

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>ARTÍCULO DE TRABAJO DE GRADO</p>	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 1 de 7

LA LOGÍSTICA EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA DEVCOGNITIO S.A.S

NATALIA TORRES LONDOÑO
Institución universitaria de envigado
ntorreslo@correo.iue.edu.co

Resumen: El área de talento humano es la encargada de realizar toda la logística en el proceso de selección de personal de una compañía, durante varios años esta área ha logrado transformar y evolucionar dicho proceso para que sea mucho más efectivo y rápido logrando minimizar el tiempo de respuesta para cubrir una vacante y así lograr ser estratégicos en cada fase del proceso, el sector tecnológico de hoy en día padece de una rotación constante de su personal y por esto el proceso de selección se ha vuelto uno de sus mayores retos logrando ocupar sus vacantes.

Palabras claves: *Selección de personal, reclutamiento de personal, logística, procesos de selección, contratación de personal.*

Abstract: The Human Resources department is in charge of the logistics of hiring talent for a company. Over the last few years, this discipline has managed to transform and evolve this process so that it is more effective and agile, minimizing the time it takes to fill a vacancy and taking a strategic approach to every step of the process. Today's tech sector suffers from constant turnover, and so the selection process has become one of the greatest challenges in reducing the length of vacancies and choosing the most qualified, competent talent.

Key words: *Staff Selection, staff recruitment, logistics, selection processes, hiring personnel.*

1. INTRODUCCIÓN

En la agrupación de procesos que componen una compañía hay uno vital que es la base del éxito de los procesos referentes al objetivo de la empresa frente a su talento interno, el proceso de selección, este se encarga de identificar, evaluar y elegir al personal idóneo para el cargo y lograr así que la empresa pueda desarrollar su potencial al máximo.

Investigar, identificar y reconocer las diferentes fases que este proceso conlleva y toda la logística necesaria que debe realizar el área de gestión humana para desarrollar y finalizar cada fase de la selección en el tiempo correcto, cumpliendo con las especificaciones requeridas y las necesidades de la empresa, son la prioridad para cumplir con el objetivo del área.

El proceso de selección es un tema tan amplio, en el cual a lo largo de este artículo se podrán observar diversas definiciones que dan un panorama general y muestran la importancia que tiene desde la etapa de reclutamiento, la

evaluación de candidatos, la selección final del personal y por último la contratación.

Se podrá observar la importancia de estas fases y cómo se pueden aplicar en la empresa Devcognitio SAS.

2. MARCO TEORICO

2.1 Selección de personal

El reclutamiento en RRHH es un proceso por el cual se atraen candidatos potencialmente aptos para la empresa. Antes de realizar la búsqueda del personal se debe hacer la planificación del recurso humano que necesita la empresa para desarrollar su actividad; después se debe saber cuáles son las funciones, responsabilidades y obligaciones que tiene la vacante para determinar cuáles son las habilidades, experiencia, formación y características que debe tener el candidato que vaya a cubrir el puesto y así saber cuál es el perfil del candidato que más se ajusta. Con esta información se realiza un perfil del candidato, para finalmente realizar el reclutamiento teniendo en cuenta las funciones de la vacante.

	ARTÍCULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 2 de 7

(Automatización en los procesos de selección y reclutamiento, 2022)

El área de gestión humana para iniciar con las fases de selección debe tener en cuenta dos puntos importantes, el proceso de reclutamiento de candidatos que se ajusten al perfil y la selección de esos perfiles y candidatos que se reclutaron, estos candidatos se deben acoplar a un perfil que la empresa realiza previamente para iniciar con el la selección del personal.

2.2 Reclutamiento

Cuervo García (Como se citó en Selección de personal, 2008) se refiere a el reclutamiento como el proceso mediante el cual una organización trata de detectar empleados potenciales, que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo, atrayéndolos en cantidad suficiente de modo que sea posible una posterior selección de algunos de ellos, en función de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos; teniendo en cuenta que el primer paso para atraer candidatos reside en conocer la empresa y sus necesidades.

