

**Optimización en el proceso de la selección de personal de Securitas Colombia
S.A, Regional Santander.**

Paula Margarita Ortiz Perez

Id: 351813



Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela de ciencias sociales

Facultad psicología

Bucaramanga

2023

**Optimización en el proceso de la selección de personal de Securitas Colombia
S.A, Regional Santander.**

Paula Margarita Ortiz Perez

Id: 351813

Practica de grado presentado como requisito para optar al título de:

PSICOLOGA

Director del Proyecto

Ps. Maria Katherine Acevedo Pinto.

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela de ciencias sociales

Facultad de psicología

Bucaramanga

2023

AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA

iii

Agradezco principalmente a Dios y a la Santísima Virgen María, quienes me guiaron y me dieron las fuerzas para nunca rendirme durante el proceso de formación y poder llegar a la meta de ser profesional en psicología.

Doy gracias a mi hija Sofía, por llegar a mi vida a darle felicidad y ser mi motor diario. Asimismo, agradezco a David Gutiérrez, quien fue mi mayor acompañamiento personal y profesionalmente, me motivó en los días que más lo necesitaba y me fortaleció para llegar a cumplir siempre mis sueños. Son ustedes dos, mi mayor motivación diaria.

Agradezco a mis padres Yolanda y Jorge quienes nunca dejaron de creer en mí y por encima de cualquier dificultad siempre han estado para guiarme. A mi mamá Lina y Juan Carlos quienes me apoyaron a crecer día a día.

A mis hermanos, Santiago, Valentina, quienes son otra parte importante en mi vida, ya que han estado siempre para darme la mano en las buenas y en las malas.

A mi familia principalmente a mis tías y compañeras de estudio, gracias por los consejos y acompañamiento durante el proceso de formación en la universidad, fueron de gran importancia para cumplir este gran sueño.

A cada uno de los mencionados anteriormente, mil y mil gracias por dejar una huella en mi vida y estar en esta meta tan importante para mí y por eso a ustedes les dedico este logro alcanzado.

Paula M Ortiz

TABLA DE CONTENIDOS

iv

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO.....	1
GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE.....	2
2 JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA REALIZADO.....	5
3 OBJETIVOS	6
3.1 Objetivo general:	6
3.2 Objetivos específicos:	6
4 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA	7
5 REFERENTES CONTEXTUALES	9
6 METODOLOGIA	14
7 RESULTADOS.....	17
8 DISCUSIÓN	20
9CONCLUSIONES	21
10 RECOMENDACIONES.....	22
11 REFERENCIAS.....	23
12 ANEXOS	24

Lista de tablas

v

<i>tabla 1: número de candidatos para vigilantes solicitados en diferentes ciudades</i>	17
<i>tabla 2: número de candidatos para operativos de aviación</i>	17
<i>tabla 3: clientes y números de candidatos para ocupar las vacantes solicitadas</i>	18
<i>tabla 4: cantidad de hombre y mujeres</i>	19

ANEXOS.

1 AUTORIZACIÒN DE MANEJO DE LA INFORMACIÒN	2
2 PRUEBA ESPECIFICA PARA VIGILANTES	5
3 MANIFIESTACION	6
4 DECLARACION DE CONFLICTOS	7
5 MACHOVER	9
6 BACKGROUP	14
7 RESULTADOS	17
8 FORMATOS PARA DOCUMENTOS DE CONTRATACION	20
9 FORMATO PARA ESTUDIO DE SEGURIDAD	21

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO



RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: Optimización en el proceso de la selección de personal de Securitas Colombia S.A, Regional Santander.

AUTOR(ES): Paula Margarita Ortiz

PROGRAMA: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): Maria Katherine Acevedo

RESUMEN

El presente informe tiene como fin registrar el proceso de la pasantía de psicología en el campo organizacional, el cual cuyo objetivo principal es la optimización en el proceso de selección de personal que implementa la empresa SECURITAS COLOMBIA S.A, REGIONAL SANTANDER para garantizar la permanencia de los candidatos durante el proceso. Dicho proyecto fue llevado a cabo como pasantía organizacional, el cual durante el desarrollo de la pasantía se apoyó a entrevistas de selección implementando diferentes métodos para captar a los candidatos. Las vacantes fueron: guardas de seguridad en el área operativa, supervisores, escoltas motorizados y agentes de controlen área aviación de Bucaramanga, Cúcuta y Barrancabermeja. Por otro lado, también se realizó apoyo en la recolección de documentos de los candidatos que pasaban los diferentes filtros para la contratación, recolección de los contratos, entrega de dotación y orden para exámenes médicos.

PALABRAS CLAVE:

Selección de personal, reclutamiento, proceso, optimización, talento humano

Vº Bº DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE



GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Optimization in the personnel selection process of Securitas Colombia S.A, Santander Regional

AUTHOR(S): Paula Margarita Ortiz

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: Maria Katherine Acevedo

ABSTRACT

The purpose of this report is to record the process of the psychology internship in the organizational field, whose main objective is the optimization of the personnel selection process implemented by the company SECURITAS COLOMBIA S.A, REGIONAL SANTANDER to guarantee the permanence of the candidates during the process. This project was carried out as an organizational internship, which during the development of the internship was supported by selection interviews implementing different methods to attract candidates. The vacancies were: security guards in the operational area, supervisors, motorized escorts and control agents in the aviation area of Bucaramanga, Cúcuta and Barrancabermeja. Support was also provided in the collection of documents from candidates who passed the different filters for hiring, the collection of contracts, the delivery of equipment and the delivery of the contracts, delivery of equipment and orders for medical examinations.

