



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

1

Apoyo a los procesos selección y vinculación de personal en la caja santandereana de subsidio familiar (Cajasan)

Leidy Katherine Torres Moreno

I.D. 000245327

Informe Final

Pasantía como modalidad de grado

Supervisora:

Sandra Rocío Salamanca Velandia



UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

Escuela de Ciencias Sociales

Facultad de Psicología

Floridablanca

2018

Agradecimientos

*Dirijo toda mi gratitud al Alfa & la Omega
quien en su plan divino destinó que en mi
camino elegiría cuán hermosa carrera
como lo es la psicología.
A Él sea todo el reconocimiento y la honra
pues simplemente soy luna y no tengo luz propia
brillo con luz prestada, brillo con la de Él.
Agradecida estoy por los padres que me entregó la vida
seres esforzados para siempre darme lo mejor
y proporcionarme la mejor educación.
A ellos dedico este logro.
También agradezco el esfuerzo, ejemplo
y apoyo incondicional
de mi hermano mayor (Nanis).
A mis amigos de la universidad por hacer
de esta etapa la mejor de todas.
Y a las personas que caminaron junto a mí
en el transcurso de estos años
las cuales me aportaron valiosos conocimientos,
su amistad y palabras de éxito.
A todos ellos infinitas gracias.*

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	2
RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO	¡Error! Marcador no definido.
SUMMARY OF GRADE WORK	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCION	6
Justificación	6
Objetivo General:	7
Objetivos Específicos:	7
MARCO TEÓRICO	8
METODOLOGÍA	10
Participantes-Sujetos	11
Instrumentos Psicotécnicos	11
Instrumentos formatos	12
Procedimiento	13
RESULTADOS	15
Resultados Actividades Satélites	21
DISCUSIÓN	21
CONCLUSIONES	25
RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	28



RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: Apoyo a los procesos de selección y vinculación de personal en la caja santandereana de subsidio familiar (Cajasan)

AUTOR(ES): Leidy Katherine Torres Moreno

PROGRAMA: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): Sandra Rocío Salamanca Velandia

RESUMEN

El proceso de selección es uno de los pilares más importantes de la psicología organizacional y se ha caracterizado por contribuir en el desarrollo y éxito de las organizaciones en las últimas décadas. La Caja Santandereana de Subsidio Familiar (Cajasan), primera caja de compensación en el departamento de Santander y actualmente líder en el mercado, es caracterizada por su gran portafolio de servicios y demanda en la sociedad, lo que le exige contar con un personal eficaz y reconocido por su servicio al cliente. Este proyecto tuvo como fin apoyar los procesos de selección y vinculación de personal ejecutándolo de la manera más profesional, para así, contribuir al éxito de la organización al contratar colaboradores con buen desempeño laboral. Los postulantes a nuestras vacantes fueron mujeres y hombres entre 18 y 65 años con un promedio de 33 años de edad. Como criterio de inclusión se tuvo en cuenta que el candidato cumpliera con el perfil para la vacante y como principio de exclusión el postulante no podía tener familiares laborando en la organización. El proceso de selección consiste en la aplicación de pruebas psicotécnicas como el ITPC y CCV, entrevista, pruebas de conocimiento y verificación de referencias. Se realizaron 490 contratos de los cuales el 76% fueron directos a término fijo y el 24% temporales por medio de bolsas de empleo. De este modo, se suplió la necesidad de cubrir las vacantes en todo el departamento promoviendo la responsabilidad social al generar nuevos empleos bajo adecuadas condiciones salariales y laborales. Finalmente, se concluye que los procesos de selección realizados de manera rigurosa y con profesionalismo promueven la estabilidad y el buen desempeño laboral de la persona, lo cual, beneficia a la empresa al disminuir los casos de deserción o rotación.

PALABRAS CLAVE:

Psicología Organizacional, Selección de personal, Pruebas psicotécnicas, Entrevista, Empresas.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO



GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Support to process as selection and recruitment at “Caja Santandereana de subsidio familiar (Cajasan)

AUTHOR(S): Leidy Katherine Torres Moreno

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: Sandra Rocío Salamanca Velandia

ABSTRACT

Selection process is one of the mainstay at organizational psychology and has been characterized by contributing to development and success concern to companies in recent decades. The Caja Santandereana de Subsidio Familiar (Cajasan), the first established at department of Santander and nowadays a market leader, is characterized by a large portfolio of services and request from society, which requires to have an effective and efficient staff recognized for its customer service. The purpose of this project was to support the recruitment and selection processes of personnel, executed in the most professional manner in order to contribute to the success of the company by hiring collaborators with an excellent work performance. The applicants to our vacancies were women and men from 18 to 65 years old with an average of 33 years of age. As inclusion criterion was to ensure that the candidate fulfilled the profile for the vacancy and the applicant has not relatives working inside the organization. Selection process consists in application of psychotechnical tests such as ITPC and CCV, interview, knowledge tests and verification of references. 490 contracts were signed, of which 76% were direct to fixed term and 24% temporary through employment exchanges. In this way, the need to fill vacancies throughout the department was met, promoting social responsibility by generating new jobs under adequate salary and work conditions. Finally, it is concluded that the selection processes carried out in a rigorous manner and professionalism to promote the stability and the good work performance of the people, which benefits the company by reducing the cases of desertion or rotation.

KEYWORDS:

Organizational Psychology, Personnel Selection, Psychotechnical Tests, Interview, Companies

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

INTRODUCCION

El siguiente informe tiene como fin divulgar el proceso y los resultados obtenidos durante la realización de la pasantía como modalidad de proyecto de grado en la Caja Santandereana de Subsidio Familiar (Cajasan). Este proyecto estuvo enmarcado bajo el campo de la psicología organizacional, cuyo objetivo, fue Apoyar los procesos de selección y vinculación de personal. Por lo anterior, se suministrará la información necesaria para comprender los procedimientos que se tuvieron que llevar a cabo para dar cumplimiento a este proyecto.

Justificación

La Caja Santandereana de Subsidio Familiar fue la primera caja de compensación en el departamento de Santander hace más de 60 años, en los cuales, ha evolucionado como organización privada y se ha extendido en los distintos municipios del departamento, ofreciendo su gran portafolio de servicios a las demás entes gubernamentales y privadas para la promoción del bienestar de las familias santandereanas. Actualmente, la conforman más de 20 unidades en las cuales 10 de ellas son unidades de soporte y 10 de negocio; en las de soporte se encuentran las unidades de Contabilidad, Tesorería, Tecnología, Jurídica, Compras, Gestión Humana, entre otras; mientras en las de negocio se hallan las unidades de Salud, Vivienda, Supermercados, Educación, Recreación, Hotelería y Deporte, Agencia de empleo, Crédito, Gestión Comercial, entre otras más.

Estas últimas ofrecen servicios que no tan sólo se deben suplir en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana, sino también, en el resto de los municipios de Santander, convirtiendo a Cajasan en una entidad verdaderamente grande a pesar de ser únicamente departamental.

Lo anterior, permite comprender la gran demanda que tiene la organización ante la sociedad y las empresas vinculadas a ella, pues debe brindar con calidad cada uno de los servicios que ofrece, acompañado de un personal con alto nivel de servicio al cliente que

pueda desempeñar con excelencia su función dejando en buen nombre la misión de la organización.

Así pues, cobra importancia la realización de este proyecto ya que tiene como fin dar apoyo a los procesos de selección de personal, vinculación y contratación, de nuevos colaboradores que puedan realizar eficazmente su labor para así contribuir con el buen progreso y éxito de la empresa. Además, a este proyecto también lo acompaña la responsabilidad social en relación a la creación de nuevos empleos, pues, es uno de los compromisos que tiene Cajasán ante la sociedad. Por lo tanto, se trabajó en la posibilidad de generar empleabilidad en el departamento. De esta manera, se contribuyó en ayudar a las personas que lo necesitaban, brindándoles cargos con buenas condiciones de trabajo y adecuados ingresos salariales que les permitieran vivir con calidad de vida.

