



Sistematización de la experiencia:

Sistema de Reclutamiento Online (SRO) para una Startup del mundo digital

Estudiante

Ana Cristina Martínez Quintero

ID 581979

Asesor

Mg. José Álvaro Cruz

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Facultad De Ciencias Humanas y Sociales

Programa De Psicología

Centro regional Buga

2022

Contenido

Resumen	8
Abstract	9
Introducción	10
Ubicación de la experiencia y conceptualización de la propuesta	12
Descripción general de la sistematización	12
Descripción del Contexto	12
Beneficiarios directos e indirectos:	14
Necesidades evidenciadas	14
Objetivo	16
Justificación de la sistematización.	16
Experiencia a sistematizar.	18
Eje de la Sistematización	18
Contexto teórico-conceptual	20
<i>Entrevista de selección de personal</i>	21
<i>Procesos de selección virtual</i>	21
<i>Pruebas para la selección de personal</i>	21
<i>Cultura Organizacional</i>	22
<i>Clima laboral</i>	22
<i>Tipos de reclutamiento</i>	22
<i>Elaboraciones de perfil laboral</i>	23
<i>Insumos y fuentes de información</i>	23
<i>Producto de la experiencia</i>	26
Diseño metodológico de la sistematización	27
<i>Plan operativo primera etapa</i>	28
<i>Plan operativo segunda etapa</i>	30
<i>Plan operativo tercera etapa</i>	31
<i>Cronograma de actividades.</i>	33
<i>Consideraciones éticas</i>	34
Recuperación del proceso vivido: Análisis del proceso de práctica a sistematizar	35
<i>Reconstrucción de la historia</i>	35
<i>Investigación de la problemática evidenciada</i>	36
<i>Recolección de información (Recursos humanos frente la contratación de personal)</i>	37
<i>Aplicación de prueba psicométrica a los trabajadores de Privilege Team S.A.S</i>	38
<i>Análisis y procesamiento de la información</i>	39
<i>Diseño del proceso del psicólogo organizacional en la contratación virtual</i>	40
<i>Investigación</i>	41
<i>Recolección de la información</i>	42
<i>Socialización del sistema de reclutamiento</i>	43
<i>Ordenamiento y clasificación de la información.</i>	44
Reflexión de fondo	45
Factores claves que explican la lógica de lo sucedido en la experiencia sistematizada	45
<i>Mirada particular de la experiencia a sistematizar</i>	45
Mirada particular y colectiva de la experiencia sistematizada	46
Autoevaluación del desempeño	47
Limitaciones en el proceso de sistematización	47
Impacto de la experiencia sistematizada	48

Aprendizaje de la Experiencia	48
Aprendizajes:	48
Conclusiones Generales:	49
Recomendaciones:	50
Estrategia de Socialización	50
Estrategias para la socialización de la experiencia: Productos de comunicación.	50
Referencias	51
Apéndices	53
Anexos	56

Lista de tablas

<i>Tabla 1 Organigrama de la empresa 2022</i>	14
<i>Tabla 2 Etapa 1 del plan operativo para la sistematización de la experiencia</i>	28
<i>Tabla 3 Etapa 2 del plan operativo para la sistematización de la experiencia</i>	30
<i>Tabla 4 Etapa 3 del plan operativo para la sistematización de la experiencia</i>	31
<i>Tabla 5 Cronograma del plan operativo para la sistematización de la experiencia</i>	33
Tabla 6 Matriz 2: Cosificación general de las categorías y variables	43

Lista de figuras

Figura 1 <i>Ejes de la sistematización de la experiencia 2022</i>	20
---	----

Lista de anexos

Anexos 1: Hipervínculo formulario Clima laboral	56
Anexos 2 Registro de formulario de clima organizacional	56
Anexos 3 Caso de estudio	56
Anexos 4 Foto del registro del diario de Campo	59
Anexos 5 Foto durante el proceso	60
Anexos 6: Hipervínculo Test del Eneagrama	60
Anexos 7 Captura de pagina para ver los resultados del eneagrama	61
Anexos 8 Un resultado del eneagrama	61
Anexos 9 Formato de Entrevista	62
Anexos 10 Cuadro comparativo de las entrevistas realizadas	64
Anexos 11 Link de las matrices realizadas para la clasificación de la información	65
Anexos 12 Presentación en PowerPoint para los socios fundadores	65

Agradecimientos

A mi pareja por su apoyo incondicional, por acompañarme en todo el proceso y darme palabras de aliento para continuar, a mi hermano porque es mi modelo a seguir por demostrarme que cuando uno realmente quiere algo lo puede lograr y ser una gran persona te puede llevar a grandes cosas. A mis padres porque me inculcaron valores y su cariño me llena de alegría, a mis compañeros de trabajo y líderes porque aportaron de una manera significativa para lograr esta meta, a mis compañeras Mayra y Adriana por apoyarme desde la distancia y darme siempre ánimo para culminar mis estudios, al profesor Álvaro Cruz porque me brindó una excelente guía para la realización de esta sistematización y por último, a los profesores que he tenido durante estos diez semestres, los cuales me brindaron sus conocimientos y me exigieron para dar lo mejor de mí y ser una mejor persona.

Resumen

El siguiente trabajo es una sistematización de la práctica profesional en el área organizacional, realizado en la empresa Privilege Team SAS de Medellín (Antioquia), con un total de 35 Trabajadores. La problemática evidenciada se centró en la adaptación tardía de las nuevas contrataciones y en las postulaciones no aptas para las vacantes de la organización; como objetivo se planteó describir el proceso para la elaboración del sistema de selección desde el área psicología y establecer el sistema de reclutamiento Online para la empresa. La metodología consistió en hacer un diagnóstico, realizar un análisis para elaborar las etapas a trabajar y por último establecer el sistema de reclutamiento Online; a través de la realización de caso de estudio, diarios de campo, pruebas psicométricas, entre otras, con aportes teóricos de Litwin y Stringer (s.f) para evaluar el clima organizacional, Israel (2020) sobre la psicología organizacional, Romero (2016) para contextualizar los procesos de selección virtual. Como eje de sistematización se presenta el interrogante ¿Cómo crear un proceso de reclutamiento a una empresa moderna para la selección de personal de manera virtual? Como resultado se obtiene la Checklist del sistema de reclutamiento Online, la cual contiene el proceso que se debe realizar de inicio a fin para la contratación de una nueva vacante.

Palabras clave: *Reclutamiento Online, entrevistas de selección, proceso de Onboarding, prueba psicométrica.*

Abstract

The following work is a review of the results obtained in the internship carried out by the organizational department of the Company Privilege Team SAS, located in Medellín (Antioquia) with a total of 35 employees. The research focused on the late adaptation of the newly hired employees and the applications that were not suitable for the Company's vacancies. The goal is to describe the process for the elaboration of the selection system from the psychology area and establish the Online recruitment system for the company. The methodology consisted of the following steps: making a diagnosis, creating an analysis elaborating the stages of the process, and finally establishing the Online recruitment system through the elaboration of a case study, field diaries, psychometrics tests, etc., taking into account the theoretical contributions from Litwin and Stringer (s.f) to evaluate the organizational climate, Israel (2020) on organizational psychology, Romero (2016) to contextualize virtual selection processes. The central point of the systematization is the question: How to create a recruitment process for a modern company for the selection of personnel virtually? A checklist of Online Recruitment System is obtained as a result, and it contains the process that must be carried out from start to finish in the hiring of a new vacancy.

Keywords: Online Recruitment, Startup, selection interviews, Onboarding process, psychometric test.

Introducción

La siguiente sistematización de la experiencia se realizó en el área organizacional en la empresa Privilege Team SAS de Medellín Antioquia; es una Startup de Latinoamérica con un total de 35 trabajadores que se desenvuelve en el marketing digital enfocándose en el área educativa.

Como necesidad evidenciada en la organización, se observan falencias en el proceso de selección y cargos poco comunes en el mercado. Por esa razón se plantearon los objetivos describir el proceso para la elaboración del sistema de selección desde el área de psicología y establecer el sistema de reclutamiento Online para la empresa. La participación de un psicólogo organizacional en los procesos de selección de personal en las organizaciones es de gran importancia; esto le garantiza a las empresas tener personal cualificado para las funciones del cargo

Las contribuciones del trabajo están enfocadas a la necesidad de tener profesionales en el área de psicología en las organizaciones, apoyando en los procesos de selección para evaluar a los candidatos, esto permite que se tenga una evaluación más completa de la persona, para así contratar a las más aptas, bajar los índices de rotación en la empresa y posiblemente ahorrar pagos de terminación de contrato sin justa causa.

Por esa razón el eje de esta sistematización consiste en la creación de un proceso de reclutamiento a una empresa moderna para la selección de personal de manera virtual. La metodología consistió en hacer un diagnóstico, realizar un análisis para elaborar las etapas a trabajar y por último establecer el sistema de reclutamiento Online; a través de la realización de caso de estudio, diarios de campo, pruebas psicométricas, entre otras, con aportes teóricos de Litwin y Stringer (s.f) para evaluar el clima organizacional, Israel (2020) sobre la psicología organizacional, Romero (2016) para contextualizar los procesos de selección virtual.

Como producto de la experiencia se estructuró el sistema de reclutamiento Online, el cual se encuentran en Excel como una Checklist; con el fin de llevar el proceso paso a paso.

El diseño metodológico se dividió en 3 etapas, las cuales contiene las actividades realizadas para la elaboración de la Checklist de reclutamiento; se relató el proceso vivido durante las actividades, mencionando el objetivo, la experiencia, las impresiones observadas y la interpretación de la experiencia de cada una de ellas.

Se continuó con la clasificación de la información, la cual se abordó a través de dos matrices; con el fin de obtener las categorías y las variables intervenidas. En la reflexión de fondo se abordó desde una mirada particular y colectiva, se realizó la autoevaluación de desempeño y se mencionan las limitaciones que se presentaron durante la sistematización; se habla sobre el impacto que tuvo la experiencia sistematizada en la organización el cual fue significativo.

Por último se evidencian los aprendizajes obtenidos de la experiencia, adicionalmente algunas recomendaciones para futuros practicantes y se presenta la socialización de la experiencia a través de un video.

Ubicación de la experiencia y conceptualización de la propuesta

Descripción general de la sistematización

La sistematización consistió en la presentación del proceso de selección de personal desde el área psicológica para la contratación de los cargos solicitados por la Startup Privilege Team S.A.S en Medellín (Antioquia). De manera concreta, se sistematiza de esta experiencia procesos vividos en la empresa para la elaboración del sistema de reclutamiento Online; casos de estudios, diario de campo, pruebas psicométricas, evaluación de clima laboral y revisión de la cultura organizacional, hubo acompañamiento de un psicólogo con tarjeta profesional; dichos procedimientos permitieron organizar y establecer el sistema de contratación online, el cual inicia desde la solicitud de un nuevo cargo, distribución de dicha solicitud, revisión de pre candidatos, seleccionar los candidatos que cumplen con el perfil solicitado, realizar entrevistas, pruebas psicológicas, pruebas técnicas y finaliza con la contratación de una persona apta para el cargo requerido.

Por otro lado, la sistematización se realiza con el fin de dar a conocer el proceso elaborado en esta Startup el cuál puede servir de guía para futuros psicólogos organizacionales a la hora de implementar un proceso de selección en las empresas. Adicionalmente se podría tomar el sistema de reclutamiento Online de esta sistematización y adaptarlo a las empresas tradicionales; las cuales por tiempos de pandemia (COVID 19) han tenido que readaptar su funcionamiento a la virtualidad. Este sistema puede generar ahorros en procesos de selección y la posibilidad de atraer personal idóneo y capacitado para el cargo que aspira.

Descripción del Contexto

La empresa Privilege Team S.A.S fue constituida en el año 2020 por tres socios, se desenvuelve en el marketing digital considerándose una empresa innovadora y disruptiva; su enfoque esta en el área educativa, promocionando formación sobre marketing digital, creando su propia plataforma educativa y

un ecosistema de servicios para sus estudiantes. La organización se encuentra distribuida en cinco departamentos: administrativo, de productos, producción, ventas y servicio al cliente; teniendo como misión cambiar la forma en que los seres humanos se educan, su visión es que diez millones de sus estudiantes generen 10 millones de dólares, sus políticas internas de trabajo son acorde al tipo de empresa que son, le dan la posibilidad a sus trabajadores de solicitar días de trabajo remoto, no tienen código de vestimenta y brindan tres días extralegales de vacaciones durante el año a sus colaboradores; la empresa busca convertirse en una de las primeras Startup de Latinoamérica sin ningún tipo de inversión externa.

BeMaster (2021) afirma que “Nuestro objetivo es ser la mejor opción en la industria de la educación digital y el emprendimiento para cualquier persona que busque una forma de educación disruptiva, no convencional que le permita vivir haciendo lo que realmente ama” (p.2). Su metodología de estudio consta de un mentor y masters¹; consideran que la educación de hoy en día no es la adecuada porque no tienen a personas enseñando a partir de la experiencia, si no de los conocimientos que han obtenido a través de sus estudios, lo cual hace la diferencia de un profesor a un mentor. Por el lado de los master, hacen referencia a que las bases teóricas nunca cambian, pero las formas que hay para aplicarlas en el marketing digital sí, ya que depende del nicho de mercado que elija la persona para hacerlo y por esta razón consideran necesario tener varios masters por carrera² para poder aplicar los conocimientos en diferentes casos de estudio. La interacción constante con sus alumnos es de gran importancia, se comunican con ellos a través de la plataforma educativa, el correo electrónico y por las comunidades de Facebook que crearon por cada carrera disponible.