KEYWORDS:

Personnel selection, recruiting, process, optimization, human talent

Vº Bº DIRECTOR OF GRADUATE WORK

1 INTRODUCCIÓN

Actualmente dentro de las empresas, el proceso de la selección de personal es un proceso que siempre ha sido un poco complejo, pero con el paso del tiempo se ha vuelto activo y moderno, ayudando a definir el tipo de personal que entrara a laborar a la empresa (Naranjo, 2012). Las exigencias de las empresas, ha tenido que optar por buscar diferentes herramientas y modalidades para captar y atraer a los candidatos más aptos. Al presente, las empresas están optando día a día principalmente por herramientas tecnológicas con el objetivo de optimizar el proceso de selección y de esa manera ocupar las vacantes en el breve tiempo posible.

En el presente informe se evidencia el proceso de pasantía llevada a cabo en la multinacional SECURITAS COLOMBIA S.A, regional Santander, empresa que fue fundada en Suecia en 1934, donde en todo este tiempo se ha convertido en líder mundial en soluciones de seguridad tanto física como electrónica. En Colombia su sede principal está ubicada en Bogotá y se ubica en 29 departamentos, 177 municipios y cuenta con más 7.000 trabajadores.

El principal propósito de la empresa Securitas, consiste en darle la grata experiencia a sus clientes de tener del mundo un lugar más seguro; para ello, desde talento humano se realiza un proceso íntegro para la búsqueda de los candidatos óptimos para ocupar los requerimientos de vacantes administrativos, operativos, de aviación y Mobile, con el objetivo para dar el mejor servicio en seguridad a sus clientes. En Santander el espacio del pasante de psicología es realiza funciones intercediendo de manera directa en el proceso de selección y proceso de contratación colocando en práctica sus conocimientos adquiridos durante la formación académica y dando un buen resultado en la búsqueda de los candidatos.

La metodología para el desarrollo de los procesos de selección para cargos operativos, de aviación y Mobile de Securitas Colombia se dividen de la siguiente forma: Los

programadores reportan la vacante en el sistema de manera que la analista de selección tenga conocimiento de dicha vacante, se comunica a coordinación del área para que se realice la respectiva publicación de la oferta en CompuTrabajo, se hace recepción de hojas de vida, análisis y selección de currículos que cumplan con los requisitos de la vacante solicitada, citación de candidatos a entrevista de forma presencial o virtual y aplicación de pruebas, reporte de candidatos a la analista de selección y al jefe inmediato para realizar entrevista operativa, selección de candidatos por el jefe inmediato para continuar con el proceso de seguridad, validación del proceso (verificación de antecedentes, estudio de seguridad, visita domiciliaria y poligrafía si se requiere por el cliente. Si el candidato es óptimo se realiza citación a exámenes médicos y recepción de documentos para el proceso de contratación. Para dicho proceso, se le envía al candidato lista de documentos solicitados, estableciendo un límite de tiempo para enviar los documentos y ser reportados a Bogotá y hacer la respectiva contratación, si el cliente requiere que el vigilante tenga porte de arma se realiza examen simétrico cuando ya tenga ya se reporte contratado el candidato y así tener seguridad de que tiene ARL para la realización de dicho examen.

2 JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA REALIZADO

Este proyecto es llevado a cabo en la empresa Securitas Colombia S.A, regional Santander. Surge con el propósito de optimizar en un menor tiempo el proceso de selección de personal, no solo en la regional Santander sino también ser viable para un futuro poder implementarse dentro de la empresa y de tal manera poder cumplir con los objetivos de lograr un cumplimiento con los indicadores, calidad y productividad de la empresa a nivel de Colombia y Ecuador.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo general:

- Optimizar el proceso de selección de personal que implementa la empresa Securitas Colombia S.A Regional Santander para garantizar la permanencia de los candidatos durante el proceso.

3.2 Objetivos específicos:

- Analizar las principales necesidades en el tiempo del proceso de contratación de Securitas Colombia regional Santander a través de la observación conductual.
- Identificar fortalezas y puntos críticos dentro del procedimiento que implementa Securitas Colombia S.A que permitan realizar ajustes al proceso de selección que contribuyan a su mejoramiento.
- Evaluar el impacto de los ajustes realizados para el tiempo del proceso de selección mediante el seguimiento del procedimiento propuesto.

4 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA

La empresa Securitas es fundada en Suecia en el año 1934, con una misión que es: proteger de manera eficiente a personas, bienes, hogares y lugares de trabajo. La empresa llega a Colombia a través de seguridad Burns en el año 2007. En la actualidad la empresa ofrece en sus regionales soluciones de seguridad y servicios especializados teniendo siempre en cuenta los tres pilares que rigen en la compañía y que se representan en los tres círculos rojos de su logo: integridad, eficacia y servicio: (*Securitas.*)

- Integridad:

Los empleados de Securitas Colombia se destacan por ser honestos, confiables para trabajar sin supervisión y con objetos de valor.

- Eficacia:

El profesionalismo incluye el observar, escuchar y evaluar. Los empleados de la compañía siempre deben estar atentos y con frecuencia notar situaciones que los demás no perciben. La eficiencia es necesaria para estar alerta a riesgos potenciales o incidentes que pueden darse en las áreas de sus clientes.

- Servicio:

En este pilar, se quiere destacar que los empleados de la empresa siempre están dispuestos a servir, incluso en casos que no sean su responsabilidad.

Securitas es líder global en cuanto al tema de seguridad, gracias a que constantemente realizan innovación en implementar soluciones personalizadas y eficientes teniendo en cuenta un equilibrio adecuado de guardas de seguridad, servicios de vigilancia móviles y tecnología. Por tal razón se centra en soluciones de seguridad integradas.

- Analítica:

La analítica crea la posibilidad de monitorear amenazas en curso, de llegar a conclusiones respecto a futuros eventos y de evolucionar hacia una solución en seguridad.

