la oferta laboral y todos los criterios que ofrece como salario, horarios y funciones a desempeñar y las condiciones de la misma, seguidamente se profundizo en la información biográfica y su dinámica familiar. Es importante conocer a cerca de su formación académica y el último título obtenido.

Finalmente se indago sobre su experiencia laboral desde la más reciente a la más antigua, y se enfatiza en la experiencia relacionada con el cargo al cual está aspirando el candidato; profundizando en las funciones que desempeñaba en las antiguas labores.

Resultados

A continuación los resultados arrojados por la gráfica 3 se evidencian el avance del proceso y continúan en el mismo solo los candidatos que con habilidades y competencias logran alcanzar los perfiles del cargo que se requieren para la vacante. Se logra analizar que un gran porcentaje de candidatos que son citados a prueba matemática por llamada telefónica no se presentan a la misma, otros no obtienen el resultado mínimo para superar este filtro, otros desertan del proceso aun sin haber iniciado.



Grafica 3 Filtrros del proceso de selección

En la gráfica 3 se puede interpretar que los candidatos que inician proceso de selección y aplican la prueba matemática como primer filtro son el mayor porcentaje así: en octubre 5%, en el mes de noviembre 7%, en diciembre al igual que enero el porcentaje que inicio proceso y se presentó a la prueba matemática fue el 5%; posteriormente solo los candidatos cuyo resultado es favorable en dicha prueba continúan y son programados para presentar la prueba de campo cuyo porcentaje que aprueba fue igual para todos los meses del 2% y finalmente los candidatos que aprueban deben presentarse para la entrevista final cuyo porcentaje restante es del 1% son los que han aprobado en su totalidad los filtros del proceso de selección.

5.2.1.2. Actividad 2: Aplicación de pruebas

Objetivo

Identificar aspectos destacados del comportamiento y personalidad de los candidatos por medio del análisis de las pruebas psicotécnicas seleccionando aquellos cuyo informe sea favorable.

Población

Aspirantes a ofertas laborales hombres y mujeres entre 25 y 35 años

Referente conceptual

Los test psicológicos son métodos estandarizados que suelen usarse para medir diversas características de conducta individuales, a partir de las cuales concluimos si ese individuo es adecuado o no para integrarse en las situaciones de trabajo en las que ha de desarrollar su actividad. En general, los test son ampliamente utilizados para medir aptitudes generales y específicas, así como habilidades relevantes relacionadas con los múltiples campos de actividad laboral. (Díaz, f. 2008)

Según Muchinsky (1986) existe una nueva ola de cuestionarios de personalidad adaptados a ambientes y situaciones laborales que han aminorado tal deficiencia. A través de los cuestionarios de personalidad se analizan los diversos aspectos constitutivos de cada persona. Existen varios tipos de cuestionarios: aquéllos que miden la estructura general de la personalidad, aquéllos que detectan rasgos patológicos o algunos otros que intentan valorar rasgos más profesionales. Un tipo especial de prueba de personalidad lo representan los test proyectivos, en los cuales no existe una pregunta estímulo ante la cual la persona debe elegir una de las alternativas cerradas. La principal diferencia en este caso es que la respuesta de la persona es abierta y obedece a las impresiones que manifiesta ante un estímulo de apariencia ambigua

De lo anterior es importante destacar que la implementación de las pruebas psicotécnicas es una herramienta de gran validez ya que permite identificar algunos aspectos ya sea de personalidad o campos específicos del cargo que miden otras pruebas. Los informes de las pruebas aplicadas a los candidatos permiten recoger información y comparación de la misma con los demás aspirantes.

Metodología

Inicialmente se hace envío de la batería de pruebas vía correo electrónico donde deberá ingresar con un código alfanumérico generado automáticamente por la plataforma “Performia” para la aplicación de pruebas psicotécnicas, y se procede a la explicación de cómo desarrollar las pruebas, indicando que cada candidato debe contar con mínimo tres horas de tiempo para el desarrollo de las mismas, debe contar con un equipo y buena conexión a internet, debe estar en un espacio tranquilo y sin preocupación, la batería incluye cuatro pruebas de las cuales una es contra reloj por lo que se recomienda la atención en identificar cuál de las pruebas es la que corresponde y no tomar mucho tiempo para resolver cada enunciado, una vez finalizado el tiempo la prueba se cerrará y se podrá validar el informe de cada candidato ingresando a la plataforma con el código asignado a cada candidato para descargar el informe individual de las pruebas.

