

RESUMEN ANALITICO RAI		
No	VARIABLES	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE
1	NOMBRE DEL POSTGRADO	Especialización Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización
2	TITULO DEL PROYECTO	Estructuración de los procesos de Reclutamiento, Selección y Compensación de personal en la Cooperativa SOMOS O.C. de la ciudad de Bogotá
3	AUTOR(es)	Ovalle López Jaime Alexander López Ovalle Sandra Carolina
4	AÑO Y MES	2014 Julio
5	NOMBRE DEL ASESOR (a)	Liliana Padilla de la Ossa
6	DESCRIPCIÓN O ABSTRACT	<p>ESTRUCTURACIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, RECLUTAMIENTO Y COMPENSACIÓN DE PERSONAL EN LA COOPERATIVA SOMOS O.C. DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ</p> <p>Resumen</p> <p>El objeto de la presente investigación consistió en implementar los procesos de selección, reclutamiento y compensación de personal en la cooperativa SOMOS O.C de la ciudad de Bogotá, el tipo de estudio es el diagnostico participativo con un método descriptivo, se utilizaron procedimientos de valoración cuantitativa de cargos, por análisis de puntos (método HAY), se realizó un diagnostico de cultura organizacional, donde se obtuvieron factores culturales críticos para su intervención en relación a las variables objeto de la investigación, igualmente, se implementó un sistema de reclutamiento, selección y compensación, finalmente, se articuló el plan de desarrollo humano que permita la alineación estratégica de los procesos objeto de estudio con el capital humano de la empresa.</p> <p>ESTRUCTURATION OF THE PROCESSES OF SELECTION, RECRUITMENT AND COMPENSATION OF PERSONNEL IN THE COOPERATIVE SOMOS O. C. OF THE CITY OF BOGOTA</p> <p>Summary</p> <p>The object of the present investigation was to implement the processes of selection, recruitment and compensation of personnel in the cooperative WE ARE O. C of the city of Bogotá, the type of study is the participatory diagnosis with a descriptive method, Procedures</p>

		were used for quantitative assessment of charges for analysis of points (method HAY), was carried out a diagnosis of organizational culture, where cultural factors were critical for their intervention in relation to the variables under investigation, Equally, they implement a system of recruitment, selection, and compensation, finally, the plan is part of human development that will enable the strategic alignment of the processes under study with the human capital of the company.
7	PALABRAS CLAVES	Desarrollo Humano, Reclutamiento, Selección, Compensación
8	SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE EL PROYECTO	Sector Solidario
9	TIPO DE ESTUDIO	Trabajo integrador
10	OBJETIVO GENERAL	Diseñar los procesos de selección, reclutamiento y compensación de personal en la cooperativa SOMOS O.C. de la ciudad de Bogotá
11	OBJETIVOS ESPECIFICOS	-Realizar el proceso de selección de todas las áreas funcionales de la cooperativa SOMOS O.C. -Diseñar el proceso de reclutamiento para todas las áreas de la empresa -Elaborar el proceso de compensación para todos los cargos de la empresa SOMOS O.C.
12	RESUMEN GENERAL	En el sector solidario se reconoce a las personas por su función social ya sea como funcionarios o asociados de los entidades cooperativas, teniendo claro cuáles son los recursos necesarios para llevar a cabo una buena organización empresarial y poder lograr el cumplimiento del objetivo empresarial, basándose en la misión, visión y plan estratégico que haya elaborado la cooperativa para trazar planes de acción en un corto, mediano y largo plazo, por este cumplimiento es importante tener clara la parte humana de la misma para que las gestiones se lleven a cabo de la mejor manera posible y finalmente llegar al cumplimiento de metas que está esperando alcanzar la organización. En este sentido, la presente investigación consiste en la implementación en la Cooperativa SOMOS O.C. de tres procesos de gestión humana (selección, reclutamiento y compensación) atada al plan estratégico organizacional. Teniendo en cuenta que los procesos antes mencionados van a quedar soportados por políticas y reglamentos en donde se tenga claro los pasos a seguir en cada uno de los procesos, en la primera parte de la investigación, se abordarán los aspectos dirigidos al contexto de la problemática dentro de la empresa, a través de la realización de un diagnostico situacional que es el soporte principal, para conocer el problema a resolver. En la segunda parte del proyecto, se realiza un abordaje teórico, acerca