- Adaptación en tiempo real:

En este caso quiere referirse a que la seguridad se adapta al tiempo real tanto en el monitoreo remoto, unidades móviles y datos en tiempo real. Siendo un punto clave ya que la seguridad estar presente siempre cuando se necesite realmente.

- Prevención predictiva

Esto quiere decir que la seguridad se basa en predecir los riesgos en vez de reaccionar a amenazas inmediatas y centrarse más a evitar que ocurran los acontecimientos.

En Colombia está presente en 29 departamentos 7 177 municipios. Actualmente se cuenta con 9 oficinas comerciales y operativas en las principales ciudades, siendo conocida como una de las mejores empresas del sector de la seguridad.

5 REFERENTES CONTEXTUALES

Hoy en día la gestión de talento humano dentro de las empresas ha cambiado mucho durante los últimos tiempos; anteriormente, en el departamento de recursos humanos era exclusiva solo para procesos de contratación, nómina y beneficios (Pérez, 2021)

El enfoque de estos tiempos es enteramente diferente de la que tenía su distribución tradicional. Se debe tener en cuenta que, con la globalización de las empresas, el avance de la tecnología, el impacto del cambio y la necesidad de buscar constantemente la calidad y la productividad en las organizaciones, se debe mantener el personal adecuado ya que gracias a las personas son las que generan y fortalecen la innovación y lo que representa en el presente y futuro de las empresas (Puerto,2009).

Gracias a estos grandes cambios, se ha tenido que obligar a estudiar diferentes estrategias de producción y por lo consiguiente la forma de manejar su personal, volviéndose más exigentes al momento de la búsqueda de los nuevos colaboradores.

- **Selección de personal:**

La selección es un proceso de comparación entre dos variables: los requerimientos del cargo y el perfil de las características de los candidatos que se postulan. Por tal motivo, es un proceso psicosocial, que es llevada a cabo en todas las empresas y que no es ajeno a la gestión de personal, ya que es una parte complementaria de otros subsistemas de los recursos humano. (López,2010)

En las últimas décadas se ha realizado diferentes investigaciones sobre la selección de personal y gracias a esto se ha reforzado y el rol dentro de las compañías es cada vez más reconocidas y apreciadas (Salgado y Moscoso, 2008). Pero se tiene reconocer que aún existe una fisura entre la parte académica y la parte profesional, ya que muchos de los profesionales en selección no tienen en cuenta que los procesos de selección tienen nuevas técnicas que puede optimizar el proceso y por consiguiente puede que esto no evolucione

en la organización, siendo difícil para conseguir la productividad y calidad dentro de la compañía.

Por otro lado, según Chiavenato, 1979 el proceso de selección se puede también definir como la necesidad de seleccionar el candidato adecuado según el cargo que lo requiera. Para ello es importante escoger entre los candidatos reclutados el más adecuado, para ocupar la vacante existente en la empresa, con el fin de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal. El criterio de la selección se fundamenta en los datos y en la información que se posea respecto al cargo que va a ser previsto.

En el departamento de talento humano, es de suma importancia llevar a cabo el proceso de selección ya que las empresas tienen como necesidad constante la integración de nueva mano de obra. Los instrumentos usados para los procesos de selección de personal suelen tener particularidad propia de la organización anclados a los procesos y procedimientos originarios de su razón social o según la industria en la cual se encuentra su economía.

Uno de los procesos operativos más importantes en la selección de personal es el análisis de las pruebas psicotécnicas y hoy en día la implementación de este análisis se realiza gracias a la tecnología, ayudando mucho a que los procesos se hagan con más agilidad, siendo de gran aporte para que la productividad de la empresa no disminuya y también ayuda a que los candidatos, tengan una respuesta en un tiempo menor a dos semanas. (Blasco, 2004).

Las empresas en la actualidad se preocupan por mantener procesos eficientes y efectivos en cuanto a la selección, adoptando la aplicación de procesos que permiten identificar las competencias de los posibles candidatos al cargo, evaluando desde el primer contacto con dicho candidato su facilidad de adaptabilidad, sus debilidades y fortalezas. (Piedrahita Parra, 2017).

- **Herramientas para la selección de personal**

Cuando se habla de las herramientas de selección de personal, no solo se trata de las pruebas psicotécnicas que los candidatos presentan, sino también de todo el proceso que se lleva a cabo en la selección, estos son:

El curriculum u hoja de vida: que es donde se recoge la información sobre los candidatos como datos personales, experiencia laboral y habilidades. Esta información ayuda a elegir los candidatos óptimos al para la vacante existente y así disminuir el tiempo de búsqueda de candidatos.

Las referencias: procesó evaluativo que es fundamental, para validar y predecir los criterios y comportamientos organizacionales del candidato. Esto también ya va acompañado con la validación de antecedentes en los sectores públicos, con el interés de que tan confiable puede ser dicho candidato para la empresa y así prevenir situaciones que pueden poner la imagen de la organización en peligro.

La entrevista de selección de personal: Es el método más importante en el proceso y el más favorable por los candidatos, sin embargo, hoy en día existen diversas formas de realizar una entrevista, pero cuentan con las mismas propiedades psicométricas.

Reclutamiento

Hoy en día en las empresas acuden como proceso principal el reclutamiento, de manera interna y externa.

Este proceso radica en el conjunto de procedimientos que su objetivo principal es atraer los candidatos que tengan el potencial necesario y cumplan con el perfil para ocupar el cargo dentro de la empresa (Bretones y Rodríguez, 2008).

El fin del reclutamiento es establecer las necesidades y presentes y de futuras del personal de la empresa. Asimismo, proveer un número significativo de personal idóneo a un mínimo coste y con esto se busca aumentar el éxito de proceso de selección.