5.2.1.3. Actividad 3: Verificación de referencias y antecedentes

Objetivo

Validar información de antecedentes y referencias, para la predicción del desempeño laboral del candidato y demás aspectos garantes de la fiabilidad y seguridad para la empresa

Población

Aspirantes a ofertas laborales hombres y mujeres entre 25 y 35 años

Referente conceptual

“La investigación de antecedentes implica buscar información de los candidatos en diferentes fuentes y la ventaja de realizar esta actividad es la contratación de mejores trabajadores a la organización, es por ello que antes de hacer esta investigación se dará un documento donde el aspirante permita la autorización de dichas investigaciones; realizar la verificación de antecedentes sirve para mejorar la seguridad de la misma organización. Detecta cualquier tipo de delito en que pueda estar involucrado el ciudadano Advierte sobre asuntos pendientes con las autoridades judiciales indica si el ciudadano es requerido por la justicia, de otra parte, también indica si la persona en algún momento fue requerida por las autoridades. Finalmente advierte si la persona es requerida por la justicia.” Guevara, Y. (2014)

Es por ello que todo candidato evaluado debe ser validado por los antecedentes ya que es una herramienta que permite brindar un mejor servicio a los gerentes que confían los procesos al área de selección, adicionalmente se validan las referencias laborales para garantizar un buen desempeño y expediente laboral.

Metodología

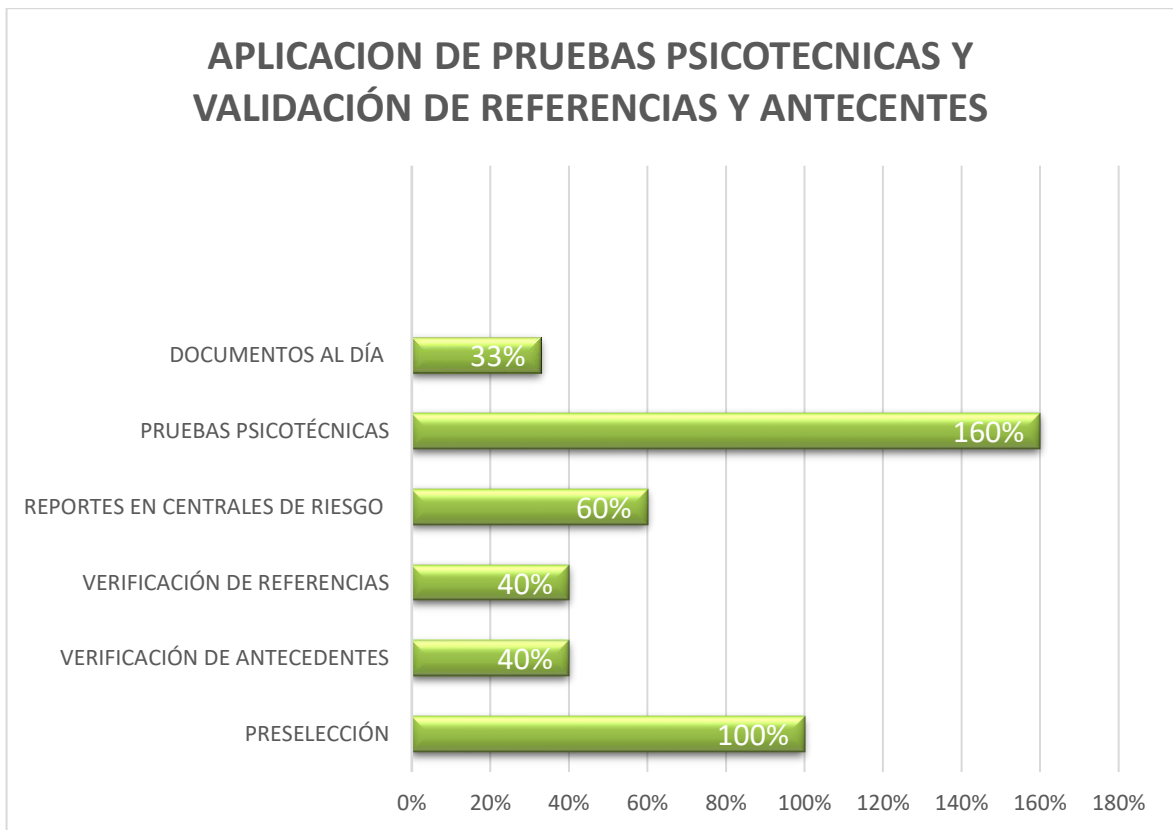
Se realiza la respectiva revisión de los antecedentes de cada uno de los candidatos en las diferentes plataformas, lo cual permite garantizar que los candidatos no cuentan con ningún registro ante las entidades judiciales del país, lo cual es importante validar por que puede afectar el debido proceso de vinculación del personal con la compañía.