		<p>de la gestión humana y los procesos de reclutamiento, selección y compensación, igualmente, en la tercera parte se presentará la estructura organizacional de la empresa, objeto de estudio de la investigación, donde se realizarán las descripciones y análisis detallados de los procesos que se van a estudiar, junto al plan de desarrollo humano, seguidamente se realizarán las estrategias de intervención de cada uno de los procesos a estructurar en la presente revisión teórica.</p> <p>Finalmente, se plantearán las conclusiones del trabajo y recomendaciones que surjan de la investigación.</p>
<p>13</p>	<p>CONCLUSIONES</p>	<p>-De acuerdo a los antecedentes del problema de investigación y al problema planteado al inicio del presente proyecto se concluye que se hace necesaria la creación de los procesos de reclutamiento, selección y compensación, haciendo referencia a este contexto, la problemática central se presenta por la aplicación de procesos empíricos que carecen de un fundamento administrativo respecto a los cuales se concluye lo siguiente:</p> <p>-Se percibe la ausencia del Área de Talento Humano, y que para efectos de la presente investigación de procesos tales como reclutamiento, selección y compensación lo que genera desgaste en las demás áreas de funcionamiento de la cooperativa, que deben realizar estas funciones, sin un esquema ideal o unos parámetros a seguir, que propicien una toma de decisiones adecuada para procesos como la selección, que es el filtro para enganchar personal idóneo acorde a las necesidades de la empresa.</p> <p>-En este sentido, no existe un Manual de Funciones o documento donde se encuentren las especificaciones de cada puesto de trabajo y que sirva de guía para el reclutamiento, selección e inducción de personal.</p> <p>-Por otra parte, se resalta el compromiso que SOMOS O.C, tiene con sus colaboradores al realizar su pago de nómina y los pagos a la seguridad social cumplidamente, se hace necesaria la estructuración de una política salarial, que cree motivación en las personas y brinde una remuneración justa y equitativa de acuerdo a la función realizada, desarrollando unas buenas políticas compensatorias que permitan mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y desarrollar de manera complementaria se genera un proceso de retención de talento, a través de que en la compensación como proceso correspondiente al ser y al hacer se produce una conciencia de sensibilización, identificación y compromiso con la organización.</p> <p>-De acuerdo a lo anteriormente mencionado, se han planteado una serie de procesos que permiten ejecutar adecuadamente el reclutamiento, la selección y la compensación dentro de SOMOS O.C. los cuales generan un proceso administrativo mucho más ordenado y</p>

metodológico, que hace que las operaciones y dinámicas propias de la empresa se realicen de una forma mucho más eficaz y eficiente, maximizando los recursos disponibles en ella y con ello potencializar y fortalecerse en el mercado económico y solidario como una de las empresas más sólidas y rentables, igualmente, con la estructuración de la presente investigación se pretende dar un abordaje en SOMOS O.C. mucho más responsable en cuanto a los niveles sociales, no solamente desde el core que maneja la organización, sino desde los servicios al cliente y a sus asociados en función del mejoramiento de la calidad de vida de cada uno de ellos y a su vez con el crecimiento y desarrollo empresarial de sus colaboradores que también se ven beneficiados económica, social y personalmente, igualmente en la presente investigación se abordaron procesos de gestión muy importantes para el buen desarrollo de las prácticas organizacionales, las cuales consisten en la gestión del cambio, que es la esencia de este proyecto que se pretende implementar en SOMOS O.C. para que la empresa adquiera un sentido de dinamismo y de conciencia de cambio y de mejora continua, lo cual permite que sus procesos, tanto administrativos como operativos se optimicen aumentando con ello el buen desempeño de los cargos y de los colaboradores, traduciéndose a su vez en buenos resultados financieros, sociales, ambientales y humanos en SOMOS O.C.

-Finalmente, para la estructuración de los procesos de reclutamiento y selección se tuvo en cuenta el aspecto de la gestión por competencias, esto debido a que el desempeño de las actividades de cada uno de los cargos y por la naturaleza del sector (sector solidario) la experiencia y el conocimiento que se tiene de este campo es poca en los colaboradores, por ello en el proceso de selección se realizan filtros mucho más estrictos para que entren a la empresa aquellas personas con una serie de requisitos puntuales a nivel de conocimiento para que SOMOS O.C. realice un adecuado proceso de gestión del conocimiento al vincular personal idóneo y permitir el constante manejo del conocimiento y aprovecharlo en beneficio de los colaboradores y de la empresa.

**FUENTES
BIBLIOGRÁFICAS**

- Abarzúa, E. (1994). Una Tipología De Las Nuevas Identidades En El Trabajo En Chile. Revista de economía y trabajo, año II, No. 4. Santiago de Chile. En: Fernández, I., Baeza, R. (S A). El psicólogo organizacional como gestor de compensaciones.
- Alcaide, M., González, M. y Flores, I. (1996). Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España. Madrid: Pirámide
- Aguilar Figueroa, M. (2008). Reclutamiento y selección de personal: herramienta clave para el desarrollo de las pymes. Monografía. Universidad veracruzana. México.
- Coronado. C, (2005). La Selección De Personal Por Competencias Laborales. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Ciencias Sociales y Administración. Departamento de Ciencias Administrativas. Disponible en: http://www2.uacj.mx/icsa/Programas/Ciencias_admitivas/CA/laselec.PDF
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill. Quinta edición.
- Dessler, G. (1996). Administración de personal. México: Prentice Hall. Hispanoamericana. Sexta edición
- Gómez. N. & Terán, T. (2005). Análisis De Los Procedimientos De Reclutamiento Y Selección De Personal En La Gerencia De Recursos Humanos En La Empresa Edil Oriente Internacional Maturín-Estado Monagas. Tesis De Grado. Universidad De Oriente. Venezuela
- Hopenhayn, M. (2001). Repensar El Trabajo. Buenos aires: grupo editorial Norma. En: Fernández, I., Baeza, R. (S A). El psicólogo organizacional como gestor de compensaciones.
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P. (1998). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-HILL.
- Martínez, J. (2012). El reclutamiento de personal en el centro nacional de inteligencia (cni) revista papeles del psicólogo. Vol. 33(3), pp. 202-210
- Naranjo A (2012). El Proceso De Selección Y Contratación Del Personal En Las Medianas Empresas De La Ciudad De Barranquilla (Colombia) Pensamiento & Gestión [online] 2012, (Enero-Junio) : disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64623932005>
- Peiró, J. M. (1984). Psicología de la Organización (2 vol.). Madrid: UNED.
- V. & Giglio, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Tesis de grado. Universidad de Chile