Finalmente, los procesos de selección de personal son de gran importancia para la organización ya que su gran demanda ante el mercado le exige contar con un personal eficaz pero también estable. De modo que, el colaborador pueda dar continuidad con los objetivos de la entidad y pueda desarrollarse a tal punto de aportar nuevas ideas para el crecimiento de la misma. Por ello, se buscó realizar con objetividad y profesionalismo la selección de los nuevos colaboradores con el propósito de evitar futuras consecuencias como deserción, renunciaciones voluntarias o rotación.

Objetivo General:

Apoyar los procesos de selección y vinculación de personal en la Caja Santandereana de Subsidio Familiar (Cajasán) de la Puerta del Sol.

Objetivos Específicos:

- Reclutar las hojas de vida que cumplan con los requisitos y el perfil para cada una de las vacantes.
- Evaluar los postulantes a las vacantes por medio de entrevistas y pruebas psicotécnicas.
- Vincular los nuevos colaboradores por medio del diligenciamiento de los formatos de vinculación y contratación.

MARCO TEÓRICO

La historia de la psicología organizacional inició a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, es variada ya que surgió de la confluencia de varias fuerzas y ha estado sometida a los cambios y ciclos de interés de la actividad económica, como la gran depresión, en la década de los treinta, en la que se desarrolló la asesoría de personal al interior de las organizaciones. Además, creció durante conflictos globales como fueron las primera y segunda guerras mundiales, en donde los psicólogos fueron pieza clave al reclutar y asignar adecuadamente los soldados dentro de las unidades de las fuerzas armadas. Así pues, los instrumentos utilizados para evaluar a los reclutas y posteriormente asignarlos a los distintos cargos fueron los test Army Alfa y Army Beta. El primero se usó para determinar la capacidad de un soldado para servir, su clasificación de trabajo y su potencial para una posición de liderazgo, mientras el Army Beta fue aplicado únicamente a soldados analfabetas o de nacionalidad extranjera (Gómez, 2015).

Ahora bien, la psicología organizacional puede ser definida según Pantoja (2017), como el estudio encargado de observar el comportamiento del ser humano de forma individual y grupal, con el fin de resolver problemas concretos que influyan negativamente a la empresa y al rendimiento de sus colaboradores. Además, su enfoque se basa en las relaciones interpersonales como un aspecto importante en la vida de todo ser humano, y aún más en una compañía donde es necesario el manejo del trabajo en equipo para alcanzar los logros de la organización.

De ahí, se deriva el distinguido proceso de selección de personal a quien le corresponde atraer de manera selectiva, mediante varias técnicas de divulgación y de selección, a candidatos que cumplan verdaderamente con los requisitos mínimos que el cargo o perfil exige. Es por esto que, su fin es escoger y clasificar los candidatos más idóneos para satisfacer las necesidades de la compañía (Naranjo, 2012).

De manera similar López (2010), refiere que “el proceso de selección es un procedimiento para encontrar al hombre que cubre el puesto adecuado” (p.143).

Igualmente, Chiavenato (2000), citado en Naranjo (2012), establece que el proceso de selección es un medio para que la organización logre sus objetivos. Por esta razón, propone que dicho proceso consiste en una serie de fases iniciales que deben ser definidas y ejecutadas de la siguiente forma: Detección y análisis de necesidades de selección, Requerimiento, Descripción y análisis de la posición a cubrir, Definición del perfil, Definición del método de reclutamiento, Concertación de entrevistas, Entrevistas más técnicas de selección, Elaboración de informes y por último la Entrevista final.

Lo anterior, menciona una de las herramientas más utilizadas en todos los campos de la psicología especialmente en los procesos de selección, ya que de acuerdo con Perea (2008), la entrevista es un instrumento clave en la toma de decisión para elegir al personal nuevo de la organización, pues, permite abarcar distintos aspectos o áreas del postulante que podrían llegar a ser fundamentales a la hora de elegir el seleccionado, tales como, aspectos laborales, motivos de renuncias, experiencia, estabilidad laboral y motivaciones. Su administración es individual o grupal para cada puesto de trabajo y puede ser desarrollada por el representante del área de Recursos Humanos o el jefe inmediato de la vacante en concurso junto a la asistencia técnica del psicólogo.

Al igual que las entrevistas los test psicológicos también son un instrumento necesario y eficaz para la ejecución de los procesos de selección. La mayoría de estas pruebas constan de preguntas cerradas con opciones de respuestas limitadas y ante las cuales se debe elegir la más considerable (Hernández, 2009). También, estos test son diseñados con el propósito de evaluar distintos aspectos del postulante que podrían llegar a ser relevantes al momento de cumplir con las funciones del cargo como: actitudes, aptitudes, intereses, valores, capacidades y habilidades cognitivas, como la atención, memoria, comprensión verbal, lenguaje, análisis matemáticos, entre otros. Por consiguiente, estas pruebas buscan recopilar información que permitan de manera fácil, la toma de decisión al elegir el candidato más idóneo para el cargo, pues se compararían los resultados de los postulantes frente al perfil que se desea para la vacante en oferta (Gómez 2016).

Por otra parte, cabe resaltar que las dinámicas en las cuales las organizaciones se han venido desarrollando en los últimos años, han sufrido importantes transformaciones a

causa de la competitividad y la globalización. Lo que hace despertar en las empresas nuevas tendencias que impacten al mercado al proponer iniciativas en relación a los productos y/o servicios que ofrecen.

Ante esta realidad, se hace necesario que también los procesos que se llevan a cabo dentro de las organizaciones también se adapten a los cambios y respondan a las demandas del mercado. De este modo, el proceso de selección se ve obligado a contratar el personal más cualificado para contribuir con el crecimiento de la empresa. Así pues, un buen reclutamiento de personal garantizará que la organización cuente con un amplio abanico de perfiles que puedan dar respuesta a todas las demandas que el entorno exija. Pero, para que esto se produzca, todas las fases que componen la selección de personal deben ser revisadas y modificadas, dando cabida a la gran diversidad de perfiles profesionales existentes en el mercado (Soysana, s.f.).

Ahora bien, el punto anterior destaca la importancia de realizar procesos de selección rigurosos y profesionales, pero también, es de suma importancia mencionar las consecuencias que desencadenaría un proceso mal ejecutado. Moreno & Lemus (2017), indican que la rotación de personal afecta negativa y económicamente a la empresa de manera inmediata y refieren posibles consecuencias como: Pérdidas económicas en relación a las inversiones realizadas para ejecutar la contratación como la documentación y exámenes de ingreso; Costos durante el tiempo en el que quedó cubierta la vacante y posteriormente gastos de desvinculación. Además, agregan que las deserciones perjudican los ambientales laborales y estancan el avance de las empresas. No obstante, dichos autores manifiestan que el tiempo en el que la vacante queda sin cubrirse también genera pérdidas para la empresa, al igual, que los 3 o 6 meses en el que el nuevo colaborador se adapta al ritmo laboral para ejercer el cargo de la mejor manera.

Finalmente, los párrafos anteriores dejan ver la gran influencia que tienen los procesos de selección en el crecimiento de las organizaciones, pero también la rigurosidad con la que estos deben llevarse a cabalidad.

METODOLOGÍA

Participantes-Sujetos

La población cubierta por los procesos de selección estuvo conformada por candidatos que se postularon a las convocatorias de las vacantes a través de la plataforma de Computrabajo, la Agencia de Empleo Cajasán y Temporales. Estos participantes podían ser tanto hombres como mujeres que superaran obligatoriamente la mayoría de edad, excepto para aquellas vacantes en las cuales se buscaba patrocinar Aprendices Sena, puesto que algunos de ellos son estudiantes menores de 18 años.

Asimismo, como criterios de inclusión se precisó en que los postulantes verdaderamente cumplieran con el perfil y los requisitos de la vacante, mientras que, el principio de exclusión, fue el hecho de que el candidato tuviera familiares laborando activamente en la organización. Lo anterior, dado a que Cajasán tiene una política conocida como “Conflicto de Interés” en donde se prohíbe la contratación de familiares de los colaboradores activos.