Optimización

Cuando se habla de la optimización en el contexto de recursos humanos, implica tener la capacidad para mejorar con el objetivo de mantener una eficacia y eficiencia en el proceso, buscando la mejor solución para aportar una consecución mayor de resultados o la utilización de menos recursos para la derivación de los mismos resultados. (Fernández, 2016)

Talento humano

El talento también se puede denominar como un agregado diferenciador hacia la búsqueda del camino del éxito en un mundo de globalización, siendo también una sumatoria de competencias y habilidades potenciadas desde el “SER” siendo aprovechadas para la innovación.

El talento no tiene una definición concisa de lo que es una persona destacada, ya que las que se requiere varía en cierta medida de una empresa a otra; cada una tiene que concebir el perfil específico del talento que se necesita. Cuando en las empresas u organizaciones, quiere tener el mejor talento, busca la manera de atraer a los mejores y en ese caso los líderes se comprometen con esa meta y por tal razón hoy en día las organizaciones tienen un departamento interno que puede ser llamado talento o recursos humanos, quienes son los que se encargan de evaluar el potencial de los colaboradores y de esa forma se establecen si existe una relación con los de la organización.

¿Como sabemos que el talento humano constituye una ventaja competitiva en las empresas, en cuanto a la gestión? Según Muñoz Garrido, (2014) se debe saber con exactitud que la administración de una empresa en cuanto a la gestión cultural debe estar dirigida a sus existencias, supervivencias en la historia del tiempo de la empresa y su evolución y para fortalecer la gestión de dicha organización es importante que los gestores y los propósitos estén consolidados con la capacidad necesaria en cuanto al crecimiento

institucional y lo más importante tener claridad en cuanto a los servicios y productos reconocidos socialmente y aceptados en la comunicación. De esta forma se tiene la facilidad de atraer y retener candidatos talentosos para la construcción de un equipo que genere resultados con un buen valor agregado (Lozano Correa, 2007).

Según Mejía Giraldo, Bravo Castillo, & Montoya Serrano, (2013) el talento humano actualmente es un recurso que tiene una relación con el desarrollo humano que no es clara y los riesgos en términos sociales no han sido bien valorados.

El talento humano no puede desarrollarse de manera espontánea, necesitando una estructura compleja que permite potenciar el trabajo respaldando el talento humano.

Seguridad

El concepto de “Seguridad” proviene del latín “securitas” que, a su vez se deriva del adjetivo securus, el cual está compuesto por ser (sin) y cura (cuidado o preocupación) lo que significa sin temor. (Foro de seguridad, s.f.)

La seguridad se puede definir como la ausencia de peligro, daño o riesgo. También se puede definir como la sensación de confianza que se tiene en algo o alguien. La seguridad es también un concepto que nace junto al liberalismo y se refiere a una forma de gobernar con el propósito de que tanto los individuos como la colectividad estén lo menos expuestos posibles a los peligros.

Por otro lado, la seguridad tiene diferentes conceptos como la seguridad ciudadana, seguridad pública, seguridad privada, seguridad social, seguridad en el trabajo, entre otras. Teniendo en cuenta el concepto de seguridad privada es el conjunto de bienes y servicios brindados por entes privados, para proteger a sus clientes de delitos, daños y riesgos. La seguridad privada habitualmente trabaja en forma auxiliar y complementaria a la seguridad pública y requiere previa autorización, licencia o permiso expedido por las autoridades competentes.

También se puede definir la seguridad como un asunto que trasciende a la seguridad pública y de esto estar en manos de atenderse a través de políticas públicas, que completen al gobierno y a sus diferentes ordenes de forma coordinada. (Bagatella, 2013)

6 METODOLOGIA

Diseño:

Este proyecto de grado para optar al título como psicóloga, se ejecuta en tres fases con la intención el cumplimiento de los objetivos planteados, las fases son:

- **Fase 1:**

Adaptabilidad y análisis de las principales necesidades en el tiempo que se lleva a cabo en el proceso de reclutamiento y contratación de candidatos para los requerimientos solicitados en la regional Santander, apoyando también el proceso de selección y entrevista en los diferentes procesos masivos.

- **Fase 2:**

Luego de identificar las fortalezas y puntos críticos del procedimiento de reclutamiento y contratación, se busca implementar métodos virtuales como presencial para realizar prueba piloto y optimizar el proceso de reclutamiento y contratación.

- **Fase 3:**

Al verificar las pruebas piloto y evaluar el impacto se realizan ajustes de manera que optimicen el proceso de reclutamiento y contratación, siendo óptimo para la empresa y para el nuevo colaborador. También se implementan canales alternativos para la búsqueda de candidatos óptimos para el requerimiento solicitado.

Participantes

Dentro del trabajo de pasantía, se desarrolló el proceso de selección a 169 personas de las cuales 98 eran hombres y 71 mujeres mayores de edad, bachilleres académicos, la mayoría presto el servicio militar y con experiencia de mínimo 6 meses como guarda de seguridad; aspirantes a los cargos con mayor índice rotativo como vigilantes, agentes de control y otros cargos con menos rotación como escoltas motorizados o supervisores.

El proceso de selección es llevado a cabo por la practicante de psicología, la analista de selección y el jefe inmediato según la vacante solicitada.