¹ Personas que han tenido resultados y se encargan de explicar la forma en que aplicaron los conocimientos brindados por el mentor.

² Son cursos digitales sobre marketing

La empresa tuvo un crecimiento muy grande en su año de inauguración (2020), iniciaron con ocho trabajadores de manera remota y pasaron a ser más de treinta empleados en modalidad presencial; esto causó que dentro de su estructura organizacional se evidenciaron diferentes falencias, las cuales se han ido trabajando durante estos dos años.

Actualmente Privilege Team S.A.S cuenta con un total de 35 colaboradores de los cuales 3 trabajan de forma remota y se encuentran en edades comprendidas entre los 18 y 32 años de edad, su media está en los 26 años; buscan personas con capacidad de autoaprendizaje y consideran que es más fácil aprender algo nuevo que desaprender y hacer las cosas diferente.

Beneficiarios directos e indirectos:

Como beneficiario directo la persona encargada de recursos humanos y el líder de proyectos, de manera más directa el proceso de selección de personal, teniendo en cuenta que el proceso de contratación está diseñado para la contratación de cargos habituales y cargos poco habituales en el mercado tradicional como Trafficker, Copywriting, Aprex Manager, entre otros. También es posible que reduzca el tiempo de contratación, dependiendo del cargo requerido.

De manera indirecta, los demás trabajadores (33) son beneficiarios de dicho proceso y los socios fundadores de la empresa (3), teniendo en cuenta que el proceso ayudará a llegar a los mejores candidatos para el cargo requerido y así poder garantizar que sus habilidades y competencias serán aptas para el cargo, posiblemente mejore la rotación y haya un mejor desempeño laboral para el logro de objetivos.

Necesidades evidenciadas

Las necesidades sentidas de la dirección de la empresa se centran los trabajadores contratados recientemente, manifestando que no cumplían con los requisitos del cargo pero habían sido contratados por su disposición de aprender; estos estaban teniendo una curva de aprendizaje tardía, ocasionando reprocesos en la organización y posiblemente afectando su clima organizacional.

Como necesidades evidenciadas en la práctica profesional I a partir de lo manifestado por la directiva de la empresa, se visualiza en el organigrama de la empresa que sus puestos de trabajo son poco habituales en el mercado laboral, presentando vacantes disponibles como Trafficker digital Junior, Community Manager Senior, Copy para SEO, desarrolladores entre otros. Adicionalmente, en el acompañamiento de un proceso de selección se evidencian falencias en dicho proceso, haciendo que la persona que era responsable del proceso, realizará entrevistas a candidatos que no cumplían con los requerimientos del cargo.

Con el líder de proyectos se decidió trabajar de la mano, para crear el **SRO**³ que consistía en aplicar los conocimientos sobre Marketing Digital en el proceso de reclutamiento y atraer perfiles más aptos para los cargos a través de anuncios en **ADS**⁴ o diferentes plataformas.

El organigrama de la empresa se visualiza de la mejor forma en la siguiente tabla:

Tabla 1
Organigrama de la empresa 2022

PRIVILEGE TEAM S.A.S		
Áreas	Equipos	Cargos
ADMINISTRATIVO	Financiero y Contable	Líder
		Asistente contable/Admin
	Bienestar y Gestión Humana	Servicios Generales
		Gestión Humana
Proyectos	Líder	
PRODUCTOS	Diseño	Líder
		UX/Content Manager
		Copywriter Senior/Funneler
	Operación	Product Manager
		Apex Manager (Carreras)
		Community Master (MasterTools)
		Community Master (Carreras)
VENTAS	Afiliados	Afiliate Manager/Product Manager
	Tráfico Pago	Trafficker Junior/Funneler
		Copywriter Junior/Email Strategist
		Copywriter Senior/Funneler
	Tráfico Orgánico	Ingeniero de Contenido/Copywriter/Líder
		Publisher/Optimizer/Copywriter
		Community Manager

³ Sistema de reclutamiento Online

⁴ Abreviatura de "advertising" lo que en español traduce "Anuncio"

		SEO Copywriter
SERVICIO AL CLIENTE	Responsable	Líder de S.A.C
		Agente Contact Center Junior
	Chat Center	Agente Contact Center Senior
		Agente Contact Center Junior
	Call Center	Agente Contact Center Junior
PRODUCCIÓN	BeMaster Studios	Productor Ejecutivo
		VedeoMaker Junior
		Filmmaker
		Realizador Audiovisual
		Diseñador Gráfico y Audiovisual
		Videomaker Senior
	Plataformas	Líder de Desarrollo
		Desarrollador FrontEnd
		Desarrollador BackEnd
		Software Partner Manager

Tabla 1. Organigrama de la empresa Privilege Team S.A.S. Fuente de elaboración propia (2022)

Objetivo

Describir el proceso para la elaboración del sistema de selección de personal desde el área psicológica para la contratación de los cargos solicitados por la Startup Privilege Team S.A.S en Medellín (Antioquia).

Establecer el sistema de reclutamiento Online para la empresa Privilege Team S.A.S.

Justificación de la sistematización.

En el periodo de la práctica profesional I se observó que en la empresa Privilege Team S.A.S presentaban falencias a la hora de contratar a las personas ideales para sus vacantes disponibles; sus puestos de trabajo son poco frecuentes en el mercado, por lo que la presente sistematización de la experiencia documentó el proceso para la elaboración del sistema de reclutamiento online. Al tener cargos poco habituales en el mercado, requería la creación de su propio sistema de reclutamiento y así poder atraer a los perfiles más aptos para sus vacantes.

La tecnología ha hecho que las organizaciones poco a poco se vayan adaptando a esta, especialmente en época de pandemia, haciendo que gran parte de las compañías adaptaran su

funcionamiento a la virtualidad; actualmente el área de recursos humanos habla sobre un reclutamiento 4.0.

Se conoce por reclutamiento 4.0 a la técnica de captación de talento ajustada a las tecnologías emergentes.

La finalidad es mejorar la imagen de la empresa para ser más atractiva y captar los mejores talentos que son necesarios en cada área. En palabras simples, hablamos de una selección de personal más rápida y eficaz. (DocuSign Contributor, 2021, p 5-6)

Teniendo en cuenta que esta empresa ya estaba en la virtualidad y era atractiva para la captación de buenos talentos, pero no obtenía a las personas aptas para sus puestos de trabajo, se evidencia que requería algo más que la implementación del reclutamiento 4.0; se debía crear un proceso desde el inicio, el cual tuviera en cuenta la solicitud de la vacante hasta la contratación de la persona apta; dicho proceso debía especificar cuál sería el medio de publicación de la vacante solicitada, para poder seleccionar los candidatos más aptos y realizarles entrevistas virtuales.

En un artículo publicado por Adverto Consultores (2020) sobre las ventajas y desventajas de las entrevistas Online, manifiestan que las entrevistas Online:

Favorece la flexibilidad. Al no requerir tanta inversión, se aumenta el ratio de búsqueda. Una video llamada permite flexibilidad geográfica y horaria a ambas partes, facilitando el encuentro.

Revisión posterior. Aunque no hay una segunda oportunidad para una primera impresión, las video llamadas pueden ser grabadas para analizarse después. Es una ventaja que solo este medio nos ofrece. (Adverto consultores , 2020)

Las entrevistas virtuales son de gran utilidad, permiten conocer a la persona en primera instancia, recolectar la información necesaria, seleccionar a los mejores candidatos, citarlos a un

encuentro presencial, donde se les hacen pruebas técnicas para evaluar sus habilidades y así seleccionar a la persona idónea para el cargo.

Las contribuciones del trabajo están enfocadas a la necesidad de tener profesionales en el área de psicología en las organizaciones, resaltando que el proceso de selección de personal, sea de manera presencial o virtual, los psicólogos tienen la capacidad de evaluar al candidato desde su profesión y esto permite que se tenga una evaluación más completa de la persona, para así contratar a las más aptas, bajar los índices de rotación en la empresa y posiblemente ahorrar pagos de terminación de contrato sin justa causa.

Experiencia a sistematizar.

Fundamentar el proceso de selección de personal desde el área psicológica para la contratación de los cargos solicitados por la Startup Privilege Team S.A.S en Medellín Antioquia, implica dar a conocer las fases que se implementaron en la empresa para poder desarrollar el sistema de reclutamiento Online; estas fases constan de la elaboración de un estudio de caso para resolver la hipótesis planteada del problema, realización de diarios de campo para observar y conocer a través de un simulacro de contratación el proceso que realizaba el área de gestión humana, aplicación de pruebas psicotécnicas al personal para conocer la dinámica de cada uno de los equipos, realizar entrevistas a las personas que fueron contratadas más recientemente, reunirse con el líder de proyectos constantemente para evaluar avances y establecer los componentes o el paso a paso que debe tener el sistema de reclutamiento Online.

Eje de la Sistematización

¿Cómo crear un proceso de reclutamiento a una empresa moderna para la selección de personal de manera virtual? Los psicólogos deben tener la capacidad de adaptar los conocimientos aprendidos a través de sus estudios a la modernidad, ya que el mundo se encuentra en cambio constantemente.

Enfocándolo en el ámbito empresarial un psicólogo organizacional debe de recopilar la información necesaria de la empresa para ayudarla a mejorar sus procesos y así mejorar el ambiente laboral; en la actualidad la mayoría están optando por la virtualidad, esto les ayuda a reducir gastos y adicionalmente varios estudios manifiestan que las empresas que no se adapten al mundo virtual, muy pronto dejarán de existir.

Como profesionales en psicología organizacional se tiene la capacidad de hacer estudios de casos, creaciones de perfiles, realización de entrevistas y pruebas psicométricas. Lo cual es de gran utilidad a la hora de realizar un proceso de selección; se tiene la responsabilidad de hacer un proceso eficaz y para eso se debe apoyar desde el inicio de dicho proceso.

Desde el proceso de contratación Online, antes de definir el paso a paso que la organización debe tener presente para las contrataciones, se debe realizar un estudio donde se puedan evaluar y evidenciar las falencias, hacer una investigación detallada de cuáles serían las mejores opciones teniendo en cuenta la cultura de la organización y adicionalmente implementar un plan de acción, el cual se debe observar y evaluar para saber si está cumpliendo con lo requerido o se le deben realizar cambios o ajustes necesarios.

Esto le brindará a la organización un sistema de reclutamiento adaptado a partir de sus necesidades, teniendo en cuenta procesos anteriores ajustados a la modernidad.

En la siguiente figura se visualizarán los procesos de una mejor forma.

Figura 1

Ejes de la sistematización de la experiencia 2022

Etapas para la elaboración del Sistema de Reclutamiento Online (SRO)

Figura 1: Etapas de la sistematización fuente de elaboración propia (2022)

Contexto teórico-conceptual

Partiendo de lo que propone Briones (2020) la psicología organizacional es de gran utilidad para la generación de condiciones favorables en el entorno laboral, buscando el bienestar de los colaboradores y de la empresa, por consiguiente incide en el incremento de la productividad y eficiencia de la organización.

Desde esta premisa, se fundamenta la importancia del psicólogo organizacional en el proceso de selección; por lo que la sistematización de la experiencia consistió en establecer el proceso de selección de personal desde el área psicológica para la contratación de los cargos solicitados por la Startup, mediante entrevistas de selección de personal, procesos de selección virtual, pruebas para la selección de personal, caracterización de cultura organizacional, clima laboral, tipos de reclutamiento y elaboraciones de perfil laboral.

Entrevista de selección de personal: La entrevista es el primer contacto directo que se tiene con los candidatos, esta es de gran importancia porque ayuda a conocer de una forma más personal al entrevistado y con una buena estructura permite conocer si es apta o no para la vacante requerida.

De acuerdo con Vanegas et al (2018) la entrevista es de gran importancia en el proceso de selección, esta permite que el entrevistador, en este caso psicólogo, decida si la persona es apta o no para el cargo, evaluando su comportamiento y respuestas dadas durante la entrevista; influye significativamente en la decisión final que se tome respecto al candidato.

Procesos de selección virtual: Actualmente existen varias tendencias de selección y reclutamiento de personal, como lo expone Romero (2016) las empresas están utilizando modelos de reclutamiento como Outsourcing⁵, Employer Branding como un conjunto de herramientas, estrategias e ideas que hacen que la organización ofrezca crecimiento en sus trabajadores para que estos avancen en su trayectoria laboral y así a atraer a nuevos talentos a la organización. En el caso de usar las redes sociales y Networking⁶ le permite a las empresas publicar sus vacantes globalmente a través de internet atrayendo a los mejores talentos de diferentes países.

Esto implica hacer los procesos de contratación de manera 100% virtual, los cuales tienen la misma eficacia y validez que los presenciales; tienen los mismos procedimientos como entrevistas, pruebas técnicas, psicológicas, entre otros. Apoyándose de herramientas Online.

Pruebas para la selección de personal. En palabras de Atalaya (2001) Citado en Vanegas et al (2018) las pruebas pueden ser psicológicas y de conocimiento técnico dependiendo del cargo requerido, permitiendo realizar una calificación de estas e interpretación; las más destacadas son técnicas de observación, pruebas por competencias o actitudinales.