Instrumentos Psicotécnicos

La Caja Santandereana de Subsidio Familiar cuenta con una plataforma comercial conocida como Talenta 365, en la cual, los postulantes a la vacante responden de manera virtual las pruebas psicotécnicas que le son requeridas de acuerdo al cargo al que se postule. Dichas pruebas son el ITPC o ERI, CCV y la plataforma PSW.

-Inventario del Trabajador Productivo y Confiable (ITPC) o (ERI): Es una prueba de selección de personal creado por el psicólogo Gerald Borofsky (PhD) en 1993 y validada en Colombia hace más de 6 años. Está compuesta por 81 preguntas de Falso o Verdadero y con una duración de 15 a 20 minutos. Su modo de aplicación principalmente es On line, pero también se puede de forma manual. Su objetivo es medir la probabilidad que tiene el postulante al desempeñarse de manera productiva y confiable una vez haya sido contratado. Para ello, evalúa las siguientes 7 escalas en la persona: Responsabilidad, Servicio al cliente,

Madurez emocional, Honestidad, Productividad, Compromiso a largo plazo y Desempeño seguro de accidentes laborales.

-Coeficiente de Competencias para Vendedores (CCV): Esta prueba al igual que la anterior evalúa la probabilidad de desempeño laboral en una persona que exclusivamente se postule a cargos comerciales, ya que se encarga de medir el cierre de ventas y el nivel de comisiones que podría obtener el candidato. Está compuesta por 92 preguntas y se diligencia de manera virtual o manual. Además, evalúa 5 escalas tales como Motivación al logro, Confianza en sí mismo, Persuasión, Iniciativa, Energía y Fortaleza del Ego.

-Plataforma PSW: Esta plataforma la componen 5 pruebas que evalúan de manera integral la personalidad del postulante a la vacante y solamente es requerida para los cargos medios y altos. A continuación, se mencionarán brevemente las pruebas que la componen.

* *Prueba DISC:* 24 preguntas - 10 minutos. Evalúa los estilos comportamentales tales como: Dominante, Influyente, Estable y Cumplidor.

**Prueba Motivaciones:* 40 preguntas - 15 minutos. Evalúan los aspectos que motivan a la persona a laborar y/o actuar en un entorno laboral.

**Prueba Personalidad Gordon:* 30 preguntas - 15 minutos. Revela los rasgos de personalidad, es decir, características a lo largo del tiempo.

* *Prueba Liderazgo:* 18 preguntas - 15 minutos. Evalúa 4 estilos de liderazgo tales como Da y Apoya, Toma y Controla, Mantiene y Conserva, Adapta y Negocea.

**Prueba Cognitiva:* Compuesta por 3 subpruebas encargadas de evaluar procesos de razonamiento lógico-matemático, lenguaje, memoria, comprensión y abstracción. (Barsit 60 preguntas 10 minutos; Terman 173 preguntas 40 minutos; Abstracta 20 minutos).

Instrumentos formatos

A continuación, se darán a conocer los formatos que fueron útiles para llevar a cabo los procesos de selección de personal y vinculación:

-Solicitud de Talento Humano: Formato por el cual los gerentes, coordinadores o líderes

de cada departamento solicita el ingreso de un nuevo colaborador debido a la ausencia o falta de un cargo. Por ende, este formato es quien hace apertura al proceso de selección para una vacante.

-Manual Matriz de Perfiles Autoridades y Responsabilidades: Formato en el cual se encuentran todas las unidades que conforman la empresa con cada uno de sus cargos, funciones, perfiles y años de experiencia.

-Formato Agencia de Empleo Cajasan: Cada vacante debe ser publicada a la Agencia de Empleo Cajasan dando a conocer el nombre del cargo, las funciones, formación académica, años de experiencia y el salario a través de este formato.

-Formato Conflicto de Interés: Este documento debe ser diligenciado por todos los postulantes que se presentan a entrevista por alguna vacante. Su fin es verificar si los candidatos podrían llegar a presentar un posible conflicto de interés, ya que cuestiona si tiene algún familiar de 1° o 2° grado trabajando en Cajasan.

-Formato Entrevista Selección de Personal: Este tiene como fin facilitar de manera semiestructurada la entrevista con cada uno de los postulantes, con el fin de reunir información en relación a datos personales, núcleo familiar, aspiraciones laborales y/o personales, entre otras más.

-Formato de Verificación de Referencias: Formato estructurado que facilita el ejercicio de verificar cada una de las referencias laborales y personales de los postulantes a los cargos.

Procedimiento

El paso a paso utilizado en Cajasan para ejecutar los procesos de selección y contratación es el siguiente:

FASE 1: APERTURA DE LA VACANTE

- **Recepción de solicitudes:** El proceso de selección para una vacante inicia cuando al departamento de Gestión Humana llega la Solicitud de Talento Humano. Este formato tiene como fin dar a conocer todas las especificaciones de la vacante que determinado jefe o unidad requiere en el momento. Dicha solicitud debe estar

firmada por la subdirectora de la organización en señal de aprobación para la nueva vacante.

- *Reclutamiento:* La vacante solicitada se publica en la plataforma virtual Computrabajo y en la Agencia de Empleo – Cajasan. Allí las personas interesadas se postulan a la oferta laboral y posteriormente se eligen las hojas de vida que cumplen con el perfil y los requisitos para el cargo.

FASE 2: EVALUACIÓN

- *Evaluación:* Consiste en enviar a los correos de las personas preseleccionadas un instructivo para la realización del test psicológico. Este tipo de prueba tiene como fin filtrar a las personas que probablemente puedan llegar a cumplir con el perfil del cargo y se responde de manera virtual. Luego, se citan a entrevista los postulantes que obtuvieron buenos resultados según el test y se les aplican las pruebas de conocimiento en el llegado caso de que se requiera hacerlo para la vacante.
- *Selección:* En esta etapa se eligen aquellos postulantes que pasaron el filtro del test psicológico, la entrevista y obtuvieron buenos resultados en las pruebas de conocimiento. A estas personas se les realiza verificación de referencias laborales, personas y/o familiares.
- *Elección:* En compañía de los jefes inmediatos para el cargo requerido se ponen sobre la mesa las hojas de vida de las personas preseleccionadas y se evalúa de manera integral todo el proceso de selección incluyendo los resultados de las referencias. Aquí, el jefe en compañía de la psicóloga menciona las posibles ventajas y/o desventajas que podrían presentarse con cada postulante y al final en mutuo acuerdo eligen la persona más apta para el cargo.

FASE 3: CONTRATACIÓN

- *Vinculación:* Luego de que el postulante a la vacante ha sido seleccionado se establece pronta comunicación para darle a conocer la noticia y enviarle de manera

virtual la documentación que debe reunir para realizar la contratación. Esto incluye el examen ocupacional de ingreso, apertura de cuenta bancaria, diplomas autenticados, entre otros documentos requeridos.

- *Contratación:* Cuando la persona reúne la documentación requerida ya está autorizada para firmar los formatos de vinculación con la empresa, la afiliación a la caja de compensación y finalmente la firma del contrato.

RESULTADOS

A continuación, se darán a conocer los resultados obtenidos en relación a los procesos de selección de personal y contratación en el transcurso del 01 de diciembre del 2017 hasta el 24 de mayo del 2018, en el cual ingresaron 490 colaboradores a la Caja Santandereana de Compensación.

Figura 1. Distribución por tipos de contratos.