Cuando se quiere un proceso de selección efectivo y cuando se necesita personal que tenga conocimientos y habilidades específicas las empresas deben realizar y tener claros los requisitos para iniciar con el proceso de reclutamiento y así poder conseguir talentos o candidatos que cumplan con los mismos y tener una buena cantidad de hojas de vida para próximamente analizar en la selección, si el proceso de reclutación no se hace de manera específica y no se conocen las necesidades y tampoco se conoce la empresa se tendrán muchos candidatos y en la siguiente fase que es seleccionar a las personas se va tornar mucho más complejo y la selección del personal se va tardar más de lo que se planeó, toda la logística en el proceso completo no será la correcta y puede afectar en la productividad de la empresa que este realizando el proceso.

2.3 Selección

La selección del personal, es un proceso meticuloso que se debe realizar a través de comparaciones el curriculum de cada postulante, puesto que debe cumplir con los requisitos

previos, así mismo, se toma en cuenta la experiencia, estudios realizados, cursos, capacitaciones o talleres realizados, aptitudes, habilidades, y destrezas, entre otras cosas que va a definir el perfil profesional que se requiere para el puesto de trabajo, esto servirá para encontrar al candidato idóneo. (Elena, 2022)

En este trabajo de investigación los estudiantes muestran el proceso detallado de lo que significa la selección, la comparación de las hojas de vidas o curriculum que se debe hacer luego de que se reclutan y se tienen las necesidades establecidas, se exponen puntos a analizar cuando se compara un curriculum y de esta manera se puedan tener los mejores candidatos.

2.3.1. Selección por competencias: Cuando se puede basar en seleccionar a los candidatos según sus competencias y no por sus, certificaciones, estudios u otros aspectos que aparezcan en sus hojas de vida.

El proceso de selección por competencias implica la identificación de competencias necesarias para el cargo, esto enmarcado dentro de la planificación estratégica y la identificación y evaluación del postulante frente a tales competencias, determinando así su idoneidad para la ocupación a la que aspira. De esta manera, el proceso de selección desde la necesidad de la empresa se basa en las competencias definidas por la organización, conductuales y específicas. (EP, 2015)

Todas las personas pueden desarrollar diferentes competencias a lo largo de su vida y a través de su experiencia laboral, las cuales se pueden adaptar a los perfiles de cargo que buscan las empresas, esta selección se basa en identificar si esas competencias que tienen los candidatos se relacionan con las necesidades específicas de las empresas y así logran conseguir personas que tengan el desempeño esperado en el puesto.

2.3 Fases del proceso de selección

Los procesos de selección tienen diferentes fases las cuales son determinadas según la necesidad, el tipo de vacante y la empresa, las dos primeras fases y la base de todo el proceso son las de reclutamiento y selección o preselección las

	ARTÍCULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 3 de 7

cuales se mencionaron anteriormente, para finalizar el proceso se realizas las siguientes fases.

2.3.1 Informe de los candidatos: Según (Carbajal Gaitan, 2021) “se proceden a elaborar un informe de los candidatos citados a entrevista, con los aspectos más importantes, ya sean aspiraciones, disponibilidad, virtudes o defectos observados.” Cuando se termina la selección de hojas de vida se debe analizar los perfiles destacando todo lo que pueda ser relevante para identificar las personas y así en el proceso se pueda verificar y confirmar si esta persona es apta o no

2.3.2 Entrevista laboral: Martha Alles como se citó en (PERSONAL, 2020) define las entrevistas como un diálogo que se sostiene con un propósito definido y no por la mera satisfacción de conversan entre el entrevistador y el entrevistado existe una correspondencia mutua, y gran parte de la acción recíproca entre ambos consiste en posturas, gestos y otros modos, de comunicación. La palabra, los ademanes, las expresiones y las inflexiones: concurren al intercambio de conceptos s que constituye la entrevista. Durante la situación de entrevista, ambos participantes (entrevistador y entrevistado) tienen su rol y deben actuar dentro de él. estableciendo un canal de comunicación en un marco acotado por el tiempo y el tema a tratar.

Las entrevistas laborales sirven a todas las compañías de cualquier tamaño tanto empresas grandes hasta las más pequeñas, como lo dice su definición esta fase del proceso lo que realmente pretende es conocer un poco más a la persona como candidato al puesto, como se comporta este candidato a la hora de enfrentarse a situación del día a día.

Una entrevista puede ser guiada desde la parte técnica del cargo, su experiencia sus habilidades y evaluar el potencial técnico o por otro lado para verificar información para tener la certeza que el candidato es el idóneo para el cargo.