⁵ Proceso de selección donde las organizaciones delegan a terceros para sus procesos de contratación

⁶ Red de contacto entre empresas, emprendedores y Freelances

Teniendo en cuenta que algunas de estas pruebas para el reclutamiento de personal, se encuentran contaminadas por lo expuesto en diferentes fuentes de internet, estas siguen siendo de gran utilidad como complemento en el proceso; en el caso del test VALANTI, según Proteger I.P.S (2018) esta prueba se utiliza en las empresas durante el proceso de selección como complemento en la evaluación del candidato; su propósito es medir la escala de valores del candidato y qué prioridad tiene frente a estas, evidenciando el sistema de creencias en que se apoya y permite darle prioridad a los valores más requeridos para el cargo.

Cultura Organizacional: De acuerdo con el artículo de Bizneo (s.f) que habla sobre la cultura organizacional, cada organización cuenta con una cultura propia; consolida los principios que conforman la identidad de la empresa y es fundamental para la captación de nuevos talentos en la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante que en el proceso de ingreso de un candidato nuevo, se tenga presente hablar sobre la historia de la empresa, sus valores, las políticas y los objetivos que tiene planteados; así estos se adaptan a su cultura y ayudan a mantener un buen clima laboral.

Clima laboral: Litwin y Stringer (s.f) definen el concepto de clima laboral como propiedades medibles en el ambiente de la empresa, las cuales se perciben directa o indirectamente a través de sus trabajadores, influyendo en su motivación y comportamiento.

Estas medidas tienen en cuenta nueve dimensiones de las organizaciones, la estructura, la responsabilidad, la recompensa, el riesgo, la calidez, el apoyo, las normas, los conflictos y la identidad.

Tipos de reclutamiento: Según (Quiroa, 2021) se refiere a las diferentes formas que utilizan las empresas para atraer a las personas más aptas para sus vacantes; estas deben tener los requisitos necesarios para poder ocupar las vacantes de la organización.

Las formas que existen para atraer trabajadores potenciales a la organización, es por reclutamiento interno, consta de ocupar la vacante con los trabajadores de la empresa, sería como promover a un trabajador, el reclutamiento externo, consiste en atraer a candidatos que se encuentran

por fuera de la organización y reclutamiento mixto, donde se convocan a trabajadores y personas externas para que realicen el proceso de selección, Por otro lado, está el reclutamiento a través de referidos, donde los trabajadores recomiendan a familiares o amigos.

Elaboraciones de perfil laboral: De acuerdo Vargas (2001) Citado en el trabajo de investigación de Acero et al (2018) es de gran importancia porque brinda los límites del cargo, también permite analizar las cualidades y destrezas que se necesitan para desarrollar el cargo requerido, permitiendo hacer un estudio del sueldo y crear pruebas para medir las habilidades de los candidatos y ver si cumplen con lo requerido.

Se evidencia la importancia que tiene la realización de los perfiles de cargo antes de la contratación de una nueva vacante en la organización; esto permite la elección del tipo de reclutamiento más adecuado y permite evaluar factores esenciales para el cargo solicitado.

Insumos y fuentes de información

Los insumos que se utilizaron en la sistematización de la experiencia fueron algunas herramientas brindadas por la empresa, instrumentos de evaluación y aplicación de diferentes fuentes de información; sirvió para recolectar la información necesaria, analizarla y de ese modo lograr aportar para la construcción del sistema de reclutamiento Online. Con el fin de que este se estableciera en la empresa y así poder realizar procesos de contratación que le permitan a la empresa ahorrar en su publicación y obtener a los candidatos más aptos para sus vacantes.

Las herramientas brindadas por la empresa Privilege Team S.A.S, que ayudaron a la sistematización de la práctica, fueron plataformas como **Typeform**, se utilizó para la creación de encuestas y formularios, **Lucidchart** que permitió elaborar el organigrama de la empresa con la información brindada y **Zoom** software de videochat que permite hacer entrevistas virtuales.

De la experiencia se obtiene la guía del proceso de selección en una Startup, formato de Manual de funciones a cargo, formato de entrevista estructurada, Check list⁷ del sistema de reclutamiento Online y el proceso de Onboardin: descritos a continuación y en anexos se podrán observar y descargar los formatos.

La **guía del proceso de selección** consiste en el proceso paso a paso que se realizó para la contratación de las vacantes en la organización y que se sigue utilizando actualmente por la organización para cada vacante requerida.

El **formato de Manual de funciones a cargo (MFC)** se construyó teniendo en cuenta la cultura organizacional de la empresa, este MFC contiene diferentes campos, los cuales están distribuidos en: Equipo, nombre del cargo, nombre del líder directo, fecha de última revisión, misión del cargo, indicadores del cargo (KPI)⁸, la descripción de las funciones que debe realizar la persona y adicional, contienen los requisitos de admisión, haciendo referencia a la formación y la experiencia que debe tener la persona, los conocimientos y habilidades comportamentales y técnicas.

El **formato de entrevista estructurada** se realizó el modelo de manera individual por competencia, este formato permite hacer las preguntas necesarias para la empresa al momento de entrevistar al candidato y llevar un registro de las respuestas que este dé. Tiene campos que se deben registrar como: El cargo que va a cumplir, el equipo al que va a pertenecer y su líder directo. Por el lado de la información del candidato se solicita nombre, teléfono, edad, estado civil, si este tiene hijos o no, la ciudad de residencia, expectativa salarial y si conoce a alguien de la organización o no. Inicia con una sección es de preguntas abiertas sobre su historia personal, educación, habilidades, entre otras y continua con otra sección enfocada en conocer los valores de gratitud, equilibrio, auto

⁷ Lista de chequeo

⁸ Los medidores de desempeño que se tienen presente para ese cargo

desenvolvimiento, desempeño, enfoque y legitimidad en el candidato. Por ultimo tiene un campo donde se debe expresar si el candidato fue aprobado o no.

La información y las técnicas utilizadas fueron las siguientes:

Diario de campo: Se realizó una observación detallada de la cultura de la empresa, así poder conocer sus principios y evaluar su cultura; también se realizó para observar el procedimiento del área de recursos humanos para buscar una nueva vacante. Las fases que se tuvieron en cuenta descritas por Galán (2017):

Registro: El cual contiene nombre del observador, lugar, fecha, ciudad y temática.

Descripción: Es un proceso narrativo de todo lo que se observó. Pueden ser observaciones descriptivas, focalizadas o selectivas; en este caso fueron descriptivas.

Contextualización: Esta es la etapa de análisis, se analiza la información encontrada frente a la teoría que hable respecto a la necesidad.

Evaluación del clima organizacional a través del cuestionario de litwin y stringer (1968) contiene 50 ítems para conocer la percepción que tienen los trabajadores de la empresa respecto a nueve factores según Contreras y Vargas (s.f).

Estructura: Hace énfasis en la organización que tiene la empresa, ayuda a conocer cuál es la percepción que los trabajadores tiene sobre esta, enfocándose en sus normas y políticas.

Responsabilidad: Es el sentimiento que se genera en los colaboradores de “ser su propio jefe”. Implica la toma de decisiones sin tener que consultar cada paso que se da a sus supervisores.

Recompensa: Hace referencia a los beneficios que se obtienen en la organización por el trabajo bien realizado.

Riesgo: Enfatiza el hecho de tomar riesgos calculados, en los desafíos del trabajo y de la organización.

Calidez: Se refiere a las relaciones interpersonales que se puedan formar en la organización y en prevalecer las amistades.

Apoyo: Este enfatiza la percepción de la ayuda mutua de los supervisores y colaboradores.

Normas: Es la forma que perciben la importancia de estas y la exigencia en el rendimiento de sus funciones.

Conflicto: Tiene énfasis en tratar los problemas de forma abierta y en prestar atención a la opinión de los trabajadores. Identidad: Esta representa el sentido de pertenencia que tienen los colaboradores frente a la empresa y lo orgullosos que se sienten de pertenecer a esta. (p.29)

Test de personalidad **Eneagrama** Según Raquel Bonsfills (S.F) en su blog sobre ¿Qué es el Eneagrama? Historia y evolución, manifiesta que Juan Carlos Cubeiro (2003) utilizó la teoría del eneagrama y la nombró diversigrama, la cual aplica en el mundo empresarial para obtener un autoconocimiento que permite conocer nueve personalidades diferentes.

Juan Carlos Cubeiro (Madrid, 1964) es considerado uno de los mejores expertos españoles en desarrollo del talento, liderazgo y coaching para profesionales, habla sobre el eneagrama como un diversigrama, clasificando en tres formas distintas los rasgos de personalidad. Según su planteamiento los tipos serían definidos de la siguiente manera: Tipo 1 "Perfeccionista" Tipo 2 "Ayudador" Tipo 3 "Eficiente" Tipo 4 "Artista" Tipo 5 "Pensador" Tipo 6 "Colaborador" Tipo 7 "Optimistas" Tipo 8 "Desafiador" Tipo 9 "Conciliador". Teniendo en cuenta que cada tipo tiene una característica positiva y una negativa, se pueden evaluar también los tipos como fuente de conflictos en la organización.

Producto de la experiencia

Como producto de la experiencia se estructuró el sistema de reclutamiento Online, el cual se encuentran en Excel como una Checklist; con el fin de llevar el proceso paso a paso.

En el siguiente hipervínculo se puede evidenciar el sistema de reclutamiento Online:

<https://cutt.ly/yGKaFYs>

Diseño metodológico de la sistematización

La ruta metodológica de la sistematización de la experiencia “Sistema de Reclutamiento Online (SRO) para una Startup del mundo digital” inicialmente se realizó un caso de estudio para determinar la causal que dificultaba el proceso de contratación y ocasionaba un aprendizaje tardío en los nuevos integrantes de la organización; lo cual sirvió como insumo para la elaboración del sistema de reclutamiento Online, estableciendo un alcance y propósito.

En la primera **etapa** se investigaron y evaluaron las tareas a realizar por el área de recursos humanos, siendo los responsables de evaluar la necesidad del nuevo cargo, hacer el manual de funciones a cargos, determinar el tiempo de contratación, estudiar el perfil de la vacante requerida y abrir la vacante por la plataforma idónea para el cargo. Adicionalmente se aplicó un test de personalidad con el fin de conocer los perfiles de cada integrante de la empresa.

En la segunda **etapa** se realizó un análisis de la información obtenida en el primera etapa, se seleccionaron los datos relevantes y se establecieron los pasos que debe realizar el profesional de psicología para la contratación de una nueva vacante de manera virtual, realiza la revisión del manual de funciones a cargo, revisa la postulación de la vacante realizada, valida la información de los precandidatos, establece cuales aplican y cuales no para el cargo, los selecciona, revisa hojas de vida, programa entrevistas Online y establece las preguntas a realizar durante la entrevista. Selecciona a las personas que pasaron la entrevista, cita para realizar pruebas técnicas a través del líder del equipo, en las cuales realiza un estudio de campo, observando y evaluando a los candidatos que se presentan; adicionalmente realiza pruebas psicológicas a la persona elegida para conocer más sobre su tipo de personalidad y la prioridad en sus valores. En los procesos se contó con el acompañamiento de un psicólogo con tarjeta profesional, quién avalo las actividades realizadas por la practicante.

Por último, en la tercera **etapa** se realizó una investigación para determinar cómo sería el proceso de Onboarding de la empresa y así hacer que los nuevos trabajadores tengan conocimiento sobre su cultura y aporten al buen clima laboral. Se realiza la propuesta laboral, se habla sobre los beneficios que le ofrece la empresa por pertenecer a esta, se hace entrega del puesto de trabajo con nota de bienvenida, se explica su manual de funciones a cargo y se da a conocer la historia de la empresa, sus valores, misión y visión; por último se presenta su plan de capacitación mensual, el cual representa un crecimiento personal y laboral haciendo que el trabajador se sienta agradecido con la empresa por aportar a su crecimiento.

Plan operativo primera etapa

El plan operativo del proceso de sistematización del sistema de reclutamiento Online inicio con la recolección de la información necesaria, para hacer el diagnóstico y plantear un plan de acción; con el objetivo de identificar mediante la observación, teoría y evaluación del problema. Lo cual sirvió para la elaboración del sistema de reclutamiento Online de la Startup.

Tabla 2

Etapa 1 del plan operativo para la sistematización de la experiencia

Etapa 1: Diagnóstico

Plan operativo para la sistematización de la experiencia: Sistema de Reclutamiento Online (SRO) para una Startup del mundo digital

Experiencia	Instrumento / Momento	Evidencia del logro Indicadores:		Recursos / Responsable
		De resultado	De Impacto	
1. Investigación de la problemática evidenciada	Estudio de Caso Momento: Exante	<u>Cualitativos</u> -Se conocieron los procesos anteriormente realizados por la empresa. -Se identificó la causa de la problemática. -Se interactuó con todo el personal de la organización -Se evaluó el clima organizacional -Se identificó la cultura de la empresa.	Interés por parte de la directiva de la organización sobre la investigación realizada y los procesos a realizar para darle solución a la problemática.	Humanos: -Psicóloga en formación -Líder de proyectos -Trabajadores de la empresa. -Una persona del área administrativa Tecnológicos: -Celular con cámara -Computador Materiales: -Cuestionarios Typeform

		<u>Cuantitativos</u> -Un responsable de las contrataciones -Siete cargos nuevos en la organización - Dos reestructuraciones del organigrama de la empresa - 35 trabajadores		-Formatos de asistencia
2. Recolección de información general sobre las funciones de recursos humanos para la contratación de personal	Diario de campo	<u>Cualitativos</u> -Se conocieron los procesos del área -Se identificó las falencias en la estructura del área. -Se identificaron las funciones de cada empleado. -Se interactuó con el personal contratado recientemente. <u>Cuantitativos</u> -Una persona a cargo -Se trabajan turno de 8 horas diarias -Se descansa dos días a la semana -7 personas contratadas recientemente	Se evidencia la necesidad de realizar la estructuración del proceso del área paso a paso; este no estaba establecido. La persona responsable de la contratación siempre estuvo dispuesta a colaborar y fue de gran ayuda en la realización del diario de campo.	Humanos: -Psicóloga en formación -Líder de proyectos -Siete trabajadores de la empresa. Tecnológicos: -Celular con cámara -Computador Físicos: -Documentos Materiales: - Tabla de apoyo, hoja y lapicero
3. Aplicación de prueba psicométrica a los trabajadores de Privilege Team S.A.S	Test del eneagrama 136 ítems	<u>Cualitativos</u> -Se identificaron rasgos de personalidad de los trabajadores. -Se identificaron cualidades requeridas en unos cargos. <u>Cuantitativos</u> -Se evaluaron 35 trabajadores -Se identificaron la cantidad de personas con características de liderazgo	Se logró evaluar el 100% de los trabajadores de la empresa. Sólo una persona manifestó estar en desacuerdo con los resultados.	Humanos: - Psicóloga en formación -Psicólogo de visión integral. Tecnológicos: -Celular con conexión a internet para diligenciar el test mediante Google Forms. -Computador para la revisión de los resultados -Conocimiento en manejo de herramientas ofimáticas.