Instrumentos:

Para la ejecución del presente proyecto, se usó una serie de instrumentos, los cuales se relacionan a continuación:

1. Formato de entrevista o background estructurada para el proceso de selección de cargos, acompañado de formatos como declaración de conflicto de intereses, manifestación inexistente de embargos, autorización de manejo de información, prueba específica para vigilante, supervisor o escolta (Ver anexos)
2. Herramientas tecnológicas
Las herramientas tecnológicas utilizadas durante el proceso de pasantía fueron principalmente herramientas como Excel y formatos Google, donde se colocaba la información del proceso de selección que se iban realizando en la regional Santander y la recopilación de documentos se compartía en un drive para la facilidad de la realización de las carpetas para contratación.
3. Pruebas Psicológicas (Machover, persona bajo la lluvia)

La prueba Machover evalúa la personalidad de los candidatos a través del dibujo de la figura humana, proyectando rasgos significativos y útiles para mejor diagnóstico. (Machover, 2016) (Ver anexo

Por otro lado, la prueba bajo la lluvia busca descubrir los conflictos y prevenirlos. (Chaves, 1997)

Procedimiento

Teniendo en cuenta los objetivos propuestos para el desarrollo del proyecto, se busca optimizar en un gran porcentaje el proceso de selección y reclutamiento, implementando recursos TIC y acompañamiento de bolsas de empleo como (CAJASAN). Siendo un beneficio importante para la economía de la empresa Securitas Colombia, principalmente para la regional Santander; reduciendo el tiempo de reclutamiento y manteniendo a los candidatos seleccionados activos, es decir no desistan a causa del tiempo del proceso de estudio de seguridad, principalmente.

Asimismo, desde la parte académica se busca poner en práctica la teoría vista durante la carrera, fortaleciendo los conocimientos en el campo organizacional o conductual de la psicología.

7 RESULTADOS

A continuación, se expondrá los resultados del proceso de selección de cargos operativos como vigilantes de clientes diferentes al área de aviación.

Resultado 1

Tabla 1. Número de candidatos para vigilantes solicitados en diferentes ciudades

Población/ Ciudad	Número de candidatos
Bucaramanga	57
Cúcuta	8
Barrancabermeja	0
Tibú	3
Arauca	8

En la tabla 1 se registra el número de candidatos los cuales hicieron el proceso de selección en la empresa, en los cuales de pasaron la entrevista con la analista, y el jefe inmediato.

Resultado 2

Tabla 2: requerimiento durante el proceso de practica

Vacante	Claro	Prices mart	Aerorient	Aviación
Vigilante	7	5	7	4
Agente de control				14
Supervisor				2

Teniendo en cuenta la tabla anterior y el objetivo principal de optimizar el proceso de selección, se recurrió al principio a un formato TIC para que el proceso de reclutamiento, donde en el formato se encontraba preguntas básicas de forma en que al momento de subir al CRM fuera más rápido y organizado y poder cumplir con los indicadores. Con esta herramienta solo se pudo cumplir con el 49.01 % ya que al parecer se debía tener una autorización para que el sistema fuera de gran utilidad en Bogotá. Sin embargo, para el proceso de contratación se utilizó el drive del correo de la empresa en donde se colocaba los documentos solicitados y de esa manera agilizar dicho proceso.

Resultado 3

Tabla 3 Fortalezas y puntos críticos

Fortalezas	Puntos críticos
<ul style="list-style-type: none"> • Los candidatos son persistentes para poder entrar a la empresa ya que ofrece muchos beneficios tanto para ellos como para sus familiares. • Las personas que entran a la compañía son de confianza, gracias al proceso de seguridad • Les dan oportunidad a las personas jóvenes para empezar su primer empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Los formatos de pruebas y psicotécnicas son muy largos y a veces la gente no colabora. • El tiempo de contratación puede durar hasta 1 mes • El realizar entrevistas a una sola persona puede durar más de 45 minutos.
<ul style="list-style-type: none"> • Plan carrera. 	

Resultado 4

Tabla 4: Numero de candidatos para operativos de aviación

Población/ Ciudad (aviación)	Número de candidatos
Bucaramanga	19
Cúcuta	58
Barrancabermeja	8

En la tabla 4 se registra el número de candidatos para operativos de aviación, los cuales hicieron el proceso de selección en la empresa. Notando que existe un gran número de candidatos en la ciudad de Cúcuta, seguido de Bucaramanga donde hay más rotación laboral.

Resultado 5

Tabla 5: Clientes y números de candidatos para ocupar las vacantes solicitadas

Cliente	<u>Numero de candidatos para ocupar las vacantes</u>
<u>Prices mart</u>	18
Claro	14
<u>Norgas</u>	13
<u>Cinsa</u>	5
H&M	1
Cuarta etapa	16
Frigorífico	3
<u>Aerorient</u>	91
Mobile	4
ACNUR	4

En la tabla 5 se puede identificar que la operación de aeroriente de todas las ciudades es la que tiene mayor número de vacantes con 91 candidatos presentados durante el proceso de practica y seguido de este se encuentra el cliente de Prices mart en Bucaramanga con 18 candidatos

Resultado 6

Tabla 6: cantidad de hombres y mujeres

Genero	Porcentaje
Hombres	58%
Mujeres	42%

En la tabla 6 se puede observar que en el tiempo de ejecución de la practica las vacantes tenían más demanda de hombre con un 58% que de mujeres 42%, esto también se puede determinar a que muchos de los clientes solicitan que el personal sea del género masculino, por consiguiente, la demanda del género femenino es muy escaso.

8 DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten observar que en la ejecución de la práctica en la empresa Securitas se obtuvo un número significativo de vacantes las cuales se buscaba siempre seleccionar a los mejores candidatos para de esa manera cumplir con el objetivo de optimizar el proceso desde el reclutamiento, puesto que el proceso de selección de personal puede llegar a durar hasta 1 mes y muchos de los candidatos desisten por el tiempo largo de espera.

Cabe mencionar que al momento de que una vacante era solicitada, se podía observar que se obtenía hasta 400 candidatos los cuales un pequeño porcentaje no cumplía con los requisitos y por ende se descartaban para seguir con el proceso de selección.