Posteriormente se procedió a llevar a cabo la validación de las referencias laborales por medio de llamada telefónica con las entidades donde laboro anteriormente el candidato evaluado; se indago sobre su desempeño preferiblemente con el jefe inmediato durante el periodo laborado, las funciones que desempeñaba, como era el cumplimiento de las mismas, ausencias, motivación, aspectos personales positivos, aspectos por mejorar, motivo de retiro, tipo de contrato de la

misma. Esto con el fin de garantizar que la persona se desempeñó bien en sus anteriores trabajos e identificar la estabilidad laboral que ha presentado a lo largo de su experiencia laboral.

Resultados

Para finalizar con el proceso y completar los requerimientos vigentes por el cliente se debe garantizar que el personal que se va a enviar para cubrir las vacantes cumple con todos los requerimientos del perfil solicitado y que es una persona que se ha destacado en sus anteriores experiencias laborales y pueda aportar todas sus capacidades a la entidad.



Gráfica 4 Aplicación de pruebas psicotécnicas y validación de referencias y antecedentes

En la gráfica 4 se puede interpretar que del 100% de los candidatos preseleccionados que cumplían con el perfil 60% de ellos tenían algún reporte negativo en centrales de riesgo que debían solucionar antes de la fecha establecida para contratación para poder ser tenidos en cuenta; así mismo, se realizó validación de referencias laborales y de antecedentes al 40% de los candidatos preseleccionados, son algunos de los datos relevantes que se logran evidenciar en la gráfica anterior.

6. Conclusiones

De acuerdo a los resultados identificados durante el desarrollo de la práctica se ha observado el trabajo sobre cumplimiento de resultados lo cual enfoca al equipo de profesionales de conformación de equipos a trabajar todos en la misma sintonía con una meta trazada que permite identificar los focos donde se fortalece el proceso de selección de personal.

Contrastando los resultados con el estado de los procesos desde el inicio de la practica en la institución se ha evidenciado como se logró disminuir el número de vacantes por zona asignadas y la posibilidad de trabajar en un back up de hojas de vida para el cubrimiento de posibles solicitudes que puedan surgir a lo largo del desarrollo de los procesos y del tiempo, esto con la finalidad de trabajar no por cubrir vacantes para el mes próximo sino apostar por ir siempre delante de la solicitud y se logre evidenciar la gestión que se está llevando a cabo desde el desarrollo de la práctica.

De acuerdo a los programas implementados en el desarrollo del proceso de aprendizaje se puede concluir que al ser ejecutados eficientemente teniendo en cuenta los parámetros establecidos por la compañía garantizan que la consecución de la vacante sea llevada a cado de acuerdo a las competencias que debe tener un sujeto para cumplir con los procesos de selección de personal y evaluación de candidatos analizados en este informe

Teniendo en cuenta los requerimientos realizados por la institución se cumplió a cabalidad con las funciones que fueron establecidas dentro del rol de psicólogo en formación, con el fin de mejorar la eficiencia en los procesos del área de selección con las solicitudes y se logró minimizar algunas problemáticas presentes en cuanto al cumplimiento en tiempos de los procesos requeridos por medio de la implementación de estrategias de búsqueda de candidatos.

7. Discusión

Durante el desarrollo de la práctica el objetivo es brindar apoyo al área de selección de la empresa Crezcamos Compañía de Financiamiento S.A en el proceso de consecución de personal, por medio de la ejecución de estrategias implementadas durante el desarrollo del periodo de práctica, generando una efectiva productividad. Por lo que se llevó a cabo diferentes programas durante los últimos meses y se han evidenciado los resultados del trabajo realizado.

Chiavenato (2006) Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.

Se considera que el proceso de selección de personal desarrollado por la compañía de acuerdo a los resultados obtenidos a la fecha reflejan la efectividad de los procesos que se llevan a cabo en los cargos comerciales, resaltando las principales fortalezas y competencias del personal encargado de llevar a cabo la elección de los candidatos adecuados para el cargo.

Por el contrario, se logró evidenciar en los resultados algunos aspectos que retrasan el proceso y en los cuales se podría generar una mejoría para aumentar la eficiencia del mismo, sin embargo dichos factores que lo debilitan revela que existe correlación entre las personas encargadas que brindar apoyo a el área de conformación de equipos de la compañía desde las

oficinas comerciales a nivel nacional y que tienen la posibilidad de integrar el contacto directo con los candidatos, sus habilidades y competencias destacadas para generar así un concepto que permita dar continuidad en la elección. De esta forma, en ocasiones por las diversas actividades con las que deben cumplir no le brindan la importancia a la evaluación de los candidatos lo cual retrasa el tiempo de respuesta estipulado por la gerencia para el cumplimiento de indicadores mensuales.