Nota: Tabla 2. Plan operativo para la sistematización de la experiencia: Sistema de Reclutamiento Online

(SRO) para una Startup del mundo digital. Etapa 1: Diagnóstico. Fuente de elaboración propia (2022).

Plan operativo segunda etapa

Para el segundo proceso, el plan operativo consistió en la revisión de los resultados obtenidos en las técnicas aplicadas en la fase uno para obtener los datos relevantes y así poder establecer cada una de las fases que debe tener el psicólogo organizacional en una contratación virtual.

Tabla 3

Etapa 2 del plan operativo para la sistematización de la experiencia

Etapa 2: Análisis y elaboración de etapas				
Plan operativo para la sistematización de la experiencia:				
Sistema de Reclutamiento Online (SRO) para una Startup del mundo digital				
Experiencia	Instrumento / Momento	Evidencia del logro Indicadores:		Recursos / Responsable
		De resultado	De impacto	
4. Análisis y procesamiento de la información	-Revisión de la cultura de la empresa. -Analizar las observaciones en el diario de campo -Organización de los resultados por equipo de trabajo	<u>Cultura de la empresa:</u> Se dividieron los resultados por equipos de trabajo para conocer los aspectos relevantes en estos y así poder colaborar en la elaboración de perfiles. <u>Diario de campo:</u> Se seleccionaron los datos cualitativos (estructura de contratación, tiempo, horarios) como referencia para elaboración de propuesta para el área. <u>Eneagrama:</u> Se dividieron los resultados y se evidenció las dinámicas que se manejan en los equipos de trabajo, lo cual se usó como insumo para la contratación de una nueva persona.	De las técnicas realizadas se obtuvo muy buena participación de los integrantes de la empresa. Lo que fue de gran utilidad para facilitar el proceso y minimizar los tiempos de aplicación.	Humanos: -Psicóloga en formación Tecnológicos: - Computador con internet -Conocimiento en manejo de herramientas ofimáticas. Materiales: -Cuadernos y libretas de apuntes. -Textos y teorías de internet.
5. Diseño del proceso del psicólogo	-Investigar los procesos con mejores	En la investigación se establecieron los factores que coincidían en diferentes empresas, los	Varías empresas están implementando modelos de	Humanos: -Psicóloga en formación -Líder de proyectos Tecnológicos:

organizacional en la contratación virtual	resultados. Online. -Crear formato de entrevista -Seleccionar las mejores herramientas para las entrevistas virtuales -Hacer lista de chequeo de todo el proceso	cuales habían dado buenos resultados. Formato de entrevista: Se adaptó a las necesidades de la organización. Herramientas virtuales: Zoom para entrevistas Calendly: Para compartir y que la persona pueda agendar la cita en horarios disponibles. La lista de chequeo consta del proceso paso a paso a tener en cuenta.	contratación Online, por ahorros. Adicionalmente algunos candidatos manifiestan que es lo mejor que las empresas pueden hacer, ya que no deben movilizarse de un lugar a otro.	- Computador con internet -Conocimiento en manejo de herramientas ofimáticas. Materiales: -Documentos, textos y teorías de internet.
---	---	--	---	---

Nota: Tabla 3. Plan operativo para la sistematización de la experiencia: Sistema de Reclutamiento Online (SRO) para una Startup del mundo digital. Etapa 2: Análisis y elaboración de etapas. Fuente de elaboración propia (2022).

Plan operativo tercera etapa

Para la tercera y última etapa se realizó una investigación con las siete últimas personas de la empresa a través de entrevista para saber cómo había sido su proceso de ingreso en la organización; se analizaron las respuestas y se elaboró la propuesta de Onboarding para la empresa. También se recolectó la información obtenida y se estableció el sistema de reclutamiento Online de la empresa.

Tabla 4

Etapa 3 del plan operativo para la sistematización de la experiencia

Etapa 3: Sistema de reclutamiento Online				
Plan operativo para la sistematización de la experiencia:				
Sistema de Reclutamiento Online (SRO) para una Startup del mundo digital				
Experiencia	Instrumento / Momento	Evidencia del logro		Recursos / Responsable
		Indicadores:		
		De resultado	De Impacto	
6. Investigación	Entrevista estructurada	<u>Cualitativos</u> -Se identificaron similitudes en los procesos realizados. -Se identificaron los factores que habían causado mayor efecto en ellos.	Las personas entrevistadas manifestaron estar agradecidos con la empresa por	Humanos: -Psicóloga en formación -Siete trabajadores -Líder de proyectos Tecnológicos: - Computador Materiales:

		<p>-Se escucharon recomendaciones a tener en cuenta</p> <p>-Se manifestaron falencias en la información brindada sobre la empresa.</p> <p><u>Cuantitativo</u></p> <p>7 personas entrevistadas</p> <p>Clasificación de cinco procesos</p> <p>Valor de salarios</p> <p>Tiempo de contrato</p>	haberles dado la oportunidad de ejercer algo que no conocían y aprender cada día más.	<p>-Formato de entrevista</p> <p>-Cuadernos y libretas de apuntes.</p>
7. Recolección de la información	Focus group	<p><u>Cualitativo</u></p> <p>-Se expusieron los resultados obtenidos</p> <p>-Se identificaron las falencias en el proceso realizado</p> <p>-Se llegó a conclusiones respecto a las actividades realizadas</p> <p>-Se estableció el sistema de reclutamiento Online</p> <p><u>Cuantitativo</u></p> <p>-División del sistema por tres áreas.</p> <p>-10 pasos a realizar por recursos humanos.</p> <p>-12 pasos a realizar por el psicólogo organizacional.</p> <p>-7 Pasos a realizar en el proceso de Onboarding.</p>	Mutuo acuerdo en las decisiones tomadas y satisfacción de haber logrado algo que iba a traer grandes frutos a la organización	<p>Humanos:</p> <p>-Psicóloga en formación</p> <p>-Persona de recursos humanos</p> <p>-Líder de proyectos</p> <p>Tecnológicos:</p> <p>- Computador</p> <p>-Celulares</p> <p>-Televisor</p> <p>Materiales:</p> <p>-Información recolectada</p> <p>-Cuadernos y libretas de apuntes.</p> <p>- Presentación de PowerPoint</p>
8. Socialización del sistema de reclutamiento Online	Presentación	<p><u>Cualitativo</u></p> <p>-Se dio a conocer las falencias en el proceso y la nueva propuesta.</p> <p>-Se obtuvo la aprobación por la administración de la empresa para su implementación.</p>	Gratitud por parte de la junta administrativa de la empresa y gran optimismo frente al sistema de reclutamiento Online	<p>Humanos:</p> <p>-Psicóloga en formación</p> <p>-Junta directiva</p> <p>-Líder de proyectos</p> <p>Tecnológicos:</p> <p>- Computador</p> <p>-Televisor</p> <p>Materiales:</p> <p>-Información recolectada</p> <p>- Presentación de PowerPoint</p>

Nota: Tabla 4. Plan operativo para la sistematización de la experiencia: Sistema de Reclutamiento Online

(SRO) para una Startup del mundo digital. Etapa 3: Focus group para establecer el sistema de reclutamiento Online. Fuente de elaboración propia (2022)

Cronograma de actividades.

Para el diseño metodológico de la sistematización de diseño el cronograma en el diagrama Gantt para establecer el inicio y fin de las actividades de las etapas trabajadas en la experiencia; con el fin de realizar las actividades de manera oportuna llevando una programación adecuada para cada una de estas.

Tabla 5

Cronograma del plan operativo para la sistematización de la experiencia

Cronograma del Plan operativo para la sistematización de la experiencia: Sistema de Reclutamiento Online (SRO) para una Startup del mundo digital			
#	Actividad Realizada	Tiempo (meses)	
		Inicio	Fin
1	Investigación de la problemática evidenciada: Se realizó a través de un caso de estudio, para investigar la hipótesis planteada y elaborar la intervención.	Agosto 12/2020	Agosto 26/2020
2	Diario de campo: Se elaboró un simulacro de contratación para evidenciar cómo el área de recursos humanos realizaba este proceso. Se identificó que no tenían una estructura o un plan a seguir e improvisaban cada vez que se requería.	Agosto 30/2021	Septiembre 02 /2021
3	Se aplicó el test de personalidad eneagrama a los colaboradores de la empresa utilizando Google Form brindado por un psicólogo profesional. Se evidenció la personalidad de cada uno de los trabajadores y la dinámica que manejaban dentro del equipo.	Septiembre 06/2021	Septiembre 09/2021
4	Se realizó análisis de la información priorizando la cultura de la organización y la dinámica de los equipos de trabajo y los cargos a realizar por cada persona.	Septiembre 13/2021	Septiembre 17/2021

#	Actividad Realizada	Tiempo (meses)	
		Inicio	Fin
5	Se diseñó el paso a paso del proceso que debe tener en cuenta el profesional de psicología en el sistema de reclutamiento; se tuvo en cuenta la investigación realizada y diferentes teorías al respecto	Septiembre 20/2021	Septiembre 23/2021
6	Se realizaron siete entrevistas estructuradas con el fin de investigar cómo había sido el proceso de las últimas personas contratadas.	Septiembre 24/2021	Octubre 01/2021
7	Se realizó una reunión tipo Focus group para brindar la información encontrada y poder establecer el sistema de reclutamiento Online junto al área de recursos humanos y al líder de proyectos de la empresa.	Octubre 14/2021	Octubre 15/2021
8	Socialización y presentación de la sistematización de la experiencia en el sitio de práctica.	Noviembre 11/2021	Sustentación final

Nota: Tabla 5. Plan operativo para la sistematización de la experiencia: Cronograma de actividades.

Fuente de elaboración propia (2021).

Consideraciones éticas

La realización de la sistematización de la experiencia “Sistema de Reclutamiento Online (SRO) para una Startup del mundo digital” contó con la asesoría de un psicólogo profesional, el área de recursos humanos y el líder de proyectos de la empresa los cuales permitieron el acceso a la información necesaria para poder realizar la recolección de datos necesaria y así cumplir con el propósito de la sistematización.

Respecto a la autorización por parte de la organización para la realización de la sistematización y a la protección de los datos personales de los trabajadores se trabajó bajo la ley 1581 de 2012 . Congreso de Colombia (2012).

Artículo 1°. Objeto: La presente ley tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma.

(p.1)

Con lo cual se realizó una autorización para el uso de los datos recolectados de la empresa y trabajadores; manifestando que serían para fines académicos.

Después de la recolección de la información y las actividades realizadas se tuvo en cuenta un manejo ético frente a esta información, teniendo un uso profesional y adecuado de la misma; se aseguró a la administración de la empresa y a los trabajadores que se iba a realizar un manejo adecuado sin manipular o alterar la información y que únicamente se revelarían los datos necesarios para el proceso de sistematización, teniendo presente la ley 1090 de 2006 la cual considera a los psicólogos como profesionales en la salud.

Se tuvo presente la información que brinda Trujillo (2018) donde explica el código deontológico en psicología en cuatro ejes, hace una contextualización de ética y moral, expone las faltas éticas, el dilema ético al que se exponen los psicólogos y por último habla sobre el tribunal nacional deontológico y bioético de psicología.

Recuperación del proceso vivido: Análisis del proceso de práctica a sistematizar

Reconstrucción de la historia

En Agosto 09 de 2021 se dio inicio a la práctica profesional de psicología en la empresa de Medellín Privilege Team S.A.S cuya función principal fue trabajar en capacitaciones para los trabajadores

de la empresa y apoyar los procesos de selección y contratación para las vacantes que se encontraban disponibles.

En el apoyo de selección de personal se evidencia que las personas que se presentaban a las entrevistas, no cumplían con los requisitos mínimos del cargo; por lo cual se revisa la lista de candidatos y estos tampoco tenían lo necesario, se le pregunta al líder de proyectos sobre la situación y manifestó que tenían falencias en esa área y que las personas que se contrataban tenían un aprendizaje tardío para poder elaborar sus funciones de una forma óptima.