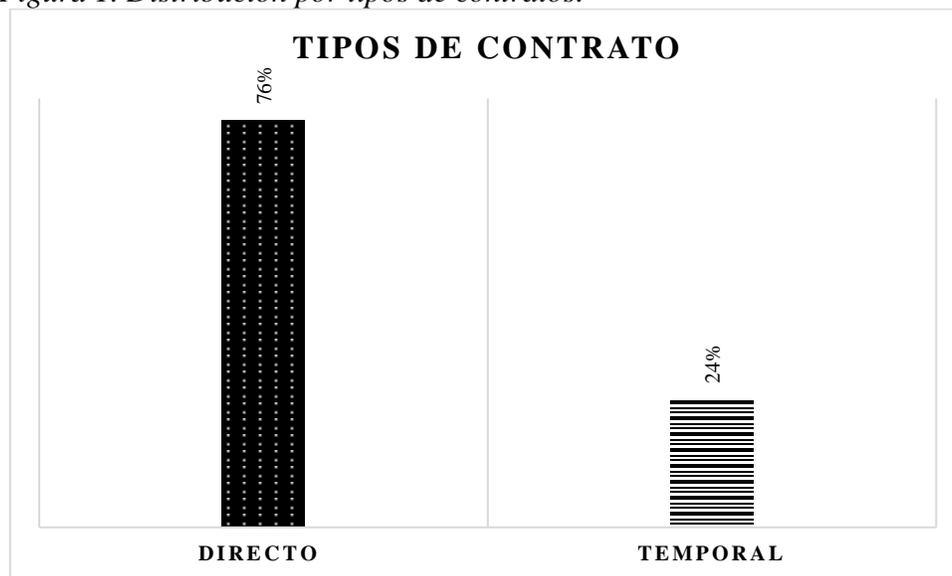


Figura 1. En Cajasan las modalidades de contrato son de tipo Directo a Término Fijo y por Temporal a través de las bolsas de empleo. Los contratos realizados fueron 490 de los cuales 374 fueron contratos directos a término fijo representados en un 76% y 116 contratos fueron hechos por temporal representando al 24% restante.

Figura 2. Distribución de Contratos Temporales.

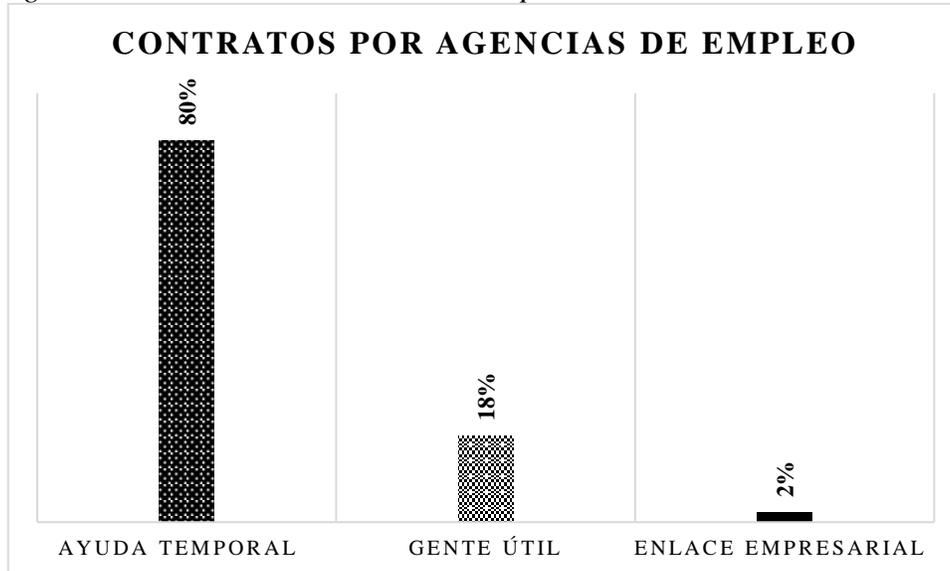


Figura 2. Los nuevos colaboradores vinculados bajo un contrato de tipo Temporal fueron 116 personas, quienes ingresaron por medio de 3 bolsas de empleo con las cuales Cajasan suele mantener alianzas. El 80 % de estas contrataciones se realizaron con Ayuda Temporal de Santander a quien se le solicitó contratar 93 trabajadores, mientras Gente Útil contrató el 18% al gestionar 21 procesos de vinculación y finalmente, Enlace Empresarial realizó el 2% de esta modalidad de contratación.

Lo anterior se debe a que la organización elige la temporal para realizar contrataciones con algunos cargos en específico. Por un lado, a Gente Util se les autoriza la contratación de Cajeros/Surtidores exclusivamente, mientras a Enlace Empresarial se les encarga las vacantes que tenga que ver con el sector de la salud como médicos, enfermeras, etc; y, por último, Ayuda Temporal de Santander es la responsable del resto de los cargos a contratar, por ende, es la bolsa de empleo más utilizada para ingresar nueva población a la empresa.

Figura 3. Distribución de la población por género.

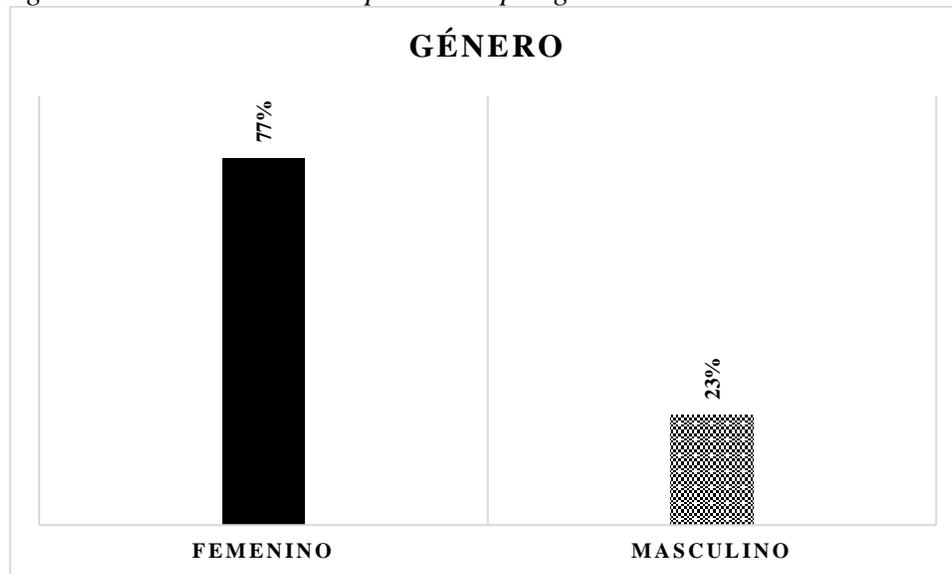


Figura 3. La población contratada fue de 490 personas en donde 378 de ellas fueron mujeres destacando al género femenino en un 77% en las contrataciones realizadas, mientras 112 nuevos colaboradores fueron hombres connotando el otro 23%. El promedio de edad de ambos géneros fue de 33 años de edad en un rango de 18 a 65 años.

Figura 4. Contrataciones mes a mes.

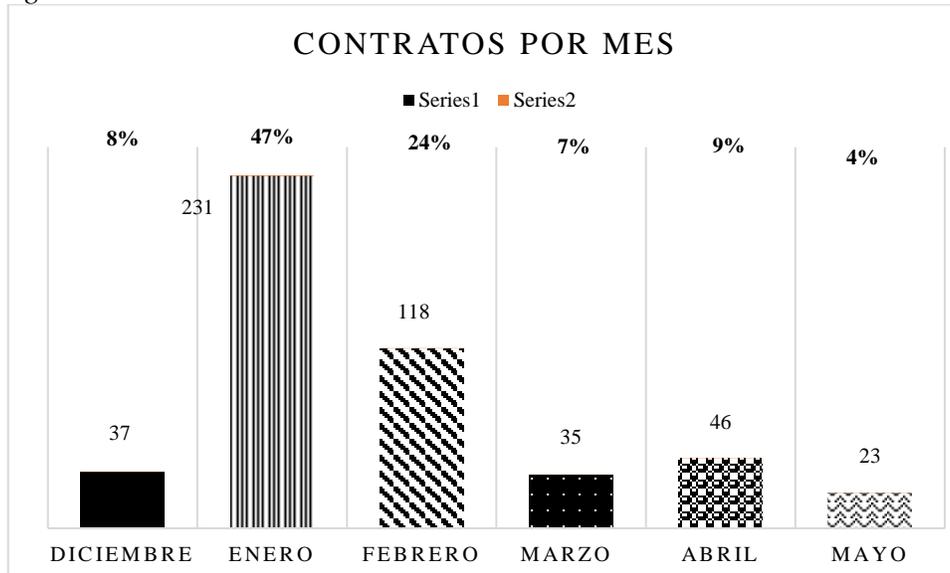


Figura 4. Al iniciar cada año siempre se connota un alza en el número de contrataciones realizadas en Cajasán, debido a que se renuevan anualmente los contratos de los docentes pertenecientes a los colegios de la organización. De este modo, cabe resaltar que de los 490 contratos realizados 231 de ellos se firmaron en el mes de enero, ubicándolo como el mes con las mayores contrataciones ejecutadas, seguido de febrero en donde se vincularon 118 colaboradores, en el cual, la mayoría fueron forjadores y/o docentes en el área de cultura y recreación. Abril se ubica en el tercer mes al contratar el 9% del total de los nuevos ingresos y, por último, diciembre, marzo y mayo se caracterizan por bajar el nivel de las nuevas vinculaciones.