El objetivó principal del entrevistador es contratar al mejor candidato. con el perfil que más se adapte al puesto, y que esté de acuerdo a la cultura de la empresa, al mejor precio y las

mejores condiciones. El objetivo del entrevistado es, convencer al entrevistador que él es el candidato adecuado para el puesto. (PERSONAL, 2020)

En las entrevistas hay dos actores principales, el entrevistador que es la persona que asigna la empresa el cual debe conocer el perfil, las funciones y los requerimientos que la empresa tiene, pero además de esto debe conocer muy bien la empresa desde su estrategia hasta su cultura interna para así poder escoger al candidato que más compatibilidad tenga y el entrevistado tiene una meta clara y es saber mostrar todas sus habilidades, capacidades, competencias y experiencia para que el entrevistador tenga toda la información y pueda llegar a convencerse de que es la persona idónea para el puesto.

Cuando se realiza la entrevista lo más recomendable es realizar un informe o un resumen donde se muestra los resultados de la entrevista y donde se compararán para así tomar la decisión final.

2.3.3 Toma de decisión: El informe anterior es lo que ayudará a tomar la decisión final y optar por un candidato u otro. Lo que llevará a escoger al candidato ideal será lo que les diferencia a uno respecto al resto y ante todo si podría adaptarse con facilidad a la empresa y sus valores. (Automatización en los procesos de selección y reclutamiento, 2022)

Esta fase es donde de acuerdo a toda la información que se recolecto en las diferentes fases del proceso y donde el informe final de las entrevistas nos va a permitir comparar y analizar los perfiles y las necesidades para tomar la decisión final de cuál es la persona mas adecuada para desempeñarse en este cargo.

2.3.4 Contratación: En esta parte se exponen las condiciones que va a sustentar su contrato laboral va sean horarios, remuneración, periodo o no de prueba, vacaciones y duración del mismo. Mediante la firma de ambas partes (empresa v candidato), se manifestará el acuerdo legal de dichas condiciones. (Gestión del Talento. Proceso de selección-fases, Repositorio comillas, 2021)

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTÍCULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 4 de 7

Para finalizar el proceso de selección se debe acordar con el candidato, las condiciones de trabajo, su remuneración y revisar todos los detalles para realizar un contrato laboral y poder empezar a cubrir la vacante que se abrió siguiendo todas las necesidades, responsabilidades y funciones que este perfil requiere.

Para llegar a esta fase final se debió cumplir con todas las fases del proceso de selección y coordinar toda la logística interna desde el área de gestión humana para que finalizara de manera efectiva.

3. METODOLOGÍA

Este artículo abarca información sobre toda la logística que se tiene dentro del área de gestión humana en los procesos de selección aplicado a una empresa colombiana de tecnología, se realizó de manera deductiva recopilando definiciones y análisis a nivel general hasta información específica de empresas de tecnología en específica.

En la fase del estado del arte se obtuvieron fuentes secundarias como libros, artículos y tesis de diferentes universidades a nivel nacional e internacional, las fuentes dieron la base para realizar un artículo descriptivo, no experimental, para un artículo de reflexión de literatura.

4. CASO DE ESTUDIO

Tabla 1

Información general Devco.

Razón social	Devcognitio S.A.S
NIT	901132050-3
Dirección	Calle 75 # 72B – 110 - Medellín
Teléfono	3 1 9 2 7 1 8 8 1 1
Actividad	Actividades de desarrollo de Sistemas de información.

económica	Otras actividades de tecnología de la información y actividades de servicios.
Código de actividad	6101 - 6209
Constitución	2017
Socios	3 socios con el 33,3% cada uno
Normativa	Copia, Propiedad intelectual, normas MinTic (Ley 1341 de 2009), Dian.
Sector - industria	Aseguradoras, Financieras, petroleras, Fintech, empresas de servicios y de tecnologías de la información.
Servicios	Programación, DevSecOps, Desarrollo de software, Cloud (nube).

Fuente: elaboración propia con información tomada del sitio web de la empresa Devcognitio (Devcognitio SAS, 2022)

Esta tabla muestra la información general de Devcognitio, la cual permite tener un conocimiento más amplio de lo que hace esta empresa y como es su funcionamiento.