Por lo que la sistematización de la experiencia consistió en realizar una investigación a través de estudio de caso con el fin de identificar la razón de la problemática y abordarla estratégicamente a partir de los conocimientos aprendidos. Se evidencia la necesidad de elaborar un proceso de selección, el cual debía pasar por varios pasos para llegar a un fin, en este caso la contratación de alguien; a este proceso se le nombro Sistema de Reclutamiento Online.

Para la elaboración de este sistema se llevaron a cabo las siguientes experiencias:

Investigación de la problemática evidenciada

Objetivo: Sustentar la hipótesis planteada, con el fin de elaborar un plan de acción que amenizará la raíz de la problemática evidenciada.

Experiencia: El día 12 de Agosto de 2021 se inició la realización del estudio de caso, el cual consistió inicialmente en conocer la cultura de la organización, el clima percibido por sus trabajadores, las contrataciones que se habían realizado recientemente y para conocer el proceso que llevaban a cabo para la contratación del personal; la encuesta de clima organizacional realizada por la plataforma Typerform con el cuestionario de Litwin y Stringer. Se compartió a través de la Asana, se les manifiesta a los trabajadores que era importante que colaborarán con la realización de la encuesta, servía de base para evidenciar las falencias y buscar mejoras continuas. Los trabajadores tuvieron dos días hábiles para realizar dicha encuesta.

Sobre las contrataciones que se habían realizado, en total eran siete trabajadores, llevaban menos de tres meses en la organización, les gustaba mucho su espacio de trabajo y manifestaron que al inicio no tenían mucho conocimiento sobre el funcionamiento de la empresa, pero poco a poco lo fueron conociendo. Respecto a sus funciones, no tenían experiencias anteriores a ello, pero agradecían a la empresa por haberles brindado la oportunidad de potencializar sus habilidades.

Impresiones y Observaciones: Durante la recolección de la información a través de encuestas y aportes teóricos, se logró evidenciar que en la empresa Privilege Team S.A.S contrataban al personal por su actitud y disposición para aprender cosas nuevas, no tenían en cuenta sus estudios, habilidades o historia familiar, únicamente se interesaban en cómo se proyectaban los candidatos en dos años, manifestando que esto les daba una idea sobre la visión de las personas; lo que ocasionaba un aprendizaje tardío para la ocupación de los nuevos cargos.

Interpretación de la experiencia de actores: Durante el proceso de recolección de datos, se evidenció el apoyo desde la parte administrativa de la organización, también por parte de cada uno de los trabajadores de la empresa, contando con su aporte de manera oportuna en la elaboración de las encuestas realizadas, la información requerida y disposición de tiempo y espacio para la elaboración del estudio de caso.

Recolección de información (Recursos humanos frente la contratación de personal)

Objetivo de la actividad: Obtener información de primera fuente a través de la observación directa de los procesos que llevaba el área de recursos humanos al momento de recibir una solicitud de vacante a través de un simulacro de contratación.

Experiencia: El día 30 de Agosto de 2021 se realiza un diario de campo de un simulacro de reclutamiento con la persona de recursos humanos, tuvo una duración de una hora, se le presenta la solicitud de una vacante y se le manifiesta que realizará el proceso de reclutamiento como lo realizaba

habitualmente, la persona que elabora el proceso se evidencia inicialmente algo incomoda e intimidada, posteriormente se sintió cómoda y pudo realizar de manera satisfactoria el proceso. Los dos días siguientes se observa el comportamiento de los siete trabajadores que habían contratado hace poco, se toman apuntes, todo fue con discreción para que no se sintieran evaluados y cambiaran su comportamiento. Adicionalmente se les pregunta a los líderes sobre sus funciones y adaptabilidad, estos se extrañaron un poco, se les pone en contexto y manifestaron sobre las dificultades que había pasado en el proceso de aprendizaje.

Impresiones y Observaciones: Durante la observación para la elaboración del diario de campo, se evidencia que la persona de recursos humanos al momento de recibir una solicitud para una vacante, improvisaba en el proceso y no tenía un orden o guía a seguir, se dejaba guiar por su percepción de la situación, adicionalmente la solicitud de vacante que se le realizaban no eran suficientemente claras.

Interpretación de la experiencia de actores: En la elaboración del diario de campo, se observa gran interés por la persona de recursos humanos, manifestaba no estar segura del proceso de reclutamiento, ya que llevaba poco tiempo realizándolo y no tenía la experiencia suficiente. Por parte de los trabajadores y líderes, se recibe gran apoyo, al final se pusieron en contexto los trabajadores para que no se hicieran suposiciones erróneas.

Aplicación de prueba psicométrica a los trabajadores de Privilege Team S.A.S

Objetivo de la actividad: Conocer el tipo de personalidad de cada integrante de la organización a través del eneagrama y saber sobre las dinámicas de trabajo dentro de los equipos, para conocer sus necesidades y adaptabilidad frente a un nuevo integrante.

Experiencia: El día 06 de Septiembre del 2021 se llega al acuerdo con el profesional de psicología, experto en procesos de reclutamiento para compartirles el eneagrama que utilizaba en su empresa a los trabajadores de Privilege Team S.A.S, se realiza a través de la plataforma de tareas de la

empresa, llamada Asana; se dan las indicaciones para realizar el cuestionario, las cuales manifestaban la importancia de realizarlo a consciencia y tomarse un tiempo apropiado de 45 min para hacerlo. Este cuestionario lo utilizan en la empresa del profesional para apoyar a diferentes organizaciones en el proceso de reclutamiento, el cual consta de 136 ítems, todos los resultados se logran observar a través de Excel y se debe filtrar por nombre, se evidencian las respuestas dadas y una gráfica con los eneatis que predominaban en la persona que la realizó.

Impresiones y Observaciones: Se evidencia que en cada departamento se encuentran dos o tres personas con características de liderazgo, también se logra evidenciar que las personas que tienen funciones similares, comparten algunas cualidades, las cuales pueden estar en el perfil del cargo y los equipos se complementan adecuadamente para el cumplimiento de objetivos.

Interpretación de la experiencia de actores: Se observa que la mayoría de los trabajadores realizaron la encuesta el mismo día, pero en el caso de los líderes o cargos de dirección y confianza se tuvo que recordar la actividad para que la realizaran. En su mayoría manifestaron que el test era extenso pero interesante.

Análisis y procesamiento de la información

Objetivo: Recolectar información relevante de la empresa y organizar los resultados de las actividades anteriores con el fin de tener una perspectiva más amplia.

Experiencia: Esta actividad tuvo una duración de 4 días, iniciando el 13 de septiembre del 2021 y culminando el 17 de septiembre. Se habla con el líder de proyectos sobre la cultura de la empresa, él brindó un contexto más a fondo de esta y se procede a organizar la información de los resultados arrojados. El líder de proyectos es una persona de 25 años, se observa el compromiso que tiene hacia la empresa, gracias a él muchos procesos de la organización se han establecido y se caracteriza por la capacidad que tiene de planear los objetivos que se proponga la organización.

Impresiones y Observaciones: La cultura de la empresa proviene del actuar de sus fundadores, es una empresa amena para trabajar y gran parte de sus trabajadores se encuentran agradecidos por las oportunidades que les han brindado; también manifestó que las personas que han salido de la empresa, se van con la necesidad de emprender por sí mismos. Para acomodar la información, en el caso de la prueba psicométrica se crean carpetas por departamentos y nombres, por el lado del diario de campo, se evidencia la urgencia de reconstruir el proceso de contratación desde el área de recursos humanos.

Diseño del proceso del psicólogo organizacional en la contratación virtual

Objetivo de la actividad Organizar y establecer el proceso que debía realizar el profesional de psicología al momento de reclutar a una persona, para así procurar que este proceso se realice de la mejor manera.

Experiencia El día 20 de septiembre del 2020 se inicia con la investigación de qué debía realizar un psicólogo a la hora de contratar a alguien, estableciendo parámetros como la importancia de revisar el perfil, realizar una buena entrevista, hacer pruebas psicométricas, entre otras. Teniendo en cuenta el contexto de la organización, su clima, cultura y necesidades, se adapta esta información.

Durante los días siguientes se organiza la información para lograr crear un formato de entrevista estructurada, donde se evaluarán a los candidatos respecto a las necesidades de la organización y el cargo a cumplir. También se eligen las plataformas a utilizar, para poder facilitar el proceso.

Impresiones y Observaciones Durante el proceso de investigación y adaptación de la información, se evidencia que en la actualidad muchas empresas están migrando a la virtualidad, especialmente durante la pandemia. Por ende, existen muchas plataformas de recursos humanos que facilitan las evaluaciones del clima, evaluaciones de desempeño, autoevaluaciones, etc. Estas también prestan servicios de reclutamiento, pero puede salir más costoso para la organización.

Interpretación de la experiencia de actores El líder de proyectos realizó aportes muy significativos enfocados en las necesidades de la empresa, se realizó un buen trabajo en equipo, cada uno complementaba los temas a tratar y se logra obtener un resultado favorable.

Investigación

Objetivo de la actividad Conocer los procesos de selección realizados anteriormente en la empresa a través de los trabajadores que habían sido contratados.

Experiencia Esta actividad se realizó a través de entrevistas, se inició el 24 de septiembre del 2021 y se finalizaron el 01 de Octubre del 2021, en total se realizan siete entrevistas, éstas fueron estructuradas con una duración promedio de 45 min; al inicio de la entrevista se le manifiesta al trabajador que se estaba realizando un proyecto en la empresa, el cual consistía en elaborar un sistema de reclutamiento Online y que se necesitaba conocer el proceso que se había realizado con ellos para identificar aspectos que debían pertenecer a dicho proceso. En ese momento se evidencia que se sienten cómodos y hablan fluidamente sobre sus experiencias, ellos resaltaron lo más significativo del proceso y lo que consideraron que les hizo falta.

Impresiones y Observaciones Los trabajadores aunque llevan poco tiempo en la organización se evidencian muy a gusto con ella, se sienten muy agradecidos porque les dieron la oportunidad de aprender algo nuevo y crecer profesionalmente. Durante las entrevista se observaron factores comunes como falta de información de la empresa, no tener un orden para la entrega de equipos de trabajo y presentación con el equipo y líder; el líder se hacía responsable del proceso de ingreso, en el cual unos hablaron sobre la empresa y otros no, también sobre la entrega de sus funciones; un trabajador entrevistado manifestó que al inicio no se le dieron funciones específicas, que únicamente se le explicó que se hacía en el equipo de trabajo, por lo cual le tocó investigar y dar lo mejor de él.

Interpretación de la experiencia de actores Se observa gran apoyo de cada uno de los trabajadores entrevistados, algunos manifestaron que era bueno que se hicieran estos procesos, porque así al momento de ingresar a la empresa se podría optimizar el tiempo y empezar como debe de ser. Todos quedaron a gusto con las preguntas realizadas y se evidencia interés y claridad sobre el tema.

Recolección de la información

Objetivo de la actividad Evaluar y analizar la información recolectada para poder consolidar el sistema de reclutamiento Online.

Experiencia El día 14 de Octubre a las 10:00 am se realiza una reunión, entre el líder de proyectos, la persona de recursos humanos y la practicante, esta reunión se denominó como focus group; se da inicio brindando una presentación de las actividades realizadas y evidencias de las problemática, se habla sobre la importancia de establecer el proceso que debía tener la empresa a la hora de realizar contrataciones y que este sería el objetivo principal de la reunión. Continuó el líder de proyectos que había estado pendiente respecto a todo el proceso, manifestando que la necesidad era evidente y que esto iba a ayudar a la empresa a optimizar el proceso y llegar a personas más aptas.

La persona de recursos humanos manifestó que al momento de hacer el simulacro era consciente que su papel en el reclutamiento era de gran importancia y que también había realizado varias investigaciones al respecto, se procedió a analizar la información, elaborando diferentes graficas en el tablero, se inicia con lo que esperaba la empresa, sus cargos y los beneficios que obtenían los trabajadores, después se abordó desde el momento de hacer una solicitud para una vacante, la cual debía tener una fecha propuesta de necesidad, un manual de funciones para el cargo y demostrar la necesidad de esta vacante. Se continúa con el procedimiento de recursos humanos, la cual debía de evaluar todos los requisitos de la vacante y se decide realizar una checklist para llevar el paso a paso por vacante. Como se extendió un poco y ya era hora de almorzar, se decide continuar el día siguiente.

Al día siguiente, se inició con el proceso del psicólogo, ya se tenía un avance, se revisó y se le hacen modificaciones, teniendo en cuenta el proceso de recursos humanos; por último se resalta la necesidad que la persona contara con un plan de capacitación y adicional que se le hiciera una buena incorporación en la empresa, fue ahí cuando nació el proceso de Onboarding, lo debe de realizar el profesional de psicología con el líder del equipo donde vaya a ingresar la persona nueva. Se culminó la reunión con el sistema de reclutamiento Online establecido, planteado en una checklist para hacerlo en todos los procesos de selección.

Impresiones y Observaciones

Durante las reuniones realizadas se comprueba que fue de gran importancia haber incluido a la persona de recursos humanos, esta realizó aportes significativos e hizo parte del proceso, lo cual permite más adelante no sentir que es algo impuesto por la organización. Respecto al líder de proyectos, es muy bueno analizando la información, organizando y proyectando lo que podría ocurrir después, lo cual fue de gran utilidad para tener en cuenta todos los factores que fuesen necesarios.

Interpretación de la experiencia de actores

Se evidencia un gran compromiso para la elaboración del sistema, ambos eran atentos, propositivos y colaboradores. Se siente una sinergia trabajando entre los tres y les fue muy gratificante llegar al resultado obtenido, quedando a gusto con ello y manifestando que el punto a proceder era presentarlo al área administrativa para que este fuera implementado en la organización.