Figura 5. Distribución de cargos con mayor demanda.

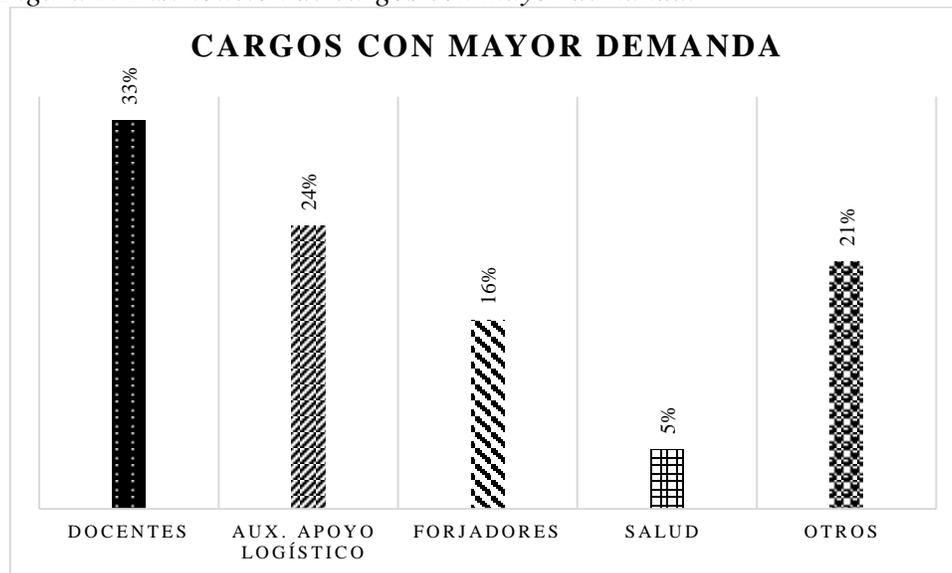


Figura 5. Los cargos con mayor número de contratación fueron aquellos relacionados con la docencia vinculándose alrededor de 163 docentes que representan el 33% del total de las contrataciones. Seguido de los 119 Auxiliares de Apoyo Logístico quienes realizan funciones administrativas, de soporte y mantenimiento en la compañía. Luego, se evidencian el 16% de las contrataciones en 79 forjadores vinculados para instruir a menores de edad en temas exclusivamente culturales y deportivos. Posteriormente se halla el 5% en cargos relacionados con el área de salud y el 21% en otros cargos como coordinadores, asesores comerciales, entre otros.

Figura 6. Distribución de contratos por municipios.



Figura 6. Cajasan es una caja de compensación y por ende cubre la totalidad del departamento de Santander con distintos puntos de atención. Esta figura da a conocer los municipios con mayores solicitudes de contratación. En primera instancia, se observa que el 38% de las contrataciones estuvieron dirigidas para cubrir las 188 vacantes en Bucaramanga; luego se ubica Floridablanca con el 16% equivalentes a 80 nuevos puestos de trabajo. Asimismo, Piedecuesta ocupa el 3 lugar al contratar 55 nuevos colaboradores y Barrancabermeja al ingresar 51 personas. Por último, Girón solicitó personal para 41 nuevos cargos y San Gil para 32. Finalmente, el 9% restante de las contrataciones fueron destinadas a los diferentes municipios del departamento de Santander.

Resultados Actividades Satélites

-Entrega de Regalos (Navidad): El Departamento de Gestión Humana organizó y celebró el 2 de diciembre del 2017 la entrega de regalos de navidad a los hijos de los colaboradores en el Parque del Agua. La jornada tuvo una duración de 6 horas, se dio apoyo en el registro de asistencia de los invitados y en la entrega de los 180 regalos y refrigerios.

-Fiesta Fin de Año 2017: Gestión Humana fue el encargado de gestionar la organización de la fiesta de fin de año 2017 a los 15 días del mes de diciembre. Dicho evento contó con la presencia de los directivos y colaboradores Cajasan de todo el Departamento. Fue asistido por 800 personas aproximadamente y el tema principal fue la celebración de los 60 años de Cajasan en el departamento. De este modo, se apoyó el registro digital de los invitados, entrega de manillas con beneficios y de reconocimientos a los colaboradores más antiguos.

-Entrega de Anchetas Navideñas: En diciembre del 2017 se entregaron las anchetas a los colaboradores activos y pensionados de Cajasan en la sede administrativa de la Puerta del Sol. Allí se otorgaron alrededor de 1.160 pascuas en el transcurso del mes y se colaboró en el registro de firmas de los beneficiados.

DISCUSIÓN

Reflexión sobre los objetivos

A lo largo de este informe, se ha hecho énfasis en el crecimiento que Cajasan ha obtenido con el paso de los años al punto de convertirse en una empresa líder, con alta demanda en el mercado por su gran portafolio de servicios. Lo anterior, obliga a la persona encargada de cubrir las vacantes de todo el departamento suplirlas en el menor tiempo posible evitando consecuencias desfavorables para la organización. Partiendo de esta necesidad, se realizó una pasantía enfocada en dar Apoyo a los procesos de selección, vinculación y contratación de personal con el propósito de atenuar la carga laboral de la

persona encargada de dicha responsabilidad. Por tal motivo, esta pasantía no contó con la disponibilidad de tiempo para implementar nuevos proyectos.

En relación a los objetivos específicos propuestos en el plan de trabajo, se puede inferir que se ajustaron a los procedimientos y dinámicas con el que se realizan los procesos de selección, para así, dar cumplimiento a las funciones asignadas a este cargo. Por ello, se encaminaron los objetivos a realizar un adecuado y riguroso reclutamiento de personal, evaluación de postulantes a través de pruebas psicotécnicas, entrevistas, y, por último, acompañar en los procesos y firma de vinculación y contratación para los nuevos colaboradores.

Análisis de resultados

Con base en los resultados obtenidos se pudo observar en la Figura 5 que los cargos con mayor demanda fueron aquellos relacionados con la docencia, esto, debido a que la renovación de sus contratos se realiza anualmente de acuerdo a las políticas de la empresa. No obstante, dentro de este personal se encuentra un cargo conocido como el de Auxiliares Pedagógicas, quienes son el soporte para los docentes en el salón de clases. Algunas de ellas refirieron que su trabajo no compensa con su remuneración salarial y que los lugares de trabajo son de difícil acceso. Lo anterior, desencadenó un mayor nivel de rotación en este tipo de cargos presentándose frecuentes retiros voluntarios. Es aquí, donde se cuestiona el proceso de selección, pero para defensa de él se puede inferir que para estos cargos se reclutaba personal que vivieran cerca al lugar de trabajo, evitando así, futuras renunciaciones por tal inconveniente. Sin embargo, el recepcionar hojas de vida de personas que vivieran exactamente en el mismo sector y que cumplieran el perfil era una tarea difícil y se tuvieron que contratar colaboradores que residían en otros lugares. Por ende, los intentos de evitar la rotación parecieron ser en vano en algunos casos y se produjeron renunciaciones voluntarias.