4.1 Foco del caso

Devco es una empresa de tecnología la cual esta en constante búsqueda de talentos para contratar y prestar sus diversos servicios, el sector de TI es un mercado muy competitivo en cuanto a la contratación del personal y para esto se tienen procesos de selección muy estructurados y a su vez prácticos para contratar personas idóneas para los cargos, estas personas deben tener muy buen nivel técnico además de competencias y habilidades blandas para complementar su perfil profesional.

Figura 1.

Fases del proceso de selección empresa Devco.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<h2>ARTÍCULO DE TRABAJO DE GRADO</h2>	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 5 de 7



La figura explica las fases que deben pasar los candidatos para ser contratados y vinculados a la empresa. Figura tomada de (Devcognitio SAS, 2022)

5. CONCLUSIONES

- Se puede concluir según el marco teórico que el proceso de selección es uno de los procesos más importantes dentro de una empresa ya que es el encargado de reclutar, seleccionar y vincular personas con habilidades técnicas y personales muy específicas para desarrollar en los cargos y así evitar tener una rotación de personal.
- El proceso de selección ha evolucionado con el tiempo y con las necesidades de cada industria y cada empresa, cada vez se necesitan personas con competencias y capacidades muy específicas y los procesos se deben ir moldeando a esto, buscando la manera de que la logística interna de las fases sea tan específica y funcional que se tengan procesos de selección exitosos en el menor tiempo posible.
- Las empresas pueden recurrir a diferentes aliados para reclutar y seleccionar candidatos que cumplan con las necesidades de la vacante y así sea mucho más fácil encontrar personas que se adapten al perfil requerido, estas fases son fundamentales en el proceso completo dado que se realiza un filtro inicial para iniciar el proceso técnico o de competencias para evaluar a las personas.

6. RECOMENDACIONES

- Los procesos de selección para la empresa Devco deben ser adecuados a los conocimientos específicos y competencias requeridas en la vacante, esto quiere decir que deben pasar de un proceso tradicional a un proceso por competencias y una evaluación técnica estructurada para cada perfil.
- El sector de tecnología hoy en día tiene mucha oferta en procesos y muy poca demanda en candidatos, lo que quiere decir que un candidato puede presentarse a varios procesos por lo que se recomienda tener un proceso donde se pueda verificar la capacidad técnica y las competencias de la persona, un proceso rápido pero efectivo teniendo buena comunicación en la logística que se debe de tener entre las fases del proceso.
- Se recomienda buscar aliados como head-hunters especializados en el sector de tecnología los cuales pueden ayudar a reclutar gente con las capacidades y necesidades exactas para iniciar el proceso de selección, estos aliados pueden realizar toda la logística y entregar candidatos aptos listos para contratar o solo se tercerizaría el reclutamiento, ambas son válidas y efectivas para el proceso.

7. REFERENCIAS

- Automatización en los procesos de selección y reclutamiento, p. s. (2022). Universidad cooperativa de Colombia. Obtenido de Repositorio institucional: <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/44984>
- Carbajal Gaitán, P. (2021). Gestión del Talento. Proceso de selección-fases, On boarding, desvinculación y digitalización. Madrid: Refworks Export.
- Devcognitio SAS. (2022). Devco. Obtenido de www.devco.com.co

	ARTÍCULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 6 de 7

Elena, R. 3. (2022). Repositorio upse. Obtenido de Universidad estatal península de santa elena:

<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7615>

EP, I. d. (2015). Obtenido de Repositorio ucsg: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/317/3917/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-34.pdf>

Gestión del Talento. Proceso de selección-fases, O. b. (2021). Repositorio Comillas. Obtenido de Repositorio Comillas: <http://hdl.handle.net/11531/68144>

PERSONAL, L. I. (2020). Repositorio institucional. Obtenido de Repositorio institucional: <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/27309>

Selección del personal. (2008). En Selección del personal. España: Vértice.

C.V.:

Natalia Torres Londoño: Técnica en administración de empresas, Estudiante de último semestre de Administración de negocios internacionales de la Universidad de Envigado, diplomado en gestión del talento humano de Fedesoftware, diplomado en logística Universidad de Envigado.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia , educación y desarrollo</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 7 de 7