Por otro lado, en el desarrollo del proyecto se realizaron diferentes bases en Excel y como formularios de Google para poder llevar un cálculo de las vacantes manejadas durante los 6 meses de pasantía.

La rotación laboral en la regional Santander y en aeroriental es mínima a comparación de Bogotá y las otras regionales, por tal razón es complejo la búsqueda de candidatos óptimos para la ejecución de los puestos solicitados. Por otro lado, también se pudo observar que el proceso en la empresa es estricto y muchos de los candidatos no logran pasar el filtro de seguridad, haciendo que la contratación se alargue.

9CONCLUSIONES

Tener un proceso estricto, hace que muchos de los candidatos que son óptimos para la vacante requerida desistan, ya que creen que no siguen en el proceso y aceptar otras ofertas de trabajo.

Mantener una estructura y un proceso de selección facilita la efectividad en la contratación y captación del personal, pero es necesario usar nuevos métodos para poder optimizar el proceso y de esa manera poder cumplir con más facilidad los indicadores.

El proceso de selección y contratación de personal requiere siempre una estructura, pero acompañado de innovación para poder captar el personal idóneo para las funciones respectivas de esta manera también se obtendrá un mejor resultado y un aporte significativo para la productividad de la empresa.

10 RECOMENDACIONES

Dar continuidad con el proceso de practicante de psicología en la regional, de forma en que se pueda llegar a proponer innovación para el proceso de selección de personal y así poder optimizar a futuro el proceso de reclutamiento y selección.

También es muy importante que se le pueda dar a los futuros practicantes independencia en cuanto a los procesos y así poder garantizar un buen trabajo.

Considerar la opción de usar más herramientas TIC para el proceso de aplicación de pruebas y también hay que proponer que el practicante pueda apoyar el proceso de responsabilidad social dentro de la regional Santander, ya que no se es un campo que se puede ejecutar durante el proceso de practica en la empresa.

11 REFERENCIAS

Administración de Personal -IDALBERTO CHIAVENATO QUINTA EDICIÓN Bolilla N°

5. (s/f). Utntyh.com. Recuperado el 3 de mayo de 2023, de

<http://www.utntyh.com/wp-content/uploads/2009/09/RESUMEN-UNIDAD-5-CHIAVENATO.pdf>

Blasco, R. D. (2004). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de

la información y de la comunicación. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 141-167.

Core Global Partners. (2020, junio 21). *¿Qué es la gestión del talento humano?* Core

Global Partners. <https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>

Fernández, G. S. (2016, 16 junio). *Optimización de recursos - Gestión del talento*. Gestión del talento. <https://institutoaltorendimiento.com/gestiondeltalento/inicio/optimizacion-de-recursos/#:~:text=La%20optimizaci%C3%B3n%20de%20recursos%20implica%20un%20desarrollo%20en%20capacidades%20para,para%20encontrar%20las%20mejores%20soluciones.>

Foro de seguridad. (s.f.). *Foro latinoamericano de seguridad*. Obtenido de Gestión del riesgo.: <https://www.gestiondelriesgo.com/artic/discipl/4163.htm>

Idalberto, C. (1979). *Administración de recursos humanos*.

Lopez Gumucio, J. R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, 129-152.

Mejía Giraldo, A., Bravo Castillo, M., & Montoya Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Scielo*.

Piedrahita Parra, H. C. (2017). La selección del personal, una necesidad de las empresas de vigilancia y seguridad privada.

Pérez, O. (2023b, enero 31). ¿Qué es la gestión del talento humano? *People next*.

<https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

Ramos de Aguilar, O. (2020). *Krowdy*. Obtenido de <https://blog.krowdy.com/2020-5->

[proyecciones-en-selección-personal](https://blog.krowdy.com/2020-5-proyecciones-en-selección-personal)


Vallejo Chávez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Edu.ec.

<https://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019->

[09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf](https://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)

12 ANEXOS

1. Autorización para el manejo de la información

	AUTORIZACIÓN PARA EL MANEJO DE INFORMACIÓN PERSONAL y APLICACIÓN DE PRUEBAS	CÓDIGO: RH-F18
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 18/12/2013

SECURITAS COLOMBIA S.A. en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012, demas normas concordantes y aquellas que las modifiquen o sustituyan, informa a toda persona natural interesada en presentar proceso de selección para laborar con la Organización y a sus trabajadores en general que:

1. Realiza la recolección, uso, estudio, almacenamiento, clasificación y transferencia a terceras personas, de información sensible relacionada con personas naturales que en este caso sean candidatos o empleados, con quienes se tiene o se esté construyendo una relación laboral.
2. Los datos personales y sensibles comprenden: Identificación, domicilio, edad, género, escolaridad, datos de contacto profesionales y demas información requerida para la selección de candidatos o revalidación de confiabilidad de los empleados de la Organización, tales como: custodia y manejo de hojas de vida, aplicación de pruebas de conocimiento, psicotécnicas, proyectivas, de conducción, poligrafías, alcoholemias y/o detección de sustancias psicoactivas; entrevistas, exámenes médicos, estudio de confiabilidad, visitas domiciliarias de ingreso y periódicas, e informes estadísticos para la generación de estrategias de intervención organizacional, entre otros.
3. Toda persona le asiste el derecho de conocer, actualizar, rectificar, acceder o solicitar la supresión de un dato.
4. Si durante el proceso de selección o revalidación de confiabilidad, la información suministrada no coincide o el resultado de las pruebas no es favorable, es motivo para que SECURITAS COLOMBIA S.A. no continúe el proceso de selección, genere sanciones disciplinarias o incluso termine el contrato laboral.
5. Un candidato, no podrá responsabilizar a Securitas Colombia S.A. o a sus proveedores, sobre las decisiones que conlleven a no continuar con el proceso de selección para el cargo al cual este aplicando, como resultado de pruebas no satisfactorias o que no se ajusten al perfil definido por la organización.