Partiendo de esto, vale la pena resaltar que las rotaciones pueden ser causadas por influencias estructurales y no estructurales. La primera abarca todo el tema estructural de la empresa, como, el clima laboral, remuneración salarial y la posibilidad de hacer carrera dentro de la organización; mientras la no estructural, se le atribuye a un mal proceso de

selección o a la responsabilidad del nuevo colaborador. Partiendo de lo anterior, se puede inferir que las rotaciones en las Auxiliares pedagógicas se vieron directamente influenciadas por motivos estructurales. En vista de dicha problemática se gestionó para mirar la posibilidad de aumentar los ingresos económicos de este cargo, pero debido a temas presupuestales fue imposible dar respuesta a la solicitud.

Por último, es de revelar algunas situaciones presentadas en relación al cargo que ocupó el tercer lugar con mayor demanda de contratación. Los forjadores son instructores de clases culturales y deportivas en colegios públicos del departamento de Santander. Como dificultad presentada se halló que conseguir este tipo de personal es tarea ardua ya que en las provincias son escasas las personas que cumplieran verdaderamente con el perfil. Por ejemplo: Licenciado o estudiante de Artes Plásticas con experiencia en el manejo del óleo, pinturas, foamy, etc.; Licenciado en Danzas Folclóricas y Tamboras, Instructor de Teatro y Artes escénicas; entre otras.

Reclutar estos tipos de perfiles en los pueblos complejizó el cumplimiento del tiempo establecido para cubrir las vacantes, pues, al no conseguir postulantes para la oferta laboral en aquellos sectores se publicaban las vacantes para postulantes en Bucaramanga, pero muchos de ellos no tomaban el empleo dado a que el traslado no compensaba con el salario remunerado. En conclusión, la diferencia entre las Auxiliares Pedagógicas y los Forjadores es que la problemática más relevante en las primeras hace hincapié en el salario, mientras que, en los forjadores la dificultad se vio reflejada en reclutar postulantes que cumplieran con el perfil en las provincias. No obstante, otro factor que influyó en el incumplimiento del tiempo establecido para cubrir la vacante en algunos casos, fue a causa de la autorización por parte de la subdirección general de la compañía, debido que, recursos humanos no puede abrir un proceso de selección sin su previa autorización. Esto último, no tan sólo se presentó con este tipo de vacante sino también con otros. Sin embargo, se puede afirmar que en la mayoría de las solicitudes siempre se dio respuesta en los tiempos estipulados para el cubrimiento de las vacantes.

Relación con lo teórico

A lo largo de este proyecto se logró comprobar distintos aportes realizados por algunos autores en sus investigaciones. En primera instancia, se evidenció tal y como lo afirma Ernest y Young Consultores (1998), que el éxito de una compañía se encuentra muy relacionado con el acierto en los procesos de selección al elegir el candidato más idóneo para cumplir adecuadamente las funciones del cargo. Pues si el colaborador ejecuta las actividades correctamente implicará un aumento de la productividad y eficiencia en los procesos de la organización.

Por otro lado, se observó que las deserciones o rotaciones laborales impactan negativamente a las empresas. Werther & Davis (2008), infieren en que el costo de la rotación de personal en las organizaciones es alto, ya que no tan sólo se generan gastos de reclutamiento y selección, sino también los que se originan en la apertura de registros, el establecimiento de una nueva cuenta en la nómina, la capacitación, la inscripción del empleado a distintas instituciones de seguridad social, perjudicando así, la economía de la empresa e incluso la imagen y reputación de la misma.

Finalmente, también se halla un soporte teórico que puede explicar una de las causas de rotación de personal en la industria. Domínguez (2015), destaca la pirámide de las necesidades básicas del ser humano planteadas por Maslow en 1943, la cual, alude que son las necesidades psicológicas, necesidades de seguridad, necesidades de posesividad y amor, necesidades de estima, y finalmente las necesidades de self-actualization, las que priman en los seres humanos para poder sobrevivir. No obstante, refiere que las necesidades psicológicas son las más importantes para el sostenimiento de la vida humana como el alimento, agua, calor y sueño. Lo que hará que los colaboradores satisfagan primordialmente estas necesidades. Pues, realmente son las necesidades que los individuos en una organización buscan satisfacer con mayor prioridad.

Por esta razón, son muchos los trabajadores que renuncian voluntariamente a las organizaciones ya que como se expuso anteriormente, el trabajo no compensa con el salario retribuido y, por ende, no alcanzan a suplir con calidad sus necesidades básicas.

CONCLUSIONES

En conclusión, se puede afirmar que el proceso de selección continúa siendo uno de los pilares más importantes de la psicología organizacional, caracterizándose por ser hasta el día de hoy el método más eficaz para vincular nuevos colaboradores a las empresas.

Adicionalmente, se hace énfasis en que el crecimiento de las organizaciones para llegar a la cima del éxito depende necesariamente de un personal que cuente con habilidades específicas que lo lleven a cumplir las funciones de su cargo de la manera más adecuada y comprometida. Así pues, el camino a la cima va de la mano de un buen desempeño laboral por parte de todos los colaboradores. Por esto, se concluye que el proceso de selección debe ajustarse a las demandas del mercado y hacer de sus procesos los más rigurosos para elegir al personal más apropiado que haga competitiva la organización y aporte a su crecimiento.

En suma, a lo anterior se hace hincapié a que las entrevistas y las pruebas psicotécnicas siguen siendo los instrumentos más importantes a la hora de desarrollar procesos de selección, pues se convierten en piezas claves al momento de tomar la elección de un nuevo colaborador. Esto último se debe a la gran variabilidad de información que se pueden obtener en la aplicación de ellas.

RECOMENDACIONES

En primer lugar, se sugiere seguir implementando el proceso de selección de la manera en la que lo han venido realizando, pues la aplicación del primer test psicológico antes de la entrevista, contribuye al ahorro de tiempo ya que este test actúa como un embudo entre todos los postulantes, filtrando únicamente a los candidatos que efectivamente cumplan con el perfil. De este modo, el psicólogo ya cita a entrevista personas que puedan cumplir con los requisitos de la vacante y ejecuta el proceso de selección de manera más confiada en población más acertada.

Sin embargo, se recomienda implementar más assessment center y juegos de roles en los procesos de selección, especialmente para los cargos de asesores comerciales, pues en el último mes se vinieron implementando y contrajo una serie de beneficios para el proceso, como, oxigenar las entrevistas, disminuir la tensión en los postulantes y observar las habilidades o competencias de estas personas en acción. Fue así que la toma de decisión para este tipo de cargo se hizo más fácil al ver puesta en escena la forma en la que los aspirantes lograban convencer a los evaluadores de adquirir sus productos y/o servicios.

Por otra parte, se invita a la subdirección general de la empresa a que sea firmando la solicitud de talento humano, es decir, la autorización para abrir convocatorias de las nuevas vacantes en los tiempos establecidos, esto con el fin, de evitar los atrasos o demoras en los procesos de selección, y así, dar cubrimiento de la manera más pronta a las vacantes en el departamento.

También, se les sugiere a las Agencias de Empleo- Cajasan crear nuevas estrategias para reclutar más hojas de vida y ampliar su bolsa de empleo, ya que al momento de solicitar su colaboración para que remitieran postulantes a las ofertas laborales eran escasos el personal que relacionaban. Esto hacía, que la etapa de reclutamiento fuera más extensa pues las personas que aplicaban en Computrabajo no cumplían con los requisitos del perfil. Por eso, las Agencias de Empleo-Cajasan son un gran soporte para el proceso de selección.

Por último y no menos importante, se propone volver a plantear la posibilidad de aumentar el salario de las Auxiliares Pedagógicas con el fin de evitar la rotación y deserción en este tipo de cargo.

REFERENCIAS

Domínguez, M. (2015). *Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S.* Universidad de Medellín. Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:lvY2FtmxadcJ:repository.ud>

em.edu.co/bitstream/handle/11407/2263/T_MBA_43.pdf%3Fsequence%3D1+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co.

Ernest & Young Consultores. (1998). *Manual del directo de recursos humanos*. Recuperado de: <https://referencias111.wikispaces.com/file/view/18jun07.pdf>.