Socialización del sistema de reclutamiento

Objetivo de la actividad Dar a conocer el sistema de reclutamiento Online con el fin de buscar su aprobación en la organización.

Experiencia El 11 de Noviembre del 2021 fue un día muy importante, se realiza la reunión de socialización del sistema de reclutamiento Online, con el apoyo del líder de proyectos para los

fundadores de la empresa; esta reunión dio inicio a las 5:00 pm, tuvo una duración de dos horas, donde se habla sobre las necesidades sentidas, las actividades realizadas y por último se presenta el sistema de reclutamiento Online. Al inicio se sintieron muchos nervios, ansiedad y miedo, pero todo salió muy bien.

Impresiones y Observaciones Fue un momento muy gratificante, todos estaban atentos a la información brindada, fueron muy participativos. Es curioso evidenciar que ellos habían identificado la problemática, ya que estaban viendo la forma de solucionarla; al ver la propuesta dijeron que sí, que se implementará con las próximas contrataciones y se debe ir evaluando para realizarle los ajustes necesarios.

Interpretación de la experiencia de actores Se evidencia admiración frente al trabajo realizado, los tres querían ponerlo a prueba y comprobar si funcionaba, se hicieron muchas preguntas al respecto, pero todo se abordó de la mejor manera con ayuda del líder de proyectos. Se evidencia que confían en sus trabajadores y les gusta probar o experimentar cosas nuevas.

Ordenamiento y clasificación de la información.

A continuación se presenta la clasificación de la información de la sistematización de la experiencia sistema de reclutamiento Online (SRO), el cual se desarrolló a través de dos Matrices. La matriz 1: Clasificación general de las categorías y variables, en ella se establecieron las categorías y las variables intervenidas en cada categorías (Ver anexo 11); esta matriz permitió el ordenamiento de la información de forma precisa en la matriz 2.

La cual se visualiza de mejor manera en la siguiente tabla:

Tabla 6

Matriz 2: Cosificación general de las categorías y variables.

Matriz 2: Clasificación general de las categorías y variables	
Categorías	Descripciones generales de las variables
Eje de la sistematización: Creación de un proceso de reclutamiento a una empresa moderna (Virtualidad)	Interés en recursos humanos para el desarrollo de procesos y realización las diferentes actividades como caso de estudio, estructuración de entrevistas, diarios de campo, pruebas psicométricas, encuestas, entre otras. Teniendo presente que en la actualidad las empresas están migrando a la virtualidad.
Cultura y Clima Organizacional	Estudio de caso que permitió el conocimiento de la cultura y clima percibido por los trabajadores, la cultura proviene de sus fundadores y se evidencian capacidades de liderazgo, buena complementación de los equipos de trabajo y personal a gusto con sus funciones.
Identificación de la causa de la problemática	Falencias en la contratación de personal - falta de experiencia e improvisación en el proceso
Apoyo de la parte administrativa / Recursos humanos	Disposición para la elaboración de los procesos requeridos, apoyo en la realización del simulacro, prestaron atención a lo realizado y admiraron el resultado.

Nota: Tabla 6. Matriz 2: Cosificación general de las categorías y variables. Fuente de elaboración propia (2021).

Reflexión de fondo

Factores claves que explican la lógica de lo sucedido en la experiencia sistematizada

Mirada particular de la experiencia a sistematizar

A partir de las experiencias vivenciadas en la práctica profesional I en la empresa Privilege Team SAS de Medellín (Antioquia), se logra establecer como eje de la sistematización el sistema de reclutamiento Online para una Startup de Latinoamérica, teniendo en cuenta los componentes de la sistematización, desde el enfoque de un buen proceso de selección para la contratación de personal determinando interrogantes ¿Cómo las funciones del área de recursos humanos pueden influir positiva o

negativamente en un proceso de selección? ¿Cómo se podrían determinar estrategias para próximas contrataciones? ¿Qué incidencia tiene el perfil del cargo sobre la contratación? ¿Cómo se podría contribuir a la empresa para la optimación de sus procesos de contratación?, son incógnitas que dan surgimiento y orientación para una explicación de las experiencias concretas.

Mirada particular y colectiva de la experiencia sistematizada

En cuanto a la primera categoría que hace parte del eje de la sistematización “Creación de un proceso de reclutamiento a una empresa moderna” se puede interpretar que hoy en día la gran mayoría de las empresas tienen un gran componente tecnológico, se están adaptando a la virtualidad, para el caso de esta empresa en particular se necesitó una adaptación de los procesos que se realizan como psicólogo en el área organizacional; como la realización de entrevistas, diarios de campo teniendo en cuenta la descripción de Galán (2017), casos de estudio, pruebas psicométricas, encuestas, entre otras. Que son claves para el desarrollo del talento humano y en los procesos de reclutamiento.

Por otro lado, en la categoría sobre el clima y la cultura de la organización; se puede deducir que hay una buena cultura y clima laboral, teniendo en cuenta que los trabajadores se encuentran a gusto en la organización, se evidencia liderazgo de sus fundadores y buen trabajo en equipos de trabajo. Teniendo en cuenta los factores de evaluación de Litwin y Stringer (1968) y a García (2009) que habla sobre diferentes climas organizacionales en una misma empresa, ya que se presentan diferentes dinámicas de trabajo por funciones y equipo, lo cual fue muy notorio en la empresa Privilege Team SAS.

En la categoría sobre la identificación de la causa de la problemática se puede deducir que en la empresa existe una consciencia de las falencias que se tenían en la contratación de personal; la persona de recursos humanos es consciente que está en un proceso de aprendizaje y este ha ocasionado inconvenientes al momento de buscar nuevas vacantes. Fue algo positivo en proceso porque se logró tener apoyo por parte de la directiva de la organización y del área de recursos humanos.

Los directivos de la organización y el área de recursos humanos se puede observar un sentido de admiración de los resultados obtenidos; en el sentido de que fueron reflexivos en los procesos requeridos y en su fortalezas, por eso su apoyo en todas las actividades realizadas.

Con esto se puede deducir finalmente que el sistema de reclutamiento Online de la empresa Privilege Team SAS atraviesa en la actualidad una disposición positiva de la parte administrativa y recursos humanos para su aplicación y desarrollo de los procesos para la contratación de nuevas vacantes y así procurar mantener su buena cultura y clima laboral; son conocedores de sus fortalezas y más importante aún de sus falencias, están en busca continua de mejoras brindando su apoyo.

Autoevaluación del desempeño

El proceso de autoevaluación para el desempeño se determina a partir de una disciplina para el autoaprendizaje de las tecnologías utilizadas en la empresa, para así lograr adaptar los conocimientos brindados en la universidad a una organización moderna. Lo cual contribuye a un gran apoyo de los directivos de la organización y a construir buenas relaciones con el área de recursos humanos y colaboradores. Generando un contexto adecuado para el desarrollo de las diferentes actividades y lazos de confianza para la buena participación de estos y conocimiento de información relevante para la sistematización.

Limitaciones en el proceso de sistematización

Se consideraron como limitantes el factor tiempo, de los trabajadores y de la practicante. Fue difícil llegar a acuerdos con respecto a las fechas, la idea era no afectar sus funciones diarias; se logró llegar a acuerdos con fechas propuestas y se les recordaba con una semana de anticipación para que lo tuvieran presente y pudieran organizar su tiempo.

Como limitaciones también estaban las inseguridades propias, respecto a capacidad y autoestima; fueron variables internas que se tuvieron que trabajar día a día para sacar la sistematización adelante.

Impacto de la experiencia sistematizada

Se puede evidenciar cambios significativos en el proceso de selección realizados por la empresa Privilege Team SAS, también en las nuevas contrataciones realizadas, son perfiles más acorde con las necesidades de la organización y su proceso de aprendizaje es el adecuado para las funciones del cargo.

La empresa se encuentra a gusto con el proceso de contrataciones, hoy en día es posible adaptarlo a reclutamientos masivos para el área de servicio al cliente, atrayendo cada vez más a personas muy bien calificadas.

Aprendizaje de la Experiencia

Aprendizajes:

A manera de aprendizaje resultó importante comprender que es difícil conseguir personal calificado para las empresas; sin embargo, tener un sistema de reclutamiento adecuado funciona de manera óptima para la contratación de personal.

Otras afirmaciones importantes que surgieron del resultado de la sistematización hacen referencia a la importancia de la participación de un psicólogo en el proceso de reclutamiento, debido a sus conocimientos tienen la capacidad de evaluar a los candidatos desde una perspectiva psicológica, lo cual ayuda a conocer si la persona es apta para el tipo de empresa y para dar lo que se espera de ella.

Adicionalmente, haber creado el sistema de reclutamiento Online incluyendo a la persona de recursos humanos y al líder de proyectos; a partir de los estudios y actividades realizadas en la empresa, hacen que este se adecue más a sus necesidades sentidas.

Conclusiones Generales:

Se describió el proceso para la elaboración del sistema de selección de personal desde el área psicológica para la contratación de los cargos solicitados por la Startup Privilege Team S.A.S en Medellín (Antioquia); Se describieron las 3 etapas vividas, la primera fue el diagnóstico a través de caso de estudio, diario de campo y pruebas psicométricas, la segunda etapa consistió en el análisis de la información y la elaboración del proceso desde el área psicológica. Por último, la tercera etapa consistió en el focus grup con el líder de proyectos y la persona de recursos humanos para la elaboración del sistema de reclutamiento Online, el cual se presentó al área administrativa de la organización y fue aprobado para su implementación.

Se logró establecer el sistema de reclutamiento Online para la empresa Privilege Team S.A.S. El cual se encuentra plasmado en un Excel en forma de Checklist para realizarlo con cada proceso de contratación. Este tiene columnas para responsables, etapas y el proceso que se debe realizar. En la columna de responsables se encuentra el área de recursos humanos, el psicólogo organizacional y la persona que solicite la vacante para su equipo; por el lado de las etapas, hace referencia a la etapa en la cual se encuentra el proceso, iniciando por la planeación de la vacante, lanzar convocatoria, hacer el reclutamiento, el proceso de selección y la contratación, en el proceso se pone paso a paso lo que se debe realizar con casillas de verificación.

Por el lado del Onboarding se decide dejarlo en la hoja siguiente del Excel, para una mejor visualización y darle la importancia necesaria ya que es el primer paso que recibe la persona después de haber sido contratada.

Finalmente, durante el proceso se presentaron algunas limitantes para llevar a cabo las fases de la sistematización de la experiencia debido a diagnósticos positivos de Covid, por esa razón tuvimos que aplazar uno de los procesos realizados, pero finalmente se logró hacer; el test del eneagrama fue un

poco extenso y varios trabajadores mostraron inconformidad frente a esto, pero se les explico la razón y comprendieron la necesidad de hacerlo a consciencia.

Recomendaciones:

Para una nueva oportunidad sería importante tener en cuenta realizar el registro de las actividades de forma digital, ya que al hacerlo de manera física dificulta el traslado de la información y se tiene la sensación de haber trabajado el doble; ya que se debe transcribir la información, o por el contrario, se puede perder la información más fácilmente y no se tendría un soporte sobre esta.

Como interrogante del problema abordado surge, ¿Qué se debe realizar para que las empresas evidencien la necesidad de tener el personal adecuado para la administración de los recursos humanos? Haciendo referencia a un equipo de trabajo que esté compuesto por una persona profesional en salud ocupacional, un psicólogo organizacional y una persona de gestión de talento humano.

Estrategia de Socialización**Estrategias para la socialización de la experiencia: Productos de comunicación.**

Como instrumento complementario de la socialización, se realizó una presentación a través de video utilizando una aplicación digital la cual permitió comunicar de una manera dinámica los procesos de la sistematización y el sistema de reclutamiento Online, el video se puede visualizar en el siguiente

hipervínculo: <https://youtu.be/RE0yCFTnMDk>

Referencias

Acosta, L. (2005). Guía práctica para la sistematización de proyectos y programas de cooperación técnica. *Oficina Regional de la FAO para América Latina y El Caribe*.

<http://www.fao.org/3/ah474s/ah474s.pdf>

Ayala, M. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal, *Revista de Investigación en Psicología, Vol.4 No.2*.

https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v04_n2/pdf/a10v4n2.pdf.pdf

BeMaster (2021, 08, 05) ¿Qué es BeMaster? [Video] Youtube

<https://www.youtube.com/watch?v=9TONqcHOgDs>

Bemaster. (2021). La mejor forma de iniciar tu propia carrera digital.

<https://bemaster.com/home/>

Bemaster. (2021, 02, 19). Para crear una gran empresa es necesario construir un gran equipo | La experiencia BeMaster [Video] Youtube https://www.youtube.com/watch?v=t_hMyQIFn18

Bemaster Talentos (2021) ¡Únete al equipo que transforma la forma de aprender y hace realidad sueños imposibles! <https://talento.bemaster.com/>

Briones, I (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19, *Ciencias de la educación*. [file:///C:/Users/anacm/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/anacm/Downloads/Dialnet-PsicologiaOrganizacionalEnTiemposDeLaPandemiaCOVID-7539705%20(1).pdf)

[PsicologiaOrganizacionalEnTiemposDeLaPandemiaCOVID-7539705%20\(1\).pdf](https://www.dialnet.org/handle/document/7539705/1)

Bonfilis, R (S.F). ¿Qué es el Eneagrama? Historia y evolución. *2 miradas*.