Considerando lo anterior, la empresa requiere su autorización para manejar su información personal y sensible, así como para la aplicación de las pruebas a que haya lugar como parte del proceso de selección o revalidación de confiabilidad.

En consecuencia, de forma libre y voluntaria usted autoriza a SECURITAS COLOMBIA S.A. para:


- Compartir los resultados de las pruebas confidenciales aplicadas con los directivos o jefes inmediatos que esten involucrados en el proceso de selección o revalidación de confiabilidad.
- Suministrar a terceros información sobre sus registros y antecedentes administrativos y disciplinarios.
- Manejar, en los términos registrados para la administración de la información personal y la aplicación de pruebas que la Empresa determine como necesarias para la selección de sus empleados o revalidación de confiabilidad.
- Repetir las pruebas que hagan parte del proceso de selección o revalidación de confiabilidad.

En consecuencia yo _____ identificado con cédula No. _____ manifiesto que he leído y entendido este texto y su contenido, y de forma consciente y voluntaria autorizo a SECURITAS COLOMBIA S.A., a utilizar la información suministrada en los términos del presente documento. Se firma en la ciudad de _____ a los _____ días del mes de _____ del año _____

FIRMA: _____

C.C.: _____

2. Prueba específica para vigilante

	PRUEBA ESPECÍFICA DE CONOCIMIENTOS PARA EL CARGO VIGILANTE	CÓDIGO: RH-F33
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 01/04/2015

NOMBRE EVALUADO: _____ No. CÉDULA: _____

REGIONAL: _____ PUESTO: _____ FECHA: _____

1. Complete el siguiente cuadro teniendo en cuenta los elementos básicos que usted como vigilante debe tener presentes y disponibles todo el tiempo durante la prestación de su servicio.

Documentos	Elementos Personales
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.

2. Usted como vigilante debe cumplir normas y consignas, si no lo hace comete faltas o delitos. Teniendo en cuenta esto, haga una relación entre la Columna A (Situaciones) y la Columna B (Faltas o Delitos).

COLUMNA A

COLUMNA B

Dormir en el Puesto ()	1) Puede ser un Delito
Hurto con Complicidad ()	2) Causal Grave
Perdida del Arma o Munición ()	3) Delito
No asistencia al Turno o Servicio ()	4) Falta Grave
Retardo, Desobediencia, Mala Presentación ()	5) Falta Menos Grave

3. Las siguientes afirmaciones están relacionadas con dos responsabilidades básicas que usted tiene como vigilante: las consignas (generales y particulares) y la minuta. Teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en torno a ellas, disponga Falso (F) o Verdadero (V), en cada afirmación.

___ Es una consigna general no fumar, no consumir bebidas embriagantes, no dormir durante la prestación del servicio.

___ Es una consigna particular la recomendada por Securitas y aceptada por el cliente.


___ Todas las novedades, reportes e incidentes deben ser anotados sin tachones, ni enmendaduras en la minuta.

___ Cuando se comete un error de escritura en la minuta se debe arrancar el folio, tachar o utilizar corrector.

4. Ante posibles paquetes sospechosos no debemos:

- a) Arrojarlos al agua ni mojarlos
- b) Pasar objetos metálicos cerca de ellos
- c) Todas las anteriores son correctas

3. *Manifestación inexistencia de embargos*

	MANIFESTACION INEXISTENCIA DE EMBARGOS	CÓDIGO: RH-F09
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 16/06/2015

Señores:
SECURITAS COLOMBIA S.A.
 Ciudad


Yo, _____, mayor de edad, plenamente capaz, con domicilio en la Ciudad de _____, identificado con la cédula de ciudadanía No _____ expedida en la ciudad de _____ manifiesto que a la fecha de suscripción del presente documento no tengo a mi cargo embargos judiciales por concepto de procesos ejecutivos de alimento o inasistencia alimentaria.

Faculto así mismo a **SECURITAS COLOMBIA S.A.**, para verificar la información suministrada en la presente declaración, siendo consciente de las consecuencias penales que por falso testimonio tipifica el Código Penal Colombiano en su Artículo 442 así *"Falso Testimonio. El que, en actuación judicial o administrativa bajo la gravedad del juramento ante autoridad competente, falte a la verdad o la calle total o parcialmente, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años."*

Atentamente,

CC _____ de _____

4. Declaración de conflicto

	DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES PERSONAL OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO – PARTE I	CÓDIGO: GJR-F22
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 05/04/2021

Nombre:

Fecha:

Empresa empleadora:

Número de identificación del empleado:

Superior:

Superior del Superior:

Declaro las siguientes situaciones de conflicto de intereses existentes o potenciales resultantes de mis obligaciones con mi empleador y con el Grupo Securitas:

Personas / compañías con las que tengo relaciones oficiales u otros contactos comerciales e intereses privados y una descripción de mis deberes en relación con esta persona/s y/o compañía (s) (como se describe en la Instrucciones sobre Conflicto de Intereses de Securitas).

1.

2.


3.

4.

Declaro que, según mi leal saber y entender, ni yo ni mis partes relacionadas tenemos ningún interés que esté o pueda estar en conflicto con mis obligaciones con mi empleador mencionado anteriormente y ni con el Grupo Securitas. Si mi situación cambiara, actualizaré mi declaración en consecuencia.

Confirmando que no conozco ningún otro conflicto de intereses real o potencial que los descritos anteriormente.