Gómez J. (2016). La importancia de los tests psicotécnicos en los procesos de selección. Recuperado el 5 de abril de 2018 de <https://www.cerembs.co/blog/la-importancia-de-los-tests-psicotecnicos-en-los-procesos-de-seleccion>

Hernández Sánchez, Y. (2009). Prácticas de selección de personal, un instrumento de dominación socialmente aceptado. Medellín, Colombia. *AD-minister*, (14), 137-160. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3223/322327244007.pdf>

López Gumucio, J. (2010). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL. *Revista Perspectivas*, (26), 129-152. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

Pantoja, D. (2017). Boletín Informativo CEI: La Psicología Organizacional y los Procesos de Gestión de Talento Humano en las Empresas. Pasto, Colombia: UNIMARIANA. Recuperado de: <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/BoletinInformativoCEI/article/download/1376>

Perea Rivera, J. (2008). La entrevista en las organizaciones: Una perspectiva psicológica para su clasificación y aplicación. *Revista de investigación en psicología*, (11), 227-244 Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3052971.pdf>

SOYSANA (2018). PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DE PERSONAL. Recuperado el 5 de abril de 2018 de <http://www.soysana.com/descargas/empresa/procedimiento-seleccion-personal-soysana.pdf>



Naranjo Arango, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, (32), 83-114.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill Interamericana. Sexta edición. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>.

ANEXOS

Anexo1: *Solicitud de Talento Humano*

		FORMATO SOLICITUD DE TALENTO HUMANO				CÓDIGO: GH-VIN-F001	
		VERSIÓN: N° 10					
Fecha Diligenciamiento		DIA	MES	AÑO	Fecha, firma y sello recepción solicitud en Gestión Humana		
		6	12	2017			
DATOS DEL SOLICITANTE							
Unidad:	Recreación Hotelera y Turismo			Sede:	Administrativo-Puerta del Sol		
Ciudad/Municipio	Bucaramanga			Jefe inmediato	Leidy Marcela Carvajal		
				Telefono/Celular			
DATOS DE LA VACANTE							
Cargo	Profesional Experto III		Rol	Eventos Recreativos	Fecha Novedad:	6-dic-17	<u>Tiempo del Contrato:</u>
Nombre CECO			Cod. CECO	Cod. SUCURSAL			Cod. AREA
Novedad	Retiro	X	Vacaciones	Incapacidad	Licencia		
	Traslado		Ascenso	Traslado de temporal a directo	Nuevo puesto de trabajo		
	Persona que presenta la Novedad: Yuly Silva			Justificación de la vacante: Retiro de la colaboradora-			
Si la novedad es un Nuevo Puesto de Trabajo, Describa aquí las Funciones							
DESCRIPCION HORARIO LABORAL							
Descripción Horario Laboral	Lunes a Viernes 7:00 am a 12:00 M 2:00 pm a 6:00 pm y Sábados de 8:00 am a 12:00 M			Total horas semanales <small>(Deben ser un máximo de 48 horas)</small>		48	
REQUISITOS DEL PERFIL							
Nivel Educativo <small>(Ejemplo: Bachiller, Técnico, Tecnológico, Profesional)</small>	Profesional			Profesion u Oficio <small>(Ejemplo: Ingeniería, administración, derecho / vigilante, piscinero,</small>	Comunicación Social		
				Posgrado en:	Especializada en Dirección de Empresas		
Cursos o Diplomados <small>(Describe aquí los cursos o diplomados que requiere el cargo)</small>							
Años de Experiencia <small>(Registre el número de años de experiencia requeridos)</small>	2-3 años		Área de Experiencia <small>(Describe aquí la experiencia específica requerida.</small>		Coordinación de proyectos en turismo		
Requiere Vehículo	SI	NO	Especificaciones:				
Manejo de Personal	SI	NO	Especificaciones:				
Observaciones							
Documentos soporte de requisitos legales							
REQUERIMIENTOS DEL CARGO							
Correo electrónico	X	Celular	X	Seven	X	SIACC	Módulo Comercial
Módulo Gerencial		SISAFI		Otro		Cual:	
EPP	SI	<input type="checkbox"/>	Descripción de EPP				
	NO	<input type="checkbox"/>					
MALLA DE ENTRENAMIENTO							
PROCESO	DESCRIPCION						
UNIDAD DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	X						
UNIDAD DE GESTIÓN COMERCIAL	X						
UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA	X						
UNIDAD DE TECNOLOGIA	X						
UNIDAD DE JURIDICA	X						
UNIDAD DE COMUNICACIONES	X						
UNIDAD DE CONTABILIDAD	X						
UNIDAD DE TESORERIA	X						
UNIDAD DE CONTROL FINANCIERO Y PRESUPUESTAL	X						
UNIDAD DE ALIANZAS Y RELACIONAMIENTO	X						
OTROS	X						

MODALIDAD DE CONTRATO									
Directo Terminado Fijo	X	Directo Indefinido		Directo Obra o Labor		Temporal (Personal en Misión)		Outsourcing	
Alternativas de contratación	Jornada por horas	Jornada Académica	Jornada Flexible	En caso de elegir Jornada Flexible, especifique DIA DE DESCANSO					
Practica/Pasantía		SENA	UNIVERSITARIO	Area de formación					
FIRMAS DE APROBACION									
NOMBRE Y FIRMA JEFE INMEDIATO					NOMBRE Y FIRMA GERENTE UNIDAD				
NOMBRE Y FIRMA GERENTE UNIDAD GESTION HUMANA					NOMBRE Y FIRMA SUBDIRECCION SOPORTE ESTRATEGICO				
									
FORMATO SOLICITUD DE TALENTO HUMANO							CÓDIGO: GH-VIN-F001		
							VERSIÓN: N° 09		
LISTA DE CHEQUEO VERIFICACIÓN CUMPLIMIENTO REQUISITOS PARA SELECCIÓN DE PERSONAL									
LISTA DE CHEQUEO VERIFICACIÓN GESTION HUMANA									
ITEM	SI	NO	NA	OBSERVACIONES					
Contratación de personal Directo o por Temporal									
Novedad registrada en sistema Kactus									
Cargo Rol existente en matriz de perfiles									
CECO registrado en solicitud coincide con CECO de la persona que presenta la novedad en kactus									
Modalidad de contratación coincide con persona que presenta la novedad en kactus									
Si la novedad corresponde a Nuevo Puesto de Trabajo o Traslado de Temporal a Directo, firma de Subdirección									
Adicional en caso de Renovación, Traslados, Ascensos, Traslado Temporal a Directo									
ITEM	SI	NO	NA	OBSERVACIONES					
Presenta quejas de los clientes o afiliados?									
Resultado de la evaluación de desempeño en nivel Destacado o Satisfactorio?									
Cuenta con acciones administrativas (oportunidades de mejora, llamados de atención, procesos disciplinarios)									
Aprueba test de empatía									
Aprueba test de servicio al cliente (si aplica)									
Cumple plenamente el perfil establecido para el cargo?									
Requiere cambio de tipo de jornada laboral?									
Otros aspectos a tener en cuenta									
ITEM	Descripción			OBSERVACIONES					
Tiempo que el colaborador lleva en la									
Tiempo que el colaborador lleva									
OBSERVACIONES DE LA SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA									
FIRMAS DE APROBACION									
NOMBRE Y FIRMA GERENTE UNIDAD GESTION HUMANA					NOMBRE Y FIRMA SUBDIRECCION SOPORTE ESTRATEGICO				



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

32

Anexo 3: Formato registro de vacantes-Agencia De Empleo Cajasan

	FORMATO REGISTRO DE VACANTE			CODIGO: CE-GEM-F003		
				Versión: N° 5		
DD/MM/AAAA	Empresa: CAJASAN - GESTION HUMANA					
Fecha Registro	Sector Economico:			NIT: 890.200.106-1		
	Actividad a la que se dedica la empresa?:					
ESPECIFICACIONES DEL CARGO						
Cargo: Docente de Español e Inglés						
Horario de Trabajo						
Horario de Trabajo	Lunes a Viernes		Sábados		Domingos	
	7:00 a 4:30 pm		NA		NA	
Observaciones:						
Vinculacion						
Directo	x		Temporal			
Tipo de Contrato						
Termino indefinido		Termino Fijo		x		
Aprendizaje						
Prestacion de Servicios		Obra o Labor			Ocasional de trabajo	
Salario Seleccionar con una X el Rango que aplica (SMLV = Salario Minimo Legal Vigente=)	1 SMLV			4 SMLV - 5 SMLV	\$	
	1 SMLV - 2 SMLV	X		1.500.000	5 SMLV - 8 SMLV	\$
	2 SMLV - 3 SMLV		\$		Mas de 9 SMLV	\$
	3 SMLV - 4 SMLV		\$		A CONVENIR	
	Comisiones				SI	NO
Observaciones:						
Ciudad/Municipio	FLORIDABLANCA		Vereda			
Número de Vacantes	2		Fecha Máxima de Envío de Candidatos			
FUNCIONES ESPECIFICAS A REALIZAR						
Funciones: -Realizar atención a padres de familia. - Realizar control y seguimiento al área asignada reportando novedades y posibles aportes. - Realizar el ingreso de notas a la plataforma. - Cumplir con las responsabilidades en términos de la asignación académica.						