<https://2miradas.es/blog/eneagrama-historia-evolucion/>

Contreras, B. y Vargas, P. (s.f), Una herramienta para medir clima organizacional: cuestionario de litwin y stringer" *Articulo* <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf>

Galán, M. (2017), Qué es y cómo se hace un diario de campo, *Metodología de la investigación*
Blog. <http://manuelqalan.blogspot.com/2017/04/que-es-y-como-se-hace-un-diario-de-campo.html>

Garcia, M (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual,
Cuadernos de Administración. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Gestión de personal, (s.f). *Cultura organizacional: qué es y cómo definirla correctamente*. Bizneo
blog <https://www.bizneo.com/blog/cultura-organizacional/>

Holliday, O. (S.F). Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias.
Biblioteca Electrónica sobre Sistematización de Experiencias
http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0788/6_JAR_ORI.pdf

Martinez, F. (2018). *El outsourcing como estrategia gerencial para el desempeño competitivo para las empresas del sector turístico de cartagena de indias*, [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar]. <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0074636.pdf>

Palmer, H. (2005). el eneagrama un prodigioso sistema de identificación de los tipos de personalidad, *La Liebre de Marzo*, S.L. <https://salvablog01.files.wordpress.com/2017/07/eneagrama-helen-palmer.pdf>

Vanegas, Y., Torres, L. y Carolina, J. *Protocolo de entrevista inicial para proceso de selección de personal*, [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia].
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6440/1/2018_protocolo_entrevista_inicial.pdf

Apéndices

Apéndice A. Carta de aprobación de la sistematización en la empresa Privilege Team SAS

Guadalajara de Buga,

Señores

Programa de Psicología Centro Regional Buga

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Atención: Viviana Gómez Cabal

Líder de Investigación Programa de Psicología

REF.: Aprobación de la sistematización de aprendizajes de la práctica profesional.

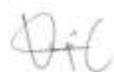
Cordial saludo.

Apruebo la realización de la sistematización denominada: "Sistema de reclutamiento Online", a cargo del psicólogo practicante: Ana Cristina Martínez Quintero. Dando cuenta de la alta calidad del proceso de práctica profesional que amerita ser sistematizada. Certifico que el profesional en formación se encuentra realizando su práctica profesional en: Privilege Team S.A.S.

Así mismo, comprendo que el producto final de la investigación consiste en un documento académico que:

1. Será publicado en repositorio institucional y/o en diferentes medios de divulgación científico-académica.
2. Lo anterior implica que cualquier persona puede consultarlo vía google
3. Es posible que el documento describa dinámicas institucionales internas.
4. El documento puede tener evidencias fotográficas y documentales de libre acceso del ejercicio de investigación.
5. La presente aprobación también será de libre acceso.

Atentamente,



Nombre: Mateo Duque Castro
Cargo: Representante Legal
Correo: Admin@privilegeteam.com
Celular: 317 6654391

Apéndice B. Hipervínculo de matriz 1 de clasificación de la información

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1KbF13KH4wB3SdwZdmqVOzfU9CBrm5TQaMnQCOFrcWzU/e/dit?usp=sharing>

Apéndice C. Modelo de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar y Fecha :	Medellín Antioquia, Febrero 15 2022
Investigador(es) responsable(s):	Ana Cristina Martinez Quintero

El propósito de esta introducción de consentimiento es proveer a las personas involucradas en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

<u>Nombre de la Actividad: Actividades para el proyecto de sistematización de practicas</u>
<u>Título de la investigación:</u> Sistema de reclutamiento Online para una StarTup del mundo digital
<p><u>Objetivos de la investigación:</u></p> <p>Describir el proceso para la elaboración del sistema de selección de personal desde el área psicológica para la contratación de los cargos solicitados por la Startup Privilege Team S.A.S en Medellín Antioquia.</p> <p>Establecer el sistema de reclutamiento Online para la empresa Privilege Team S.A.S.</p>
<p><u>Actividades a desarrollar:</u></p> <p>Las actividades que se desarrollarán en el marco de esta investigación son: Caso de estudio, diario de campo, pruebas psicométricas, entrevistas estructuradas, recolección de información, entre otras.</p> <p>Las sesiones serán registradas por medio de grabación y fotografía (esta determinación está sujeta a la aceptación del participante), de modo que el investigador pueda transcribir posteriormente los resultados de cada una, bajo fines netamente académicos e investigativos. Al finalizar la investigación los resultados de la misma serán socializados en la institución, a la comunidad o población participante.</p>
<p><u>Participación, riesgos y beneficios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La participación en la investigación es estrictamente voluntaria. • La participación en la actividad no generará ningún gasto, ni se recibirá remuneración alguna por ella. • La participación en la actividad y los resultados obtenidos en la investigación no tendrán repercusiones o consecuencias en las actividades laborales y/o académicas. • El participante tendrá el derecho a retirarse de la investigación en cualquier momento. No habrá ningún tipo de sanción o represalias.
<p><u>Confidencialidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La identidad y los datos personales serán tratados con reserva y se utilizarán únicamente para los propósitos de esta investigación. De esta manera, los resultados de cada actividad serán codificados usando un número de identificación (código asignado al consecutivo) y, por lo tanto, serán anónimas, o se emplearán seudónimos. • Los investigadores responsables garantizarán la protección de la información suministrada antes durante y después de la investigación.

A quien contactar en caso de preguntas:**Investigador principal:** Ana Cristina Martinez Quintero**Celular:** 3104958990 – **Correo:** amartinezq@uniminuto.edu.co**AUTORIZACIÓN**

Fecha:	Febrero-15-2022
--------	-----------------

Luego de haber sido informado(a) sobre las condiciones en las que se realizará las actividades, objetivos, beneficios, posibles riesgos y las alternativas, los derechos y responsabilidades y teniendo total claridad de la información arriba descrita, respecto a la investigación: **Sistema de reclutamiento Online para una StarTup del mundo digital** y atendiendo a la normatividad vigente sobre consentimientos informados y protección de los datos (Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2012), **de forma consciente y voluntaria, doy mi consentimiento** para participar estudio que realiza **Ana Cristina Martinez Quintero.**

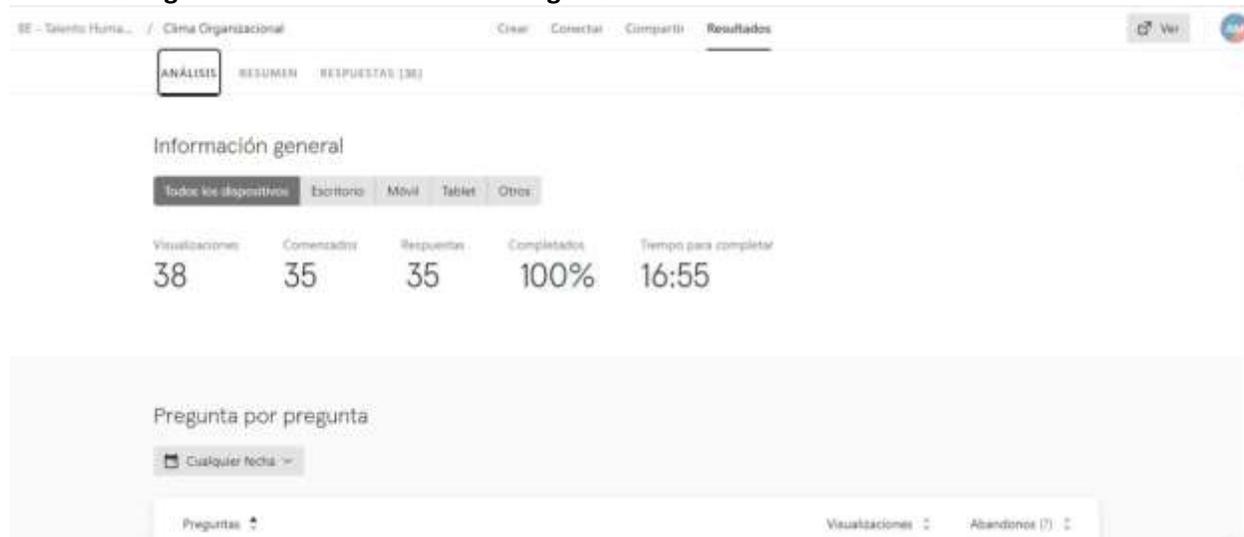
Nombre completo	FIRMA

Anexos

Anexos 1: Hipervínculo formulario Clima laboral

<https://michael219597.typeform.com/to/bCyzMMK2>

Anexos 2 Registro de formulario de clima organizacional



Anexos 3 Caso de estudio

1. Contextualización del lugar donde se desarrolla el caso

Estudio de caso que se desarrolla en la empresa Privilege Team S.A.S, presta servicios en el área educativa, promocionando formación sobre Marketing digital, tiene su propia plataforma digital y se describe como una entidad innovadora y disruptiva. Cuenta con un total de 39 colaboradores de los cuales 3 trabajan de forma remota. Se encuentra un rango de edades entre los 18 y 32 años de edad. La empresa consta de cinco departamentos: administrativo, de productos, producción, ventas y servicio al cliente, y no cuentan con un directivo.

Caso de estudio se encuentra que la empresa para manifiesta inconformidad para la adaptación de los trabajadores contratados; adicionalmente se evidencia en las entrevistas realizadas que los

candidatos que se presentan no están calificados para las vacantes requeridas. La empresa cuenta con perfiles poco habituales en el mercado.

Hipótesis preliminar del caso

El proceso de selección realizado es un factor determinante para la curva de aprendizaje tardía en los trabajadores contratados

2. Proceso evaluativo

Se evaluaron 35 empleados, a través de encuestas, reuniones y registro de observaciones. Se inició con la medición de cultura laboral, continuando con reuniones en cada departamento y por último, durante 4 días se estuvo observando el comportamiento de los cinco líderes frente a sus equipos y de cada uno de los trabajadores, se dividieron aproximadamente en 10 personas por día.

3.1 Los instrumentos empleados

En la **medición de cultura y clima laboral**, se realiza revisión de la estructura de la empresa y se implementa formulario de Litwin y Stringer (1968), a través de Typerform de manera anónima, con el objetivo de identificar el liderazgo y el clima laboral que los empleados perciben de la organización.

Las **reuniones por departamento**, se hicieron por medio de la metodología de mesa redonda, el objetivo se dirigió en hacer entre todos los colaboradores una evaluación de los cambios que venía realizando la empresa y hablar sobre sus necesidades personales y de equipo.

La **evaluación mediante la observación**, se realizó a través de fichas de observación de manera individual y por departamento, con el fin de registrar sus horarios de ingreso y salida, actitud frente a sus compañeros de trabajo, frente a sus colegas, en espacios sociales como la hora del almuerzo y por último la reacción frente a una solicitud del área de recursos humanos.

3.2 Los resultados arrojados por cada instrumento

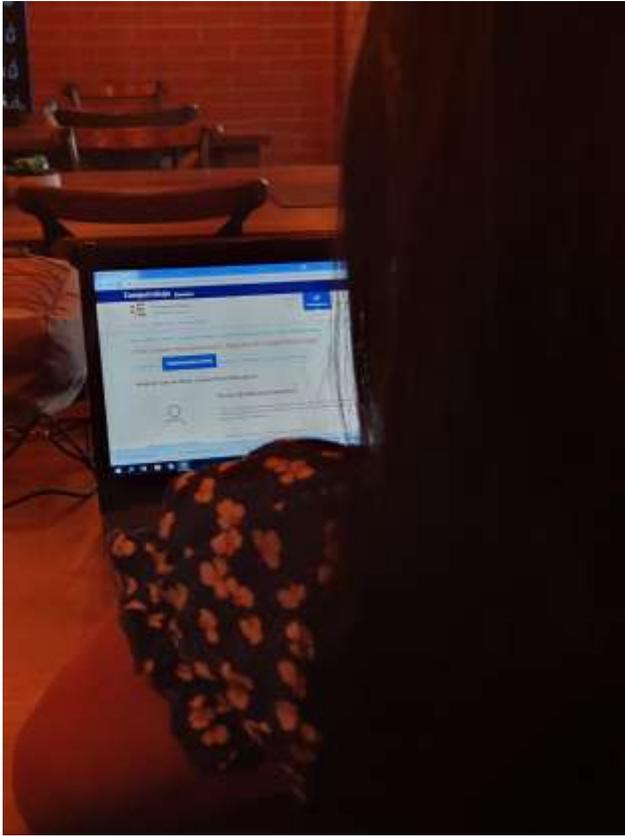
En la medición de la **cultura y el clima organizacional**, se evidencia que la empresa trabaja acorde a su misión, visión y valores, orientando sus objetivos y proyectos en función a estas, teniendo en cuenta los estilos de cultura según Harvar Business Review, la empresa Privilege Team S.A.S tiene una *cultura con propósito*. La encuesta la realizaron 35 trabajadores, se evidencia buena relación con sus líderes y cualidades de estos, pero siete de ellos manifiestan que no siempre reciben comentarios de la calidad de su trabajo. Respecto a condiciones de trabajo, el 5% se encuentran inconformes con la organización y su planificación.

En las **reuniones por departamento** cada equipo tuvo muy buena receptividad frente a la actividad, se mostraron cómodos y abiertos al compartir sus opiniones. Frente a la adaptación como equipo de trabajo, el 98% manifestó que se encuentran a gusto con su equipo. Se evidencia que siete trabajadores se encuentran en proceso de adaptación con su equipo y funciones; al investigar, se valida que fueron contratados hace poco tiempo.

En el **registro de observaciones** se evidencia que los líderes tienen una buena comunicación con los integrantes de sus equipos. Se les evidencia compromiso frente a sus funciones y horarios extensos de trabajo. En el caso de los trabajadores, tienen un horario definido y necesita estar en constante comunicación. El 85% se evidencian con una actitud positiva y colaborativa con sus compañeros, los grupos de amigos en las oficinas están integrados por personas de diferentes departamentos.

El problema principal definido tras el proceso de evaluación

La empresa no cuenta con un proceso de contratación establecido, lo que ha ocasionado que varios trabajadores participen durante el proceso de contratación de una nueva vacante y basen su

Anexos 5 Foto durante el proceso**Anexos 6: Hipervínculo Test del Eneagrama**

https://docs.google.com/forms/d/1Cndq2TL-NOXkshLujQglyOg--QgHKW92zIcFlfFhJbY/viewform?edit_requested=true

Anexos 7 Captura de pagina para ver los resultados del eneagrama

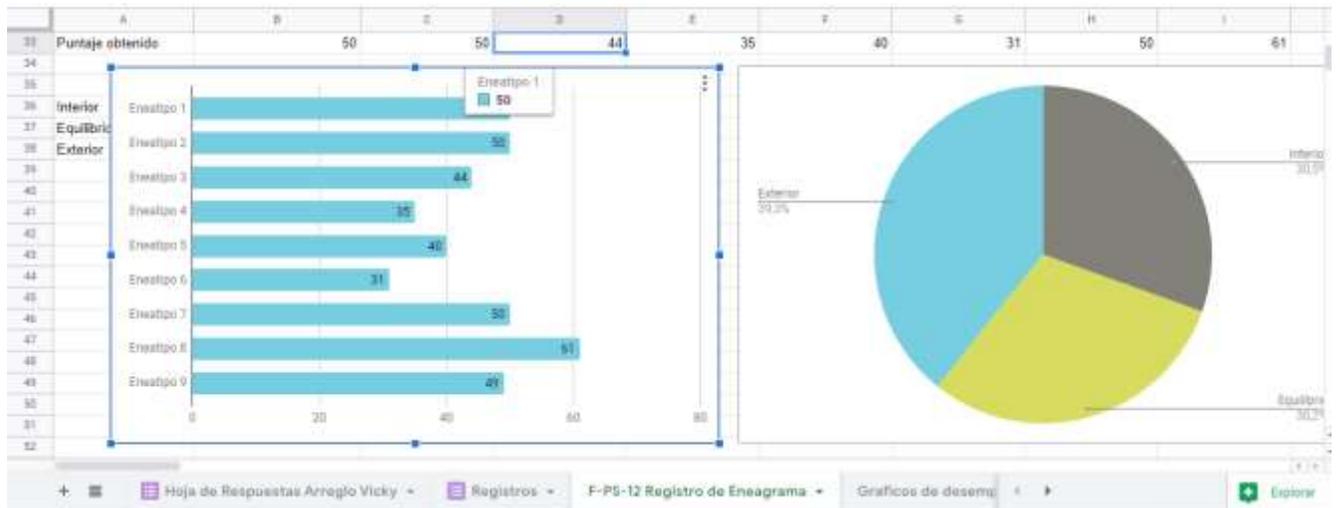
Diagnostico Integral

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Complementos Ayuda Última modificación hace 2 horas

B1 C1 bemas

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1		bemas							2184873.95
2		Andrés Carrizo Hernández Díaz - BelMaster							
3	Enealigo	Luis Maza - BelMaster							
4	1	David Castañe - BelMaster							
5	2	José Alejandro Flores Soriano - BelMaster							
6	3	Alejandro Molina Toro BelMaster							
7	4	Carlos Otero - BelMaster							
8	5	SIMÓN PRETO - BELMASTER							
9	6	Quichey Izquierdo - BelMaster							
10	7	Marcos Zapata Lozano - BelMaster							
11	8	Santiago Bustos BelMaster							
12	9	Algo Castillon-BelMaster							
13	10	Darlyn Johana Figueroa Colkazo - BelMaster							
14	11	Aze Martray - BelMaster							
15	12	Miguel Moncada Rosado - BelMaster							
16	13	Juan David Alcalá Sánchez - BelMaster							
17	14	Vero R. Riva - BelMaster							
18	15								
19									
20									

Anexos 8 Un resultado del eneagrama



Anexos 9 Formato de Entrevista

FORMULARIO DE ENTREVISTA INDIVIDUAL					
Datos de Candidato					
Cargo:		Equipo:		Fecha:	
Nombre:		Teléfono:		Edad:	
Tiene Hijos?	Edad: de los Hijos:	Estado Civil:		Ciudad de Residencia:	
Expectativa Salarial:		Disponibilidad para Inicio:			
¿Conoce a Alguien en BeMaster?	SI		NO	Nombre:	
ENTREVISTA PERSONAL					
PREGUNTA			OBSERVACIÓN		
¿Cuéntame acerca de tu historia?					
¿Qué aspecto de tu trabajo te apasiona?					
¿Cómo organizas tu tiempo?					
¿Cómo mides el éxito? ¿Qué es éxito para ti?					
¿Qué habilidades consideras que necesitas mejorar este año?					
¿Qué es lo que más te molesta o incomoda en la relación con compañeros o líderes?					
Cuéntame acerca de una "batalla" interna que enfrentas diariamente?					
ENTREVISTA DE VALORES					
VALOR	PREGUNTA				PUNTUACIÓN (1 A 5)
GRATITUD	¿Quién o qué ha marcado una diferencia positiva en tu vida recientemente?				
	¿Qué decisiones has tomado en los últimos 5 años por las cuales agradecerías de haberlas tomado?				
EQUILIBRIO (VIDA PERSONAL- PROFESIONAL)	¿De qué forma buscas equilibrar tu cuerpo, mente y espíritu?				
	¿Cómo te organizas para lograr eso?				
AUTODESNVOLVIMIENTO	¿Qué nuevos conocimientos o habilidades te gustaría desarrollar?				
	¿Qué estás estudiando o aprendiendo actualmente? Cómo aplicas eso en tu vida?				

ALTO DESEMPEÑO Y ENFOQUE		¿Cuáles son tus 2 habilidades profesionales que te brindan más resultados? Qué resultados has obtenido que puedas probar?		
		¿Qué estrategia utilizas para mantenerte enfocado en lo que estas haciendo? ó Eres multitarea		
LEGITIMIDAD		¿Qué es ser legítimo para ti?		
		¿Cómo lo vives en tu vida diaria?		
Convenciones	1- No hay indicios / 2- Poco Indicio / 3- Insuficiente / 4- Cumple con Restricciones / 5- Cumple Completamente			
COMENTARIOS FINALES				
<p>Experiencia según la hoja de vida:</p> <p>Revisión de referencias:</p>				
RESULTADO				
APROBADO		FALSO	NO APROBADO	
			FALSO	
ENTREVISTADOR			TOTAL PUNTUACIÓN	0

NOTA	La nomenclatura establecida para los archivos es: ENTREVISTA RECLUTAMIENTO_nombre del candidato
	El formato de las celdas que se diligencian en texto se deben modificar con las siguientes características tipográficas: Fuente: Monserrat; Tamaño de Fuente: 11; Color de Fuente: Negro (#161616)
	La entrega del archivo final se debe hacer eliminando las notas aquí detalladas, dejando solamente rellenos y seleccionados los campos del formato de arriba.
	El formato de entrega para los archivos es en PDF

Anexos 10 Cuadro comparativo de las entrevistas realizadas

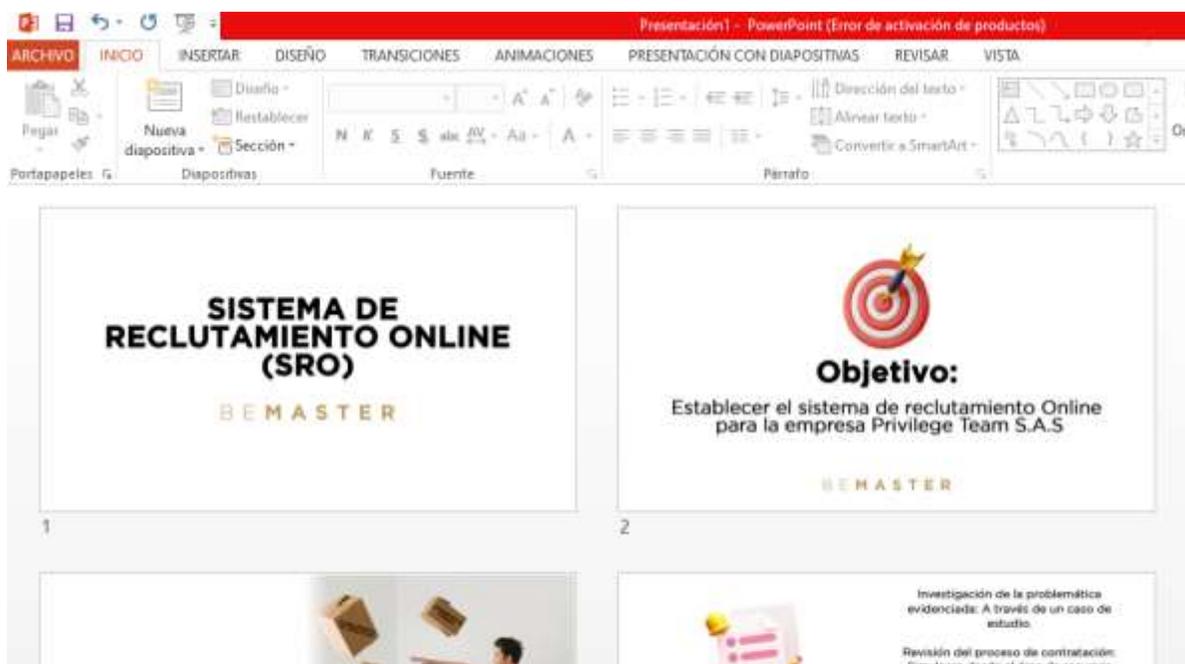
Entrevistados	Postulación de Vacante	Experiencia	Entrevista	Introducción a la empresa
Primero	Página Web	Trabajaba en un área diferente	La realizo el líder del equipo	Se le presentó al equipo, le dieron las herramientas de trabajo y las funciones que debía realizar. En la capacitación le enseñaron todo lo que realiza al día de hoy.
Segundo	La refirió un Amigo	No tenía experiencia	La realizo el líder de proyectos	En el área de SAC, le presentaron los modelos de negocio de la organización, la visión y las funciones que debía realizar. La capacitación para recibir la información fue de 15 días.
Tercero	Computrabajo	Experiencia de un año	La realizo el líder de proyectos y uno de los socios fundadores.	Se le presentó la visión de la empresa y la visión que se tenía de su puesto de trabajo; le tocó arrancar sin una base porque era una idea de negocio totalmente nueva en la empresa.
Cuarto	Redes sociales	No tenía experiencia , era estudiante de las carreras	La realizó el líder del equipo	Se le aclararon las políticas de las organizaciones y se le especificaron las funciones de su cargo; adicionalmente se le presentó al resto del equipo de trabajo.
Quinto	Redes Sociales	No tenía experiencia , era estudiante de las carreras	La realizó el líder del equipo	Fue lo mismo de la persona anterior; ingresaron juntos en el mismo proceso y para el mismo equipo de trabajo.
Sexto	Página Web	Experiencia de 6 meses	La realizo el líder de proyectos	Se le presento misión y visión de la organización, adicionalmente se le contó la trayectoria y cada una de sus funciones. Se le presentó al equipo de trabajo y a su líder directo.
Séptimo	Computrabajo	Es su primer trabajo	La realizó la persona de	En el área de SAC, le presentaron los modelos de negocio de la organización, la

			recursos humanos	visión y las funciones que debía realizar. La capacitación para recibir la información fue de 15 días.
Observaciones	Las vacantes se postulaban por diferentes canales, cuando se hacía por redes sociales llegaban personas que conocían la marca desde la perspectiva de estudiantes.	Tenían poco tiempo de experiencia y no era un factor importante en los requerimientos	No había una persona establecida para realizar las entrevistas; dependía de la vacante, tampoco se tenía un formato de entrevista, lo cual hacía las entrevistas poco eficientes.	No se tenía unos parámetros establecidos para la introducción de las personas, para el único equipo que se repitió el proceso fue para SAC; a la mayoría no se le presentó la misión y visión de la organización; tampoco se habló sobre el organigrama, políticas.

Anexos 11 Link de las matrices realizadas para la clasificación de la información

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1KbF13KH4wB3SdwZdmqVOzfU9CBrm5TQaMnQCOFrcWzU/edit?usp=sharing>

Anexos 12 Presentación en PowerPoint para los socios fundadores



3

4

Resultado:
Checklist del sistema de reclutamiento Online

<https://tuft.vv/jdGkFY3>



5

DIAPPOSITIVA 5 DE 5  ESPAÑOL (ESPAÑA)

The image shows a presentation slide with a white content area on the left and a grey area on the right. The white area contains the text 'Resultado: Checklist del sistema de reclutamiento Online', a URL 'https://tuft.vv/jdGkFY3', and the 'REMASTER' logo. To the right of the text is a 3D illustration of a smartphone, a laptop, and a person's hand interacting with a device. The slide is numbered '3' at the top left, '4' at the top right, and '5' at the bottom left. A red footer bar at the bottom contains the text 'DIAPPOSITIVA 5 DE 5', a language icon, and 'ESPAÑOL (ESPAÑA)'.