5. Machover



CUESTIONARIO MACHOVER

NOMBRE: _____

QUIEN ES LA PERSONA DIBUJADA:

QUE EDAD TIENE:

QUE ESTA HACIENDO:

QUE LE GUSTA:

QUE LE DISGUSTA:

CUAL ES LA MEJOR PARTE DEL CUERPO:

CUAL ES LA PEOR PARTE DEL CUERPO:

A QUE LE TIENE MIEDO:

QUE LO ENOJA:

ESTA TRISTE O FELIZ.POR QUE:

QUE DICEN LAS PERSONAS DE EL /ELLA:

CONFIA EN LAS PERSONAS:

6. Background

MI BACKGROUND - PREEMPLEO

Mi nombre es _____, tengo ___ años, nací el día _____ en _____

Datos de mis padres y hermanos:

NOMBRES Y APELLIDOS	OCUPACIÓN ACTUAL	VIVE EN:

Actualmente vivo en la ciudad de _____ Dirección de residencia actual: _____ Barrio: _____

Convivo con las siguientes personas:

NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	OCUPACIÓN

Estudié mi primaria en la Institución Educativa _____, estudié hasta el grado ____ de bachillerato en la institución Educativa _____ Me gradué como bachiller: SI ___ NO ___

Tengo formación en seguridad: SI ___ NO ___ Mi curso más reciente fue el de _____ Academia _____

Fecha de finalización del último curso en seguridad: _____

Me enteré de la vacante en Securitas a través de: _____ Tengo familiares o conocidos en la empresa: SI ___ NO ___

En caso afirmativo: Conozco a _____ Cargo actual _____

Me he presentado antes a proceso de selección en Securitas: SI ___ NO ___ ¿Hace cuánto? _____ Ya había trabajado en Securitas: SI ___ NO ___

7. Formato para los documentos de contrato

DOCUMENTOS PARA LA VINCULACIÓN DE PERSONAL

SECURITAS COLOMBIA S.A REGIONAL SANTANDER

Estimado candidato, antes de adjuntar los documentos solicitados EN UN SOLO PDF por favor tener en cuenta que documento que **NO ESTE LEGIBLE NO SERA RECIBIDO Y DEBERA REENVIAR TODOS LOS DOCUMENTOS DE NUEVO.**

LISTADO DE DOCUMENTOS NECESARIOS PARA LA VINCULACIÓN:

- Hoja de vida minerva
- Fotocopias ampliadas (150%) de la cédula del trabajador- LEGIBLES
- Fotocopias ampliadas de la cédula del cónyuge o compañera (casados o unión libre)
- Fotocopias de la partida de matrimonio (Aplica para Estado Civil: Casado)
- Afiliación Hijastros: Custodia ante ICBF ó Comisaria de Familia
- 1 Fotocopias legibles del Registro civil de cada hijo
- 2 Fotocopia tarjeta de identidad para mayores de 7 años
- 2 Certificados de Estudios para hijos mayores de 12 años para afiliación a Caja de compensación Familiar, con Fecha de Expedición NO superior a 30 días
- Fotocopias ampliadas (150%) Libreta Militar ó Copia del Certificado de Definición de Situación Militar (Si Aplica)
- 1 Certificado Judicial (descargar en página Policia.gov.co - antecedentes) No superior a 30 días
- 1 Certificado de Antecedentes Disciplinarios (descargar en página de la procuraduría.gov.co) No superior a 30 días
- 1 Certificado de Antecedentes Fiscales (descargar en página de la contraloría.gov.co) No superior a 30 días
- 1 Fotocopia del Diploma de Bachiller, Acta de Grado o Soporte de notas (En caso de ser este el último Nivel aprobado)
- 1 Fotocopia del Diploma de Acta de grado que soporte la Educación Superior (Aplica para Formación Nivel Técnico en adelante)
- 1 Fotocopia de cursos o certificados de Formación específicos para el cargo (Aplica según cargo ó perfil)
- 2 Fotocopia del último curso de vigilancia realizado (Vigente, Legible y Completo)
- 2 Fotocopias de las tres (3) últimas referencias laborales - Aplica según experiencia laboral
- 3 Referencia personal
- 2 Fotocopia de certificado de afiliación a EPS, con Fecha de Expedición NO superior a 30 días
- 1 Fotocopia de Certificado de afiliación a Fondo de Pensiones con Fecha de expedición NO superior a 30 días, Resolución de Pensión (Si aplica), Carta de notificación de Devolución de Aportes (Si aplica) y en caso de que no se haya cotizado Pensión se requiere Soporte de consulta Página web RUA.F.
- 1 Certificación Bancaria Fecha de Expedición NO superior a 30 días
- 1 Certificación del Adres (fosyga)
- 1 Fotocopia carnet Covid - 19
- Autorización de información de datos
- Declaración
- Entrevista nivel soporte
- Huellas
- Machover con el dibujo
- Manifestación

8. Documentos para el proceso de seguridad

Preguntas Respuestas 29 Configuración

DOCUMENTOS PARA EL PROCESO DE ESTUDIO DE SEGURIDAD


SECURITAS COLOMBIA S.A REGIONAL SANTANDER

Estimado candidato, antes de adjuntar los documentos solicitados EN UN SOLO PDF por favor tener en cuenta que documento que **NO ESTE LEGIBLE NO SERA RECIBIDO Y DEBERA REENVIAR TODOS LOS DOCUMENTOS DE NUEVO.**

LISTADO DE DOCUMENTOS NECESARIOS PARA EL PROCESO:

- Cedula
- Libreta Militar
- Acta de bachiller
- Curso de seguridad vigente
- Certificaciones laborales (Máximo 3)
- Una referencia personal

Fecha de diligenciamiento *

Día, mes, año 

1. Nombres y apellidos completos del candidato. *

Texto de respuesta largo

2. Tipo de documento *

Cedula de ciudadanía

Otra...

3. Numero de documento *

Texto de respuesta breve

9. Organigrama de la empresa