ESPECIFICACIONES DEL PERFIL									
Educación Formal	Licenciado en Educación Básica con Énfasis en Español e Inglés								
Cursos o Diplomados									
Años de Experiencia	3 AÑOS		Área de Experiencia			Docencia en Español e Inglés, trabajo con niños o adolescentes.			
Requiere Vehículo	si	NO	Especificaciones:						
Disponibilidad para viajar:	si	NO	Especificaciones:						
Personal a cargo	si	NO	No de personas a cargo:			Especificaciones			
Rango de Edad	NA		Genero		Masculino		Condición especial		
					Femenino				
					Indiferente				
Tipo de Condición Especial									
COMPETENCIAS/HABILIDADES									
<i>Seleccione con una X las competencias requeridas para el cargo</i>									
Responsabilidad	x	Innovación	x	Toma de decisiones	x	Trabajo en Equipo	x	Trabajo bajo presión	
Proactividad	x	Análisis	x	Resolución de conflictos	x	Liderazgo	x	Servicio al cliente	
Orientación al logro	x	Pensamiento Sistemico	x	Autocontrol	x	Comunicación Asertiva	x	Actitud Comercial	
HABILIDADES ESPECIFICAS									
Herramientas Ofimaticas	Office (Excel, word, power Point)		x	Otros Software		Nombres:			
						Nivel de experticia de 1 a 5:			
Inglés (Nivel requerido)	Bajo		Medio		Alto		Otro Cual?		
OBSERVACIONES									
CAMPOS EXCLUSIVOS PARA LA AGENCIA Y COLOCACION DE EMPLEO CAJASAN									
DATOS SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO									
Grupo Ocupacional									
Puesto/Ocupación									
Fecha de Publicación				Fecha de Vencimiento			Código Vacante		
OBSERVACIONES									
Tipo de Registro: Personalizado <input type="checkbox"/> Telefónico <input type="checkbox"/>									
PERSONA CONTACTO EMPRESA					FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA				
Nombre: CINDY LORENA TIQUE MARIN									
Cargo: LIDER DE SELECCIÓN Y CONTRATACION									
E-MAIL: selección.personal@cajasan.com									
No de contacto: 4233									

Anexo 4: *Formato conflicto de intereses*



Asunto: Declaratoria de Posible conflicto de interés - Proceso de selección.

CONFLICTO DE INTERÉS: Es la situación en virtud de la cual una persona en razón de su actividad se encuentra en la posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

De acuerdo con la definición de conflicto de interés contenida en este documento, Yo, _____, identificado con la cédula de ciudadanía N°. _____ expedida en _____, declaro que SI___ NO___ poseo conflicto de interés.

En caso de que **SI** posea conflicto de interés diligencie la siguiente información.

Nombre del Colaborador: _____

Unidad: _____

Firma

CÓDIGO: GH-VIN-F024
VERSION: N° 01



Seccional Bucaramanga
Escuela de Ciencias Sociales
Facultad de Psicología

36

Anexo 5: Formato de entrevista



	FORMATO DE ENTREVISTA E INFORME PSICOLÓGICO	CODIGO: GH-VIN-F004
		VERSION: N° 3
FECHA: _____		
NOMBRE DEL CANDIDATO:		CARGO
EXPECTATIVA FRENTE LA ORGANIZACIÓN/ CONOCE ALGUN MIEMBRO DE LA CAJA		
ESTRUCTURA FAMILIAR Y LUGAR DE RESIDENCIA		
INFORMACION ACADEMICA/ NIVEL EDUCATIVO/ ESTUDIOS EN CURSO		
EXPERIENCIA LABORAL		



METAS

FORTALEZAS/ AREAS POR MEJORAR

LOGROS LABORALES/ DIFICULTADES



INFORME PSICOLÓGICO (PRUEBAS)

CONCEPTO DEL ENTREVISTADOR:

FIRMA DEL PSICOLOGO

Anexo 6: *Formato verificación de referencias*

	FORMATO VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS	CODIGO: GH-VIN-F005
		VERSIÓN: N° 04
<p>Nota: Formato o formulario con datos personales y/o información confidencial. Debe tratarse con reserva, acorde a la Política de Tratamiento de Información publicada en la página web www.cajasan.com</p>		
VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS LABORALES		
FECHA: DÍA _____ MES _____ AÑO _____	NOMBRE DEL CANDIDATO:	TELÉFONO
NOMBRE DE LA REFERENCIA		
CARGO DESEMPEÑADO:	FECHA DE INGRESO:	FECHA DE RETIRO:
FUNCIONES REALIZADAS:		
FORTALEZAS:	DEBILIDADES:	
COMO FUE LA DIRECCIÓN DE PERSONAL (Sólo para colaboradores con personal a cargo)	EXCELENTE <input type="checkbox"/>	BUENA <input type="checkbox"/> REGULAR <input type="checkbox"/> MALA <input type="checkbox"/>
COMO FUERON LAS RELACIONES INTERPERSONALES	EXCELENTE <input type="checkbox"/>	BUENA <input type="checkbox"/> REGULAR <input type="checkbox"/> MALA <input type="checkbox"/>
MOTIVO DE RETIRO:	LO EMPLEARIA EN EL FUTURO?	
NOMBRE DE QUIEN SUMINISTRA LA INFORMACIÓN:	CARGO:	
NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO:	CARGO:	
CONCEPTO FINAL:		
EMPRESA 2:		
CARGO DESEMPEÑADO:	FECHA DE INGRESO:	FECHA DE RETIRO:
FUNCIONES REALIZADAS:		
FORTALEZAS:	DEBILIDADES:	
COMO FUE LA DIRECCIÓN DE PERSONAL (Sólo para colaboradores con personal a cargo)	EXCELENTE <input type="checkbox"/>	BUENA <input type="checkbox"/> REGULAR <input type="checkbox"/> MALA <input type="checkbox"/>
COMO FUERON LAS RELACIONES INTERPERSONALES	EXCELENTE <input type="checkbox"/>	BUENA <input type="checkbox"/> REGULAR <input type="checkbox"/> MALA <input type="checkbox"/>
MOTIVO DE RETIRO:	LO EMPLEARIA EN EL FUTURO?	
NOMBRE DE QUIEN SUMINISTRA LA INFORMACIÓN:	CARGO:	
NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO:	CARGO:	
CONCEPTO FINAL:		
ELABORÓ: _____	CARGO: _____	



VERIFICACION DE REFERENCIAS PERSONALES		
NOMBRE DEL CANDIDATO:		CIUDAD
NOMBRE DE REFERENCIA:		CELULAR Y TELEFONO
PARENTESCO		
¿Cuánto tiempo hace que lo (a) conoce? (Dónde, cómo)		
¿Con qué frecuencia se encuentran?		¿Tienen contacto por redes sociales? ¿Cuáles?
RESIDENCIA DEL CANDIDATO:		
PROFESION O ACTIVIDAD QUE REALIZA:		
CONCEPTO GENERAL DEL CANDIDATO:		
ELABORÓ:	CARGO:	FECHA: DÍA ____ MES ____ AÑO ____