Las entrevistas estructuradas, a diferencia de las tradicionales, requieren un desarrollo específico para su utilización en un procedimiento de selección. La entrevista se ha mostrado como el mejor predictor del desempeño en el trabajo” Berges, A. (2011).

La investigación de antecedentes implica buscar información de los candidatos en diferentes fuentes y la ventaja de realizar esta actividad es la contratación de mejores trabajadores a la organización, realizar la verificación de antecedentes sirve para mejorar la seguridad de la misma organización. Detecta cualquier tipo de delito en que pueda estar involucrado el ciudadano Advierte sobre asuntos pendientes con las autoridades judiciales indica si el ciudadano es requerido por la justicia, de otra parte, también indica si la persona en algún momento fue requerida por las autoridades. Finalmente advierte si la persona es requerida por la justicia.” Guevara, Y. (2014)

Obtener buenos resultados en el proceso de selección se basa en la realización de la entrevista estructurada donde se logra profundizar en aspectos personales y laborales de los candidatos, identificar destrezas en cumplimiento de metas y habilidades comerciales externas; adicionalmente se complementa con aspectos adicionales que hacen que sea confiable y verídico para la compañía contratar a la persona seleccionada como la validación de las dos últimas referencias laborales, donde se verifica el buen desempeño por la gestión realizada es por esto

que se realiza preferiblemente con el jefe inmediato en lugar del área de talento humano quien no proporciona información que pueda beneficiar o retractar el proceso, referencias personales y todas las consultas respectivas que garantizan que el candidato no cuenta con ningún reporte negativo en los antecedentes judiciales, económicos y de tránsito.

8. Recomendaciones

Reducir la cantidad de zonas asignadas a cada profesional del área de conformación de equipos con el fin de garantizar el cumplimiento en su totalidad de las vacantes, teniendo en cuenta la apertura de nuevas zonas por lo que no se está alcanzando con los estándares propuestos por la gerencia de talento humano.

Desarrollar estrategias para agilizar el proceso de selección y se pueda llevar a cabo en masividad y en menor tiempo, logrando así reducir algunos filtros que retrasan los procesos lo cual beneficiaría el cumplimiento mensual eficiente que se requiere.

Buscar otros medios de atracción de talentos que permitan acceder al personal idóneo para el desarrollo del campo comercial dado que los medios con los que cuenta la compañía no están siendo suficientes, se podría revisar la adquisición de nuevas plataformas para garantizar más agilidad en la consecución de candidatos a evaluar para el cargo.

9. Referencias

Berges, A. (2011) Validación de Procedimientos de Selección de Policías Locales. Anuario de Psicología Jurídica, Madrid, España. Recuperado en 15 de Marzo de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/3150/315026314009.pdf>

Blasco, R (2004) Reclutamiento y selección de personal: viejo y nuevo rol del psicólogo. Revista Psicologia Organizações e Trabalho. Barcelona. Recuperado en 15 de Marzo de 2019, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572004000100005

Blasco, R (2004) Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Barcelona. Recuperado en 15 de Marzo de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317999003.pdf>

Bretones, F. D. y Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento y selección de personal y acogida. En M. A Mañas y A. Delgado, Recursos Humanos. Madrid: Pirámide. Recuperado en 15 de Diciembre de 2019, de <file:///C:/Users/AcerOne/Downloads/ReclutamientoselseleccionyacogidaAUTOR.pdf>

Chiavenato, I. (2006). Administración de personal. En I. Chiavenato, Administración de personal (pág. unidad 6). Bolilla No. 6. Recuperado en 28 de Marzo 2020 https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado

Guevara, Y. (2014) Análisis a procesos para selección e incorporación de personal de seguridad operativo en empresas certificadas. Universidad militar nueva granada. Colombia.

Recuperado en 15 de Diciembre de 2019, de

<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/12762>

Horario de prácticas.

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
7:00 am – 12:30 pm	7:00 am – 12:30 pm	7:00 am – 12:30 pm	7:00 am – 12:30 pm	7:00 am – 12:30 pm
1:30 pm – 5:00pm	1:30 pm – 5:00pm	1:30 pm – 5:00pm	1:30 pm – 5:00pm	1:30 pm – 5